

Оксана Александровна КУРСОВА<sup>1</sup>

УДК 341.96:249.23

## МЕТОДЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕТРАДИЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ: ОРИЕНТИРЫ МОТ И ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

<sup>1</sup> кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового права и предпринимательства,  
Тюменский государственный университет  
o.a.kursova@utmn.ru; ORCID: 0000-0001-9170-1678

### Аннотация

Широкое распространение нестандартной занятости обусловлено современными тенденциями развития рыночной экономики и информационных технологий. В целом нестандартная занятость в современной литературе рассматривается как негативное явление, способствующее прекаризации занятости. Нестандартная занятость крайне неоднородна, единый стандарт правового регулирования к этим очень различным по признакам и характеристикам отношениям, практически не применим. Именно поэтому только лишь трансформация концепции трудового отношения с целью охвата сферой трудового регулирования различных отношений, относящихся к нестандартной занятости, не улучшит положения. Это означает, что необходимо рассматривать различные способы правового регулирования нестандартной занятости с целью обеспечения всем занятым необходимого уровня социальной защиты. Эта идея последовательно раскрывается в предлагаемой работе. В обоснование указанной идеи, в настоящей работе приведен анализ международных подходов и различных внутригосударственных решений в отношении регулирования нестандартной занятости. Проведено исследование разных методов правового регулирования нестандартной занятости, с целью определения различных вариантов подведения нестандартной

---

**Цитирование:** Курсова О. А. Методы правового регулирования нетрадиционной занятости: ориентиры МОТ и опыт зарубежных стран / О. А. Курсова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 2 (26). С. 106-121.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-106-121

занятости под определенный социальный стандарт, предполагающий недопущения прекаризации занятости. Основными методами исследования стали компаративистский метод и метод экспертных оценок. В итоге сделан вывод о том, что стратегия Международной организации труда, суть которой заключается в поиске правовых решений распространения социальной защиты на всех без исключения занятых, является оптимальным универсальным вариантом решения проблемы. Вопрос только в том, как этот дискурс должен быть практически реализован в условиях различных правовых систем.

### **Ключевые слова**

Нестандартная занятость, меры социальной защиты, самозанятые, платформенная занятость.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-106-121**

### **Введение**

В соответствии с пониманием МОТ, нестандартные формы занятости — это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев.

Согласно классификации, предложенной МОТ (по результатам трехстороннего совещания экспертов МОТ по проблемам нестандартных форм занятости, проведенном в феврале 2015 г.), нестандартная занятость подразделяется на следующие основные группы: временная занятость, в том числе работа, обусловленная «гигономикой», работа по требованию, работа на интернет-платформах; занятость на условиях неполного рабочего времени; замаскированные трудовые отношения; зависимая самостоятельная занятость [4].

С нестандартной занятостью связан ряд тенденций. Во-первых, это повсеместный рост нестандартной занятости, замещение классической занятости нетипичной занятостью. По данным обследований Бюро трудовой статистики США, с 2005 по 2015 гг. чистый прирост рабочих мест на рынке труда США происходил исключительно за счет рабочих мест с альтернативными условиями занятости (9,4 млн рабочих мест) [10]. Тот же тренд отмечается и в Соединенном Королевстве: доля занятости увеличивается за счет быстрого роста одной из форм нетипичной занятости — самозанятости (число самозанятых увеличилось с 3,3 млн человек (12,0% рабочей силы) в 2001 г. до 4,8 млн человек (15,1% рабочей силы) в 2017 г.) [10].

Во-вторых, нестандартная занятость характеризуется крайней неоднородностью, ее структура нестабильна, изменчива. Это связано с тем, что рынок постоянно генерирует все новые формы занятости, совмещающие в себе модели одновременно трудовых и гражданско-правовых отношений в разных пропорциях [13].

В-третьих, поскольку рынок формирует тренд нестандартной занятости по большому счету в целях минимизации социальных последствий применения

труда, то еще одной характерной ее особенностью можно назвать ее стремление в неформальный сектор. В частности, в исследовании МОТ 2016 г., посвященном проблемам применения труда на базе цифровых платформ и приложений подчеркивается, что новые формы занятости имеют тенденцию «уходить» не только из сферы действия трудового законодательства, но и из-под действия основополагающих принципов в сфере труда, провозглашенных в Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г.

