

и промысел. В настоящее время на Ямале ведется работа по вопросам поддержки коренных народов как для тундровиков, так и для тех, кто проживает в поселках. Достаточно системно и эффективно. В Ямало-Ненецком автономном округе успешно реализуются необходимые меры, для благоприятных условий, благополучной, безопасной, продолжительной жизни КМНС, и их сохранения культуры и языка, что создает благоприятные обстоятельства для и сбережения коренного населения Арктического региона и формирует предпосылки и основы для его устойчивого развития.

#### **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Андриченко Л.В. Правовая регламентация статуса коренных малочисленных народов Севера России // Российская Арктика — территория права: альманах / Т.Я. Хабриева, Д.Н. Кобылкин, В.П. Емельянцева и др.; отв. ред. Т.Я. Хабриева. — М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Салехард: Администрация Ямало-Ненецкого автономного округа; ИД «Юриспруденция», 2014. — С. 243-261.
2. Журавель, В. П. Права коренных народов российской Арктики: проблемы и решения // Арктика и Север. — 2018. — № 30. — С. 76-96.
3. Кряжков В.А. Законодательство о коренных малочисленных народах Севера: современное состояние и пути совершенствования // Современное состояние и пути развития коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока Российской Федерации. — Москва : Совет Федерации Федерального Собрания РФ, 2013. — С. 46-57.

#### **Звягинцева Анастасия Александровна<sup>1</sup>**

*Студентка 2 курса магистратуры Института государства и права  
Тюменского государственного университета  
Zvyaginцева99@mail.ru*

#### **НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ВИДОИЗМЕНЕНИЕ КЛАССИЧЕСКИХ ПРИЗНАКОВ И ИХ РЕГУЛИРОВАНИЕ**

**Аннотация.** Трудовые отношения под натиском информационных и экономических факторов претерпевают значительные изменения, как и ряд иных общественных отношений, формируя новый пласт отношений, выходящих за рамки традиционных. На данный момент трудовое право не в полной мере учитывает

---

<sup>1</sup> Научный руководитель: Курсова Оксана Александровна, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Тюменского государственного университета.

все разнообразие форм вовлечения граждан в трудовую деятельность. Тем самым часть населения страны остается социально незащищенной и находится юридически в сфере гражданского права (отсутствие различных отпусков, пенсионных и страховых выплат). Другая часть, находится в сфере регулирования трудового права, однако защита прав не является полной (права на офлайн, соблюдение требований охраны труда). По этой причине остаётся открытым вопрос о необходимости регулирования государством все новых отношений: более верным решением будет контроль сферы, включая вновь образуемые модели или сохранение «в тени» лиц, сознательно или вынуждено, вступающих в нетипичные трудовые отношения.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, нетипичные трудовые отношения, государственное регулирование.

### **Zvyagintseva Anastasia Alexandrovna**

*2nd year graduate student of the Institute of State and Law,  
University of Tyumen*

### **ATYPICAL LABOR RELATIONS: MODIFICATION OF CLASSICAL SIGNS AND THEIR REGULATION**

**Abstract:** Labor relations under the onslaught of informational and economic factors are undergoing significant changes, as well as a number of other social relations, forming a new layer of relations that go beyond the traditional ones. At the moment, labor law does not fully take into account all the variety of forms of citizens' involvement in labor activity. Thus, a part of the country's population remains socially unprotected and is legally in the sphere of civil law (absence of various vacations, pension and insurance payments). The other part is in the sphere of regulation of labor law, but the protection of rights is not complete (rights to offline, compliance with labor protection requirements). For this reason, the question of the need for the state to regulate all new relations remains open: a more correct solution would be to control the sphere, including newly formed models, or to keep “in the shadow” of persons, consciously or involuntarily, entering into atypical labor relations.

**Key words:** labor relations, atypical labor relations, state regulation.

Как известно, государство — субъект, обладающим монополией на правотворчество на определённой территории, помимо иных критериев, определяющих государство как таковое. Регулирование отношений в сфере труда является одной из ключевых сфер правового регулирования, поскольку трудовая деятельность каждого человека является большей частью его жизни, которая должна быть защищена со стороны государства. Но общественные отношения не стоят на месте, постоянно развиваясь, в том числе и отношения в сфере занятости. Так, все реже встречается клас-

сическая модель отношений с долгосрочным договором и социальным пакетом, чаще трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми путем заключения договоров возмездного оказания услуг, или же они не заключаются вовсе, распространяется работа через онлайн-платформы. Что же из всего разнообразия занятости относится к нетипичным трудовым отношениям? Необходимо ли государству регулировать вновь формируемые формы и виды занятости?

