



УДК 340.12

НЕТИПИЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ВИДОИЗМЕНЕНИЕ КЛАССИЧЕСКИХ ПРИЗНАКОВ**Н.В. ЗАКАЛЮЖНАЯ***Брянский государственный
университет им. академика
И.Г. Петровского**e-mail: komovskaya86@mail.ru*

В настоящее время в противовес стандартным трудовым отношениям появляются нестандартные, как формы привлечения наемного труда с отклонениями от традиционного трудового договора в различных комбинациях. Это виды работ, отклоняющихся от стандартных по одному или нескольким признакам. Поэтому важно рассмотреть модификации основных признаков классических трудовых отношений применительно к нетипичным трудовым отношениям.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, нетипичная занятость, трудовое правоотношение, признак, видоизменение, нетипичные трудовые отношения.

Исследуя институты трудового договора и трудового правоотношения в их неразрывном единстве, первоначально учеными была сформирована классическая триада признаков классических трудовых отношений: личностный, имущественный (материальный), организационный (авторитарный)¹. Данная концепция закреплена в статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации, она же является общей для всех правовых систем и традиций, является основой функционирования рынка труда во многих странах. Данная модель стандартных трудовых отношений просуществовала почти до 1950-х годов XX века. «Сегмент рабочих, предполагающих отношения занятости, отличные от стандартных, заметно вырос»². Поэтому возникла потребность в усилении гибкости правового регулирования отношений в сфере труда, поскольку распространялись нетипичные трудовые отношения, характеризующиеся значительным видоизменением одного или нескольких признаков традиционных трудовых отношений. Модификация может быть и существенной, но при этом возникающие отношения не перестают быть трудовыми. «В концепции нового Трудового кодекса Российской Федерации должна найти решение проблема гибкости правового регулирования трудовых отношений, возможности широкого использования не только стандартных трудовых договоров, но и различных договоров, регулирующих нестандартную занятость»³

Говоря о занятости в сфере действия норм трудового права, понятие «нетипичная» будет характеризовать те формы занятости, которые основаны на трудовом правоотношении и непосредственно связанных с ним правоотношениях, обладающих особыми признаками, а также на правоотношении, не обладающем всеми основными признаками трудового правоотношения.

Целесообразно рассмотреть, как при нетипичных формах занятости реализуются существенные признаки трудового правоотношения. В частности, следует повторить, что трудовое правоотношение опосредует коллективный труд, то есть работник не организует самостоятельно процесс труда и не управляет им, оставляя это работодателю. Еще Н.Г. Александров указывал, что «при всей коренной противоположности капиталистической и социалистической систем организации общественного труда между ними, однако, существует то общее, что они являются формами не разъединенного труда мелких индивидуальных производителей, а формами кооперированного труда в государственно организованном обществе»⁴.

¹ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948; Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

² Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М., 2005.

³ Закалюжная Н.В. Эволюция трудового договора и трудового правоотношения // Вестник БГУ. №2. 2013. С.133-138.

⁴ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948.



Однако сегодня мы говорим о том, что технологическое усовершенствование процесса труда и изменение методов управления общественным производством предопределили возможность для работника выполнения работы без включения в систему организации – работодателя. Например, существует такой вариант реализации трудового правоотношения как дистанционный труд. В связи с этим, в современной организации работодатель не всегда осуществляет управление кооперированным трудом и обозначенный признак размывается.

В настоящее время значительное число работников выполняют свои трудовые функции не в помещениях работодателя, то есть признак выполнения трудовой функции в месте нахождения работодателя (признак типичной занятости) трансформируется в признак осуществления трудовой функции вне места нахождения работодателя (признак нетипичной занятости). Мы являемся свидетелями постоянного расширения спектра коммуникационных средств и создаваемых на их базе информационных технологий, которые находят все более широкое применение в различных сферах общественной жизни, в том числе и в области занятости⁵. Еще совсем недавно труд на дому был ориентирован преимущественно на пенсионеров, домохозяйек, инвалидов, а сейчас все изменилось в связи с тем, что коммуникативные возможности существенно модифицировали традиционные способы вовлечения людей в трудовую деятельность, в том числе посредством дифференциации.