Эта тенденция указывает на необходимость поиска путей реализации целей соблюдения минимальных уровней социальной защиты для работников, занятых в различных формах занятости. Согласно Декларации министров «Группы двадцати» «Формируя будущее сферы труда, ориентированное на человека», принятой в сентябре 2019, в качестве одной из проблем, которые должны быть безотлагательно решены Группой двадцати (2020 г.), была отмечена задача достижения цели обеспечения социальной защиты работников всех видов занятости, включая распространение социального обеспечения на самозанятых работников.

В отчете Глобальной комиссии за будущее труда (2019 г.) [1], подчеркивается важность устранения пробелов в охвате и адаптации систем социальной защиты к меняющимся условиям и требованиям путем обеспечения адекватной защиты работников во всех видах занятости. В отчете также отмечается, что странам крайне важно активизировать свои меры по расширению охвата за счет разработки надежного минимального уровня социальной защиты, охватывающего все население, на основе справедливых и устойчивых механизмов финансирования, а также создания всеобъемлющей системы социального обеспечения, обеспечивающей все более высокий уровень защиты.

Указанная цель согласуется со стратегией МОТ, провозглашенной в Рекомендации МОТ от 14 июня 2012 г. N 202 «О минимальных уровнях социальной защиты», о расширении сферы охвата социального обеспечения, который бы последовательно гарантировал более высокие уровни социального обеспечения для максимально широких слоев населения с учетом норм МОТ по социальному обеспечению.

Это подводит к следующей тенденции, связанной с нестандартной занятостью — необходимости трансформации правового регулирования, выявления новых способов, методов и уровней правового регулирования такой занятости, для того, чтобы не допустить обесценивания цивилизационных достижений, связанных с установлением действенных гарантий правовой и социальной защиты человека труда.

### **Основная часть**

Поиски путей оптимального правового регулирования в столь непростой ситуации ведутся во всем мире и методы урегулирования предлагаются разные.

Сейчас сложились, по крайней мере, три модели, определяющие статус лиц в нестандартных формах занятости:

- модель, в основе которой лежат идеи усиления гибкости в регулировании труда и дерегулирования в отношении отдельных форм нестандартной занятости (неолиберальный подход);
- модель компромиссного решения между полным отсутствием социальной защиты и полной социальной защитой лица, выполняющего работу, представленная конструкцией экономически зависимого самозанятого (или «независимого работника»);
- модель, основанная на предоставлении трудовые гарантии всем трудящимся, независимо от форм занятости.

Сейчас уже можно утверждать, что неолиберальная позиция основывающаяся на том, что дерегулирование нестандартной занятости или усиление гибкости трудового законодательства сможет способствовать экономическому росту, уже далеко не столь популярна, как несколько лет назад, хотя до сих пор ее сторонники не оставляют попыток доказать свою правоту. Так, например, Энди Стерн, бывший президент Международного союза работников сферы услуг (SEIU) и аналитик Эли Лерер, предлагают «модернизировать» трудовое законодательство США, по сути, перенеся его с федерального уровня на уровень штатов, городов или даже отдельных компаний. Их идея состоит в том, чтобы предоставить штатам, местам и рабочим местам возможность «отказаться» от защиты федеральных законов, заменив ограничения этих законов правилами по своему выбору, такими как навязывание более продолжительного рабочего времени и устранение оплаты сверхурочных. Кроме прочего, с точки зрения авторов, это необходимо для возрождения профсоюзной активности [16].

Предложения о либерализации трудового законодательства неоднократно инициировались и представителями Российского союза промышленников и предпринимателей: например, предлагалось отказаться от установленных законом надбавок, доплат, районных коэффициентов; упростить процесс увольнения работников, чтобы выплачивать меньшие компенсации; предоставить работодателю возможность в одностороннем порядке изменять трудовой договор; отменить ограничения на заключение срочных трудовых договоров; пересмотреть нормы о рабочем времени и т.д. Эти предложения в большинстве случаев подвергались серьезной критике как со стороны представителей профсоюзов, так и научного сообщества, и, как правило, не находили поддержки у законодателя.

Но, несмотря на непопулярность в научной среде, предложения о дерегулировании нестандартной занятости (например, занятости в информационной среде глобальных компьютерных сетей) все же находят поддержку у некоторых российских авторов. Так, например, с точки зрения А. А. Тедеева, некоторые нетипичные формы занятости принципиально невозможно подвести под действие трудового законодательства [5], чем и объясняется целесообразность отказа от включения их в сферу трудового права. Невозможность применения трудового законодательства к нестандартным формам занятости в этом случае, очевидно, объясняется нерушимостью юридической конструкции трудового