Сперва рассмотрим понятие классического трудового отношения, которое закрепляет статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — Трудовой кодекс РФ, ТК РФ). Данная статья закрепляет ряд критериев, согласно которым можно оценить, является то или иное отношение трудовым, однако перечень критериев не является исчерпывающим, поскольку существует и иная конкретизация в лице решений высших судов<sup>1</sup> и международных актов<sup>2</sup>. Так, можно выделять следующие особенности, при наличии которых отношения будут признаны трудовыми.

Во-первых, это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о выполнении трудовой функции, которая носит постоянный характер, представляет собой длительный процесс.

Во-вторых, работа предполагает устойчивый и стабильный характер этих отношений между субъектами, а не краткую деятельность, направленную на конкретный результат.

В-третьих, деятельность лица должна быть осуществлена в интересах, под управлением и контролем работодателя, в том числе подчинении работника локальным нормативным актам работодателя. К косвенным признакам, детализирующих данный критерий относят интегрированность в организационную структуру организации-работодателя, исполнение указаний от непосредственного руководителя, а также осуществление своих трудовых функций в месте нахождения работодателя.

В-четвертых, в понятии, закреплённом в ТК РФ также отражён платный характер деятельности. Заработная плата является одним из обязательных условий, содержащихся в трудовом договоре, которая основыва-

---

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 о применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2018, № 7.

<sup>2</sup> Рекомендация Международной Организации Труда от 15 июня 2006 г. № 198 о трудовом правоотношении // URL: <https://base.garant.ru/2565276/> (дата обращения: 30.04.2022).

ется на учете вклада работника посредством выполнения трудовой функции, тарифных нормах и размерах минимального размера оплаты труда в Российской Федерации и конкретном регионе.

Так, обозначив критерии классических трудовых отношений, можно перейти к детальному анализу интересующей категории — нетипичных трудовых отношений. Для этой цели необходимо рассмотреть трансформацию отмеченных выше существенных признаков трудовых отношений.

Одним их ярких технологических усовершенствований процесса труда и как следствие, изменением способов управления производством является дистанционный труд, где теряется один из признаков типичной занятости — осуществление деятельности в месте нахождения работодателя. В данном случае можно увидеть, что близкий к месту осуществления деятельности признак — контроль работодателя, а также интегрированность в структуру сохраняется, что позволяет относить работу, осуществляемую дистанционно к труду, а не к предпринимательству.

Другой признак типичной занятости, который теряется в ряде случаев нетипичной занятости — стабильность и длительность правоотношений. В данном случае речь идет о трудовом договоре на определенный срок (срочный трудовой договор или договор на время выполнения сезонных работ). Отсутствие стабильности отношений относят к ряду признаков нетипичной занятости, поскольку социально-трудовые связи с коллегами и руководителем за несколько месяцев не могут с достоверностью означать вовлеченность в структуру организации и социально-трудовые связи<sup>1</sup>, а ограничительный подход к применению срочных договоров говорит о нетипичном характере трудовых отношений, возникающих на их основе.

Еще одной категорией, позволяющей отличить отношения от классической модели, является режим неполного рабочего времени, то есть признаком будет являться видоизменение режима работы, поскольку по общему правилу рабочий день должен составлять 40 часов в неделю. Данная мера была продиктована социальными и политическими причинами для увеличения показателей занятости населения и усиления гибкости рынка труда. В Италии и Франции распространен иной вид договоров при сохранении такого критерия как видоизменение режима работы, так на предприятиях одну ставку могут делить поровну два работника. В данном случае может возникнуть угроза необходимости «отработать» вторую половину рабочего времени при отсутствии второго работника, тем са-

---

<sup>1</sup> Соيفер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М.: Национальный институт бизнеса. 2005. 277 с.