Одним из основных признаков традиционного трудового правоотношения можно отметить наличие категории рабочего времени. Когда работник должен находиться на рабочем месте и выполнять возложенную на него трудовую функцию. Этот признак придает трудовым отношениям характер длящихся, отличных от гражданско-правовых. Рабочее время определяется как человеческое поведение, заключающееся в расходовании лицом своих физических или умственных способностей к труду⁶. При этом количественная характеристика обязанности работника трудиться характеризуется в теории трудового правоотношения с помощью категории рабочего времени, а качественная сторона может быть охарактеризована как осуществление определенной трудовой функции⁷.

В соответствии со ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

В последнее время неполная занятость в России приобретает новое значение: произошедшие глобальные экономические и социальные преобразования существенно расширили область применения неполного рабочего времени, что повлекло появление новых правовых конструкций в сфере занятости. Индивидуализация правового регулирования посредством установления режима неполного рабочего времени становится отличительным признаком ряда трудовых отношений. «Законотворчество как бы выступает ядром, центральным элементом правотворчества»⁸.

Сегодня в России трудовое право делит основания установления неполной продолжительности рабочего времени для работника на категории:

- 1) устанавливаемое по соглашению сторон, как при заключении трудового договора, так и в последствии;
- 2) обязательное к установлению работодателем по некоторым категориям работников (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации);

⁵ Каптерев А.И. Виртуализация интеллектуального пространства: социологические аспекты обучения // Труд и социальные отношения. 2006. №4.

⁶ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948.

⁷ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

⁸ Каминская Е.А. Общетеоретические вопросы концепции механизма правообразования и муниципального правотворчества // Вестник Брянского государственного университета. 2013. №2.

3) устанавливаемое по инициативе работодателя в связи с изменением организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь массовое увольнение работников (ст. 73 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа на условиях неполного рабочего времени влияет на оплату труда и не влияет на продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав.

Сегодня в мировой практике неполное рабочее время группируется в такие формы как, разделение одного рабочего места между несколькими работниками (job-sharing), сокращение рабочего времени для работников предпенсионного возраста (progressiv-eretirement), сокращение рабочего времени для лиц с семейными обязанностями (parental leave) и другие.

Частичная занятость востребована, так как позволяет работнику сочетать карьеру с достижением иных жизненных целей, работая менее 30-35 часов в неделю. Этот процесс выгоден и работодателю, так как объективно для повышения эффективности производства требуется труд частично занятых, приглашенных для замены частично выбывших и др. Кроме того, это экономия на издержках на рабочую силу.

В России к работе с неполным рабочим временем относятся несколько режимов:

- работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации);
- сменная работа (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работа с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации).

Указанные режимы можно по большому счету можно соотнести с теми, которые сегодня принято называть нетипичными: разделение рабочего места между несколькими работниками; посменная работа; учета рабочего времени (аналог суммированного учета рабочего времени); аморфное рабочее время (устанавливается только объем рабочего времени, который должен отработать работник на предприятии за определенный промежуток времени, при этом распределение рабочего времени остается свободным, что для работодателя позволяет исключить циклический найм и увольнение сотрудников в течение года)⁹. Неполное рабочее время реализуется в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

Работа сверх неполного рабочего времени, если она не выходит за пределы норм, установленных законом не может считаться сверхурочной, так как не обладает основным признаком сверхурочной работы – протяженностью сверх полной нормы рабочего времени.

В отношении регулирования рабочего времени речь идет не о вынужденной неполной занятости, а добровольной неполной занятости, устанавливаемой сторонами трудового договора в момент его заключения или в процессе работы у данного работодателя. Это предполагает, что законодатель должен скорректировать понятие нормы рабочего времени и сверхурочных работ. А вопросы распределения рабочего времени могут быть предметом коллективно-договорного регулирования на каждом предприятии.