отношения. Такой подход несколько консервативен и статичен. Как известно, закрепленная в ТК РФ модель трудового отношения была обоснована еще в конце XIX — начале XX в. Л. С. Талем в его классическом труде «Трудовой договор: цивилистическое исследование». Эта модель трудового отношения конструктивно не вполне приспособлена для отношений в сфере труда в постиндустриальную эру, когда технические инновации открыли сторонам трудовых отношений новые форматы взаимодействия, которые невозможно было себе представить в мире индустриального труда. Логично, что трансформация рыночных отношений, систем социальных связей, повсеместное распространение высокоскоростного мобильного интернета, использование технологий с применением искусственного интеллекта, широкое внедрение информационных технологий аналитики больших данных и пр. не могут не повлиять на структуру и содержание трудовых отношений. Поэтому в современных условиях важно искать пути оптимального изменения конструкции трудовых отношений, не отказываясь при этом от наработанных за столетие существования МОТ, гарантий правовой и социальной защиты человека труда.

Попытки трансформации классического трудового отношения с учетом современных реалий уже активно предпринимаются. Так, например, появление «промежуточной» концепции «независимого работника» [9] было обусловлено необходимостью найти компромисс между потребностями современного рынка, для которого характерно распространение самозанятости, и стремлением обеспечить самозанятых лиц хотя бы минимальными социальными гарантиями.

Несмотря на то, что в целом самозанятость рассматривается как способ стимулирования инноваций и создания рабочих мест, существуют опасения, что самозанятость не всегда является результатом свободного выбора работника. Анализ статистических данных позволяет сделать вывод о том, что рост самозанятости в ряде стран может быть связан с распространением именно экономически зависимой работы (как, например, в Бельгии и Испании) (Eurofound, 2017). Экономически зависимая самозанятость занимает «серую» зону — промежуток между типичной формальной и неформальной занятостью, а в некоторых случаях прямая подчиненная занятость маскируется под самозанятость, тогда мы имеем дело с фиктивной самозанятостью.

В структуре самозанятости в исследовании Еврофонда 2017 г. экономически зависимая самозанятость представлена двумя кластерами — «уязвимая самозанятость» (17% от всех самозанятых) и «скрытая самозанятость» (8%). К особой категории экономически зависимых самозанятых можно отнести и лиц, чей труд применяется при посредничестве цифровых платформ (по оценкам экспертов, это от 0,5% рабочей силы в США до 5 % в Европе) [3].

Согласно отчету Еврокомиссии о занятости и социальном развитии (2016 г.), в Европе риск бедности и социальной изоляции для работающих на полную ставку самозанятых работников в 3,5 раза выше, чем для штатных сотрудников (по данным отчета, в Эстонии, Люксембурге, Португалии, Румынии, Словении и Испании более четверти экономически зависимых самозанятых работников

подвергаются риску бедности и социального исключения). Наряду со снижением уровня социальной защиты работников в целом и прекаризации слабо защищенной экономически зависимой самозанятости, в Европе обращают внимание и на негативные фискальные последствия распространения этих форм самозанятости.

Осложняется ситуация отсутствием в мире общего понимания и конкретных правовых определений экономически зависимой самозанятости. Такие тенденции в Европе и США инициировали поиск правовых и экономических средств, противодействующих возможностям для злоупотребления статусом самозанятого.

В европейской практике выработано несколько подходов для легализации статуса экономически зависимых самозанятых: конструирование гибридного статуса самозанятых работников с наделением их отдельными правами работников по найму, в особенности отношении социальной защиты (Австрия, Италия) [20]; обособление на уровне нормативного регулирования отдельной категории со специальным статусом — «зависимые автономные работники» или «экономически зависимые работники» (Испания, Словения); использование критериев экономической зависимости для выявления фиктивной самозанятости, закрепленных как в нормативных актах, так и вырабатываемых практикой (Латвия, Германия, Мальта; с 2012 г. критерии отграничения фиктивной самозанятости закреплены в законодательстве Италии) [10]; законодательно установленное презюмирование трудовых отношений на основе выполнения ряда критериев (Бельгия, Польша, Норвегия).

Что касается объема трудово-правовых гарантий экономически зависимым самозанятым, то на них могут распространяться некоторые коллективные трудовые права, например, право организовываться в профсоюзы и вести коллективные переговоры (так, Городской совет Сиэтла в декабре 2015 г. одобрил законопроект, предоставляющий право водителям, работающим в округе на основе приложений, создавать профессиональные объединения с целью защиты своих трудовых прав, а также для возможности ведения коллективных переговоров о заработной плате и условиях труда), право на социальное страхование, охрану труда и пр. Тем не менее, такие работники в большинстве юрисдикций не могут претендовать на оплату сверхурочных работ, и в отношении такого труда не должны применяться минимальные требования к заработной плате.