мым признаком стабильности отношений тоже может нивелироваться. Причиной введения данного механизма является увеличение эффективности работы, а не благосостояние, или социальная защищенность работника<sup>1</sup>. Иным способом видоизменения режима работы является установление режима, согласно которому презюмируется готовность работника осуществлять свои функции по требованию в конкретный период времени, например для медицинских работников при установлении дежурства на дому используется формат «работы по вызову»<sup>2</sup>. В иных странах работа по вызову распространена и в других сферах, например, в туризме, в сфере услуг, однако законодательное регулирование не так распространено и чаще всего применению подлежат уже действующие правовые нормы по схожим общественным отношениям.

Подводя итог, отметим позицию, сформулированную в результате сощещения экспертов МОТ по проблемам нестандартных форм занятости, согласно которой нестандартные формы занятости — это собирательный термин, включающий такие формы занятости, где отсутствует или был модифицирован один или несколько признаков стандартного трудового отношения<sup>3</sup>.

Таким образом, проанализировав трансформацию некоторых признаков трудовых отношений, можно сделать вывод, что нетипичные отношения содержат модифицированные черты стандартных отношений. Наличие такого рода отношений позволяет развиваться отрасли трудового права в ногу со временем. Наиболее верным, на наш взгляд, является определение нестандартной занятости, сформированное Международной организацией труда, поскольку именно оно является наиболее распространенным по причине международного сотрудничества.

Тем не менее, сложно утверждать о том, что трудовые отношения когда-либо останутся в развитии и трансформации. Именно по этой причине возникает вопрос о регулировании вновь формируемых отношений в

---

<sup>1</sup> Чемерчей Е. Н. Зарубежный опыт использования гибких форм организации труда и рабочего времени // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2011. №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-ispolzovaniya-gibkih-form-organizatsii-truda-i-rabocheho-vremeni> (дата обращения: 25.05.2022).

<sup>2</sup> Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 ноября 2013 г. № 14-2-242 «О применении трудового законодательства» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70467868/> (дата обращения: 10.11.2022).

<sup>3</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия // МОТ. Женева: Международное Бюро Труда, 2016. 396 с.

сфере труда. Можно говорить о существовании двух сторон разрешения вопроса. Первая говорит о необходимости использования гибкой системы регулирования отношений: возможности широкого использования не только стандартных трудовых договоров, но и различных договоров, регулирующих нестандартную занятость<sup>1</sup>. Однако, существует и вторая точка зрения, согласно которой к нетипичным формам занятости невозможно применять трудовое законодательство<sup>2</sup>. Автор объясняет данное утверждение неизменностью конструкции трудового отношения в классическом виде и ненужностью постоянного подстраивания законодательства. На наш взгляд, по причине роста и изменчивости общественных отношений, которые необходимо отрегулировать соответствующим образом, государство обязано расширять свою сферу регулирования отношений в сфере труда. В противном случае нарушается концепция «право — регулятор общественных отношений», поскольку эти отношения выходят за рамки регулирования, а также подвергаются риску социальные права граждан как во время осуществления труда, так и после завершения своей трудовой деятельности.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник БГУ. — 2013. № 2. С. 133-138.
2. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия // МОТ. — Женева: Международное Бюро Труда, 2016. — 396 с.
3. Сойфер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. — М.: Национальный институт бизнеса. — 2005. — 277 с.
4. Степанов В. Дистанционные работники — новая категория работников в российском трудовом праве // Трудовое право. — 2013. — № 6. — С. 9-17.
5. Тедеев А.А. Развитие информационных технологий, информационной экономики и правовое регулирование дистанционного труда в России (некоторые проблемы) // Российская юстиция. — 2014. — № 6. — С. 25-29.
6. Чемерчей Е.Н. Зарубежный опыт использования гибких форм организации труда и рабочего времени // Проблемы современной экономики (Новосибирск). — 2011. — № 4-2. — С. 278-283.

---

<sup>1</sup> Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник БГУ. № 2. 2013. С. 133-138.

<sup>2</sup> Тедеев А. А. Развитие информационных технологий, информационной экономики и правовое регулирование дистанционного труда в России (некоторые проблемы) / А. А. Тедеев // Российская юстиция. 2014. № 6. С. 25-29.