Трудовое законодательство РФ не дает понятия «самозанятого» вообще и «экономически зависимого самозанятого» в частности. В соответствии с Межгосударственным стандартом (ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения) под самозанятыми понимаются лица, самостоятельно занятые трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства. Как отмечает Л. В. Зайцева, в современной российской политике правового регулирования явно выражен акцент на легализацию доходов граждан, лично предоставляющих свои услуги, но не зарегистрированных в качестве индивидуальных

предпринимателей, и осуществляется это посредством придания им специального гражданско-правового и налогового статуса, а также выведения их из сферы действия трудового законодательства, что в свою очередь влечет за собой исключение этих граждан из систем государственного социального обеспечения [2].

Таким образом, российский законодатель, вопреки общемировой тенденции поисков противодействия негативным социальным эффектам, с которыми сопряжен рост экономически зависимой самозанятости, избрал путь перенесения предпринимательских рисков на самозанятых без обеспечения их надлежащим уровнем социальной защиты. Как показал опыт ряда европейских стран, решения подобного рода в конечном итоге способствовали все большей прекаризации занятости. Именно поэтому в европейских странах все более широко распространяется практика внедрения гибридной модели правового регулирования самозанятости, предполагающей отдельные вкрапления трудовых прав в гражданско-правовую конструкцию. Однако сейчас и этот гибридный вариант правового регулирования экономически зависимой самозанятости признается не вполне удовлетворительным с точки зрения обеспечения надлежащего уровня социальной защиты, все больше уступая еще одному варианту решения правового регулирования самозанятости. Суть указанного варианта заключается в том, что трудовым правовым регулированием должны частично или полностью охватываться все нестандартные формы занятости.

Теоретическая основа этой позиции, кроме прочего, базируется на критике универсальности применения теории «независимого работника» к различным нестандартным формам занятости. Например, в последние годы в зарубежной юридической доктрине получила широкое распространение точка зрения, суть которой в том, что предложение юридического сегмента «независимый работник» применительно к лицам, занятым на базе интернет-платформ, создает перспективы ухода занятости в «серую зону» и усложняет, а не упрощает вопросы, связанные с классификацией занятости, тем более, что применение любых критериев усложняется в условиях разных юрисдикций, с которыми приходится иметь дело, поскольку речь идет о занятости в сети, и дает поводы для развития замаскированных трудовых отношений [14].

Иными словами, как полагают некоторые авторы, введение новой категории занятости для регулирования форм труда, в особенности, если это труд применяется на основе цифровых платформ, представляется не жизнеспособным решением для обеспечения защиты прав соответствующих работников [18]. Вместо этого предлагается идти по пути распознавания в нетипичных трудовых отношениях признаков трудовых отношений, в совокупности с некоторым пересмотром классической концепции трудовых отношений.

Так, например, для определения статуса субъектов спорных отношений, связанных с применением труда на основе интернет-платформ, взамен унитарной концепции «неделимого» работодателя, Дж. Прассел и М. Рисак предложили функциональную концепцию работодателя [11]. Суть этой концепции заключается в том, что функции работодателя могут быть сосредоточены у одно-

го субъекта, или распределены между разными субъектами. При этом каждый из субъектов не приобретает статус работодателя целиком, а выполняет лишь некоторые социальные обязательства, сопряженные с применением труда работника. Применение этой концепции авторам видится выходом из положения, когда речь идет о нестабильной краткосрочной неустойчивой занятости, разнообразными формами которой инициируются экономикой по требованию (например, массовая работа, краудсорсинг).

Действительно, зачастую в такой занятости практически невозможно распознать признаки традиционных трудовых отношений в силу того, что это трехсторонние отношения (работа обычно осуществляется через посредника (краудсорсинговую платформу), при этом клиенты, называемые «краудсорсерами» предлагают для выполнения различные задачи неопределенному кругу «краудворкерам» — лицам, зарегистрированным на платформе; при этом все фигуранты могут находиться в разных странах и подчиняться разным юрисдикциям); как правило, непосредственно на постоянной основе заинтересованные стороны не взаимодействуют; их взаимодействия краткосрочны; жестких условий об оплате работы не предусматривается, а условия некоторых платформ вообще предполагают возможность заказчика без объяснения причин отказать от оплаты уже выполненной в его пользу работы (или отклонить работу в пользу другого, более лучшего, с точки зрения заказчика, варианта выполненной работы). Например, по условиям Amazon Mechanical Turk (AMT), одной из ведущих платформ для совместной работы, клиентам разрешено отклонять уже выполненные задачи и, таким образом, отклонять оплату, получив готовую работу, без каких-либо объяснений. Отклоненные работы снижают рейтинг работника на платформе, вследствие чего он теряет доступ к наиболее высокооплачиваемым заданиям. В ответ на асимметричный характер этой рейтинговой системы и другие текущие жалобы работников в 2008 г. в AMT Six Silberman & Lili Irani основали Туркоптикон, систему, позволяющую работникам проверять лиц, обратившихся с запросом и формировать рейтинг заказчиков [15].

В свете сказанного, действительно, становится очевидным, что распространить на так называемый «кибертариат» [3] положения трудового законодательства практически невозможно, если только не менять концептуального подхода к конструкции работодателя.

Жизненные силы идее о необходимости трансформации концепции трудового отношения придают судебные процессы, инициируемые в разных странах Европы и в США в отношении споров о правовом положении лиц, занятых на основе платформенных технологий.

Например, в делах О'Коннор против Uber Technologies, № 3:13-cv-03826-EMC и Коттер против Lyft, № 3:13-CV-04065-VC судьи сталкивались с проблемами концептуального характера, пытаясь определить статус истца (работник-независимый подрядчик). Согласно законодательству США, статус «работник — независимый подрядчик», определяется через различные многофакторные тесты в зависимости от особенностей отношений.



«Контрольный» тест вытекает из прецедентного права и решений по агентскому праву, и основное внимание уделяется праву руководителя контролировать работника [8]. Кроме того, суды обращают внимание также на следующие факторы: как распределяется предпринимательский риск в отношениях; инвестирует ли работник собственный капитал в процесс работы и в каком объеме; какая квалификация требуется для выполнения работы; является ли выполнение работы неотъемлемой частью бизнеса; и насколько постоянны отношения между работником и работодателем [12].

В обоих рассматриваемых случаях судьи испытывали затруднения с применением этих тестов, поскольку и в деле Uber, и в деле Lyft невозможно было в рамках традиционной концепции трудовых отношений однозначно определить статус истцов. В итоге, и в том, и в другом случае дела были урегулированы посредством принятия мировых соглашений: дело Коттера против Lyft урегулировано 27 января 2016 г., Lyft принял обязательство выплатить компенсацию в размере 12 миллионов долларов США своим водителям; дело О'Коннор против Uber Technologies урегулировано 21 апреля 2016 г., сумма компенсации водителям в общей сложности составила 100 миллионов долларов. Однако вопреки всем ожиданиям, прецедента, однозначно определяющего статус водителей, выработано не было [6].

Подобным образом было урегулировано дело Otey против Crowdfunder — платформы для аутсорсинга, привлекающей работников для выполнения микрозадач, не требующих особой квалификации. Истцы подали в суд на Crowdfunder за невыплату минимальной заработной платы в соответствии с FLSA и Законом о минимальной заработной плате штата Орегон, США. Спор, как и в предыдущих случаях, был о том, являются ли истцы работниками, или же они имеют статус независимых подрядчиков. Дело было урегулировано посредством мирового соглашения, по которому Crowdfunder принял обязательство компенсировать разницу между фактическими выплатами работникам, и установленным законом минимумом заработной платы. Следует отметить, что в европейских судах подобные дела заканчивались не мировыми соглашениями, по ним принимались конкретные решения. При этом, судьи, определяя статус спорных отношений, ссылались на наличие признаков трудовых отношений.

Но не так давно и в судебной практике США наметился способ решения проблемы применения квалификационных тестов для определения статуса истцов. Этот способ был предложен Верховным судом Калифорнии в решении, уже названным «историческим», по делу Dynamex Operations West, Inc. против Верховного суда Лос-Анджелеса, 30 апреля 2018 г. Иск по этому делу касался требования переквалификации отношений по применению труда независимых подрядчиков в работников. Дело было в том, что до 2004 г. компания Dynamex (общенациональная служба доставки) квалифицировала своих водителей в Калифорнии как сотрудников, но начиная с 2004 г., в целях экономии средств, перевела их в положение независимых подрядчиков. Один из работников подал иск, утверждая, что предполагаемая неправильная классификация водителей Dynamex в качестве независимых подрядчиков привела к нарушению положений

порядка оплаты труда IWC, и как следствие, Dynatex нарушила положения законодательства о добросовестной конкуренции.

Обстоятельно рассмотрев дело (решение занимает 82 страницы текста), Суд принял стандарт, предполагающий, что все работники являются наемными работниками, а не подрядчиками, и возложил на любое юридическое лицо, классифицирующее физическое лицо в качестве независимого подрядчика, бремя определения того, что такая классификация должна соответствовать «проверке ABC».

В соответствии с тестом ABC, лицо может быть квалифицировано как наемный работник, а не подрядчик, если предполагаемый работодатель не докажет,

- А) что работник свободен от контроля со стороны работодателя в связи с выполнением работы, как по условиям контракта на выполнение работы, так и фактически;
- В) что работник выполняет работу, которая выходит за рамки обычного ведения бизнеса нанимающего лица;
- С) что работник обычно занимается независимо по определенной профессии, специальности или бизнесом того же характера, что и выполняемая работа.

В дальнейшем это решение было уточнено в деле *Vazquez v. Jan-Pro Franchising International, Inc.*, в части оговорки о том, что тест ABC имеет обратную силу, т. е. может применяться к отношениям, возникшим до момента принятия Калифорнийским судом решения по делу *Dynatex*.

Рассматриваемое решение имеет локальное значение, поскольку оно непосредственно применяется только в отношении компаний, осуществляющих свою деятельность в Калифорнии. Тем не менее оно наглядно демонстрирует один из способов правовой и социальной защиты лиц, занятых в нестандартных формах занятости, который может использоваться в правоприменительной практике для решения проблем квалификации спорных отношений, возникающих на основе применения труда с использованием цифровых платформ.

Еще один путь распространения на работников нестандартных форм занятости трудово-правовой и социальной защиты пролегает через частное регулирование. Частичное признание трудово-правового статуса лиц, занятых в нестандартных формах занятости в условиях цифровой экономики, могут осуществлять и непосредственно корпорации, закрепляя социальные стандарты на уровне локального регулирования.

Так, например, компания *Testbirds*, созданная в 2011 г. в Германии, специализирующаяся на краудсорсинге (в частности, тестировании программного обеспечения заказчиков силами привлеченных лиц) выступила с инициативой создания Кодекса поведения или добровольного перечня руководящих принципов, которые направлены на создание безопасной, комфортной и прибыльной рабочей среды для клиентов, поставщиков и работников в индустрии краудсорсинга [17]. Сейчас этот свод правил является одной из первых попыток стандартизации на уровне соответствующей отрасли. Предполагается, что свод таких правил будет пополняться и развиваться вместе с развитием краудсорсинга.

### Заключение

Различные формы нестандартной занятости требуют разных правовых подходов и методов регулирования. В одних случаях достаточно пристально рассмотреть определенные правоотношения по применению труда и выявить в них признаки трудовых отношений, определив тем самым, что независимым подрядчиком в таких отношениях именуется фактический наемный работник. Для этого требуется, например, наличие презумпции трудовых отношений в трудовом законодательстве, соответствующие руководящие разъяснения судов и последовательность правоприменительной практики. Кроме того, в практических руководствах по проблемам нестандартной занятости предлагается внедрение таких мер, как:

- упрощение/удешевление работникам возможности оспаривать статус своей занятости, например, путем возложения бремени доказывания на работодателя (а не на работника), сокращения судебных сборов, упрощения процедур, снижения рисков для работников и / или их защита против возможного притеснения в связи с подачей иска;
- предоставление трудовым инспекциям и / или профсоюзам обращаться в суд за правовой защитой от имени потерпевшего (даже при отсутствии согласия работника, особенно в тех случаях, когда был затронут важный общественный интерес (сейчас применяется в Швеции, Австралии, Испании и США));
- ужесточение штрафов для работодателей, не соблюдающих требования трудового законодательства;
- расширение полномочий и возможностей инспекции труда по отслеживанию и выявлению нарушений, посредством предоставления инспекциям дополнительных ресурсов (например, увеличение количества инспекторов), применения инновационных методов проверок в отношении применения труда дистанционных работников и работников платформ, обучения и сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми органами;
- уменьшение любых стимулов для работодателей и работников преднамеренно классифицировать трудовые отношения как самозанятость, повышение привлекательности для работодателей стандартных трудовых договоров по сравнению с иными формами трудовой занятости [7].

Когда же речь идет о множественности лиц в отношении по применению труда, а признаки трудовых отношений практически не проявляются или выражены крайне слабо (как у работников платформенной занятости), имеет смысл использовать другие подходы, при этом вариантов может быть несколько — например, расширение сферы действия трудового законодательства без концептуального изменения конструкции трудового отношения, или же, напротив, разработка альтернативной конструкции трудового отношения, предполагающей множественность лиц на стороне работодателя (функциональное разграничение

полномочий работодателя между несколькими субъектами, совместно использующими труд работника). Можно в этой связи вести речь и о развитии частного регулирования, цель которого — определить стандарт социальной защиты для независимых работников определенной отрасли.

Однако, так или иначе, одной из основных задач на ближайшее будущее становится задача разработки научно обоснованной политики и правовых решений для обеспечения охвата работников во всех формах занятости.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Глобальная комиссия за будущее труда. Работа во имя светлого будущего // МОТ. Женева: Международное бюро труда. 2019. 78 с.
2. Зайцева Л. В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса / Л. В. Зайцева // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 446. С. 212-222.
3. Качество рабочего места в платформенной экономике. Аналитический материал по проблеме подготовлен для Второго совещания Глобальной комиссии по будущему сферы труда в Международном бюро труда // МОТ. Женева, 15-17 февраля 2018. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms\\_618382.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_618382.pdf).
4. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия // МОТ. Женева: Международное Бюро Труда, 2016. 396 с.
5. 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.
6. Cherry M. A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work / M. A. Cherry // Comparative Labor Law & Policy Journal. 2016. Vol. 37. Iss. 3. Pp. 577-602.
7. Ensuring better social protection for self-employed workers. Paper prepared for the 2<sup>nd</sup> Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency // ILO, OECD. 8 April 2020. URL: [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_742290/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_742290/lang--en/index.htm)
8. Furfaro J. P., Kuveke Ch. A. Independent Contractor Update: Courts, NLRB, Legislatures Weigh In. / J. P. Furfaro, Ch. A. Kuveke // New York Law Journal. 2015. Vol. 253. No. 63.
9. Harris Seth D., Krueger Alan B. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker" / S. D. Harris, A. B. Krueger. Washington, District of Columbia: Hamilton Project, 2015. 36 p. URL: [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)
10. Perulli A. "Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries" // The Employment Relationship: A Comparative Overview / G. Casale (ed.). Geneva: ILO, 2011. 320 pp.

11. Prassl J. Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork / J. Prassl, M. Risak // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37, no. 3, pp. 604-619.
12. Radu R. “Uberisation” demystified: examining legal and regulatory responses worldwide / R. Radu, S. P. Borg // *Labour Organization Office*. Geneva, 3-5 July 2017. URL: <https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/Uberisation%20Demystified%20-%203-7-2017.pdf>
13. Report of the Tripartite Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment // ILO. Geneva, 16-19 February 2015. URL: [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS\\_354090/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm).
14. Rogers B. Employment as a Legal Concept / B. Rogers // *SSRN Electronic Journal*. 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2641305.
15. Silberman M. S. Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015 / M. S. Silberman, L. Irani // *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37. No. 3. Pp. 472-505.
16. Stern A. How to Modernize Labor Law / A. Stern, E. Lehrer // *National Affairs*. 2017. Vol. 39.
17. TESTBIRDS. General Terms and Conditions of Business for Testers of Testbirds. GmbH, Radlkoferstraße 2, 81373 Munich, Germany, 2016. URL: <https://nest.testbirds.com/terms>
18. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy” / Valerio De Stefano // *International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch*. Geneva: ILO, 2016. No. 71.
19. Trends in self-employment in the UK. Analysing the characteristics, income and wealth of the self-employed // *Office for National Statistics*. London, 7 February 2018. URL: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/trendsinselfemploymentintheuk/2018-02-07>
20. Waltermann R. Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits— und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? // *Neue Juristische Wochenschrift*. Beil, 2010. S. 81-85.

**Oksana A. KURSOVA<sup>1</sup>**

UDC 341.96:249.23

**LEGAL REGULATION METHODS  
OF NON-TRADITIONAL EMPLOYMENT: ILO GUIDELINES  
AND EXPERIENCE OF FOREIGN COUNTRIES**

<sup>1</sup> Cand. Sci. (Jur.), Associate Professor,  
Department of Labor Law and Entrepreneurship, University of Tyumen  
o.a.kursova@utmn.ru; ORCID: 0000-0001-9170-1678

**Abstract**

The widespread prevalence of precarious employment is due to modern trends in the development of the market economy and information technology. In general, precarious work in modern literature is considered as a negative phenomenon that contributes to the precarization of employment. Precarious work is extremely heterogeneous; a single standard of legal regulation is practically not applicable to these relations, which are very different in terms of signs and characteristics. That is why only the concept transformation of labor relations in order to cover the labor law regulation sphere of various relations related to precarious employment will not improve the situation. This means that it is necessary to consider various ways of legal regulation of precarious work in order to provide all employed with the necessary level of social protection. This idea is consistently revealed in the proposed work. To substantiate this idea, this paper provides an analysis of international approaches and various domestic decisions regarding the regulation of precarious work. Various methods study of precarious employment legal regulation was carried out in order to determine various options for bringing precarious employment to a certain social standard, which presupposes the precarization prevention of employment. The main research methods are the comparative method and the method of expert assessments. As a result, it was concluded that the strategy of the International Labor Organization, the essence of which is to search for legal solutions to extend social protection to all employed without

---

**Citation:** Kursova O. A. 2021. "Legal regulation methods of non-traditional employment: ILO guidelines and experience of foreign countries". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 7, no. 2 (26), pp. 106-121.  
DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-106-121

---

exception, is the optimal universal solution to the problem. The only question is how this discourse should be practically implemented in different legal systems.

### Keywords

Precarious work, social protection measures, self-employed, platform employment.

**DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-106-121**

### REFERENCES

1. ILO. 2019. Global Commission for the Future of Labor. Work for the light of the future. Geneva: International Labor Office. 78 pp. [In Russian]
2. Zaitseva L.V. 2019. "Economically dependent self-employed: differences national approaches to determining the legal status". Bulletin of Tomsk State University, no. 446, pp. 212-222. [In Russian]
3. ILO. 15-17 February 2018. The quality of the workplace in the platform economy. Analytical material on the problem was prepared for the Second meeting Global Commission on the Future of Work at the International Bureau Labor. Geneva, Switzerland. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms\\_618382.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_618382.pdf). [In Russian]
4. ILO. 2016. Non-standard forms of employment. Analysis of problems and prospects for solutions in different countries. Review version. Geneva: International Labor Office. 396 pp. [In Russian]
5. Tedeev A. A. 2014. "Development of information technologies, information economy and legal regulation of remote labor in Russia (some problems)". Russian justice, no. 6, pp. 25-29. [In Russian]
6. Cherry M. A. 2016. "Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work". Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, iss. 3, pp. 577-602.
7. ILO, OECD. 8 April 2020. Ensuring better social protection for self-employed workers. Paper prepared for the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group under Saudi Arabia's presidency. [https://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_742290/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_742290/lang-en/index.htm)
8. Furfaro J. P., Kuvcke Ch. A. 2015. "Independent Contractor Update: Courts, NLRB, Legislatures Weigh In.". New York Law Journal, vol. 253, no. 63.
9. Harris Seth D., Krueger Alan B. 2015. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker". Washington, District of Columbia: Hamilton Project. 36 p. [http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing\\_labor\\_laws\\_for\\_twenty\\_first\\_century\\_work\\_krueger\\_harris.pdf](http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf)
10. Perulli A. 2011. "Subordinate, Autonomous and Economically Dependent Work: A Comparative Analysis of Selected European Countries". In: G. Casale (ed.): The Employment Relationship A Comparative Overview. Geneva: ILO. 320 pp.
11. Prassl J., Risak M. 2016. "Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork". Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 37, no. 3, pp. 604-619.
12. Radu R., Borg S. P. 3-5 July 2017. "'Uberisation' demystified: examining legal and regulatory responses worldwide". Labour Organization Office. Geneva. <https://www.diplomacy.edu/sites/default/files/Uberisation%20Demystified%20-%203-7-2017.pdf>

13. ILO. 16-19 February 2015. Report of the Tripartite Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. Geneva. [http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS\\_354090/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm).
14. Rogers B. 2015. "Employment as a Legal Concept". SSRN Electronic Journal. DOI: 10.2139/ssrn.2641305.
15. Silberman M. Six, Irani L. 2016. "Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37, no. 3, pp. 472-505.
16. Stern A., Lehrer E. 2017. "How to Modernize Labor Law". *National Affairs*, vol. 39.
17. TESTBIRDS. 2016. General Terms and Conditions of Business for Testers of Testbirds GmbH, Radlkofersstraße 2, 81373 Munich, Germany. <https://nest.testbirds.com/terms>
18. Valerio De Stefano (ed.). 2016. "The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'". *International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch*. Geneva: ILO. No. 71.
19. Office for National Statistics. 7 February 2018. Trends in self-employment in the UK. Analysing the characteristics, income and wealth of the self-employed. London. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/trendsinselfemploymentintheuk/2018-02-07>
20. Waltermann R. 2010. "Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien?". *Neue Juristische Wochenschrift*. Beil. S. 81-85.