В связи с тенденцией индивидуального использования режима неполного рабочего времени, складывающиеся трудовые отношения можно рассматривать как форму нетипичной трудовой занятости, требующей необходимости дифференцированного подхода к регулированию труда лиц, занятых неполное рабочее время.

В настоящее время широкое использование достижений научно-технического прогресса позволяет работникам самостоятельно распределять рабочее время в течение какого-либо периода. Если работник выполняет работу дистанционно, то важнее по электронным носителям отправить результат работы, сделанной на электронном носителе дома, нежели распределение трудовой функции во времени. То есть институт рабочего времени приобретает иное содержание, чем ранее.

В условиях применения нетипичных видов занятости, например, при заемном труде, определенность трудовой функции, как качественной характеристики рабочего времени, становится менее очевидной.

⁹ Циганкова И. ФРГ: гибкие режимы работы // Человек и труд. 2008. №2.



Другим признаком трудовой функции является ее стабильность. Но на практике при применении нетипичных видов занятости реализация этого признака бывает затруднена. В советском государстве это явление называли текучестью кадров, и боролись с ним, создавая экономические и юридические гарантии, обеспечивающие устойчивость трудовой функции работника¹⁰. Тогда отчасти именно устойчивость трудовой функции определяла стабильный характер трудового правоотношения, что с правовой точки зрения выражалось в длительном характере действия трудового договора и в реализации права на постоянную работу¹¹.

Стабильность трудовой функции при устройстве на работу посредством частных агентств занятости по трудовым договорам на определенный срок в современных условиях нивелируется. Это нетипичная ситуация для российского социально ориентированного законодательства о труде с одной стороны, а с другой – это возможность развития таких видов занятости, которые выводят работника из-под сферы действия социальных гарантий и льгот.

Трудовому правоотношению свойственно продолжительное взаимодействие сторон, не ограниченное достижением какого-либо результата. При этом работник ориентирован на выполнение в известные отрезки времени установленной меры труда, которая может быть выражена в норме обязательной выработки, в обязательной продолжительности рабочего дня, либо в том и другом измерителе одновременно.

А.С. Пашков отмечал, что при работе по трудовому договору правовой регламентации подлежит сам процесс труда и условия его применения¹².

Анализируя этот признак, нельзя не обратить внимание на то, что законодатель ограничил право работодателя прекращать трудовые отношения, что отражено, в частности, в ст. 81 Трудового кодекса, где приведены специальные случаи расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Обойти жесткие требования по защите прав работников при увольнении дают срочные трудовые договоры, которые в условиях формирования нетипичной занятости становятся не исключением, а правилом. За критерий нетипичности в данном случае берется ограничение правоотношения во времени, так как в рамках указанного правоотношения менее очевидными становятся свойства стабильности социальной – трудовой связи работника с работодателем и коллективом таких же работников, выполняющих свою трудовую функцию в одной организации¹³.

Определяя содержание нетипичного трудового правоотношения, нельзя не остановиться на таком признаке традиционного трудового правоотношения как возмездный характер. Особенность последнего состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически, в установленное рабочее время¹⁴. Общий принцип установления заработной платы – равная оплата за труд равной ценности без какой – либо дискриминации.

Но при применении нетипичных форм занятости работодатель устанавливает для работников иные категории оплаты труда. Иногда бывает и так, что обязанность оплаты услуг агентства по подбору персонала ложится на работника, посредством отчислений из его заработка, что противоречит международным нормам, но пока не регламентировано законодательством Российской Федерации. Получается, что ради трудоустройства работники вынуждены соглашаться на специфические условия оплаты труда.

Следующим признаком в понимании традиционной трудовой занятости является соблюдение работником трудовой дисциплины, подчинение его внутреннему трудовому распорядку организации. Таль Л.С. отмечал, что «...власть над чужой личностью, хотя бы она и устанавливалась договором, в тех случаях, когда она вообще признавалась правовым, а не чисто социальным явлением, регулировалась нормами то семейственного, то

¹⁰ Гиндбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

¹¹ Сойфер В.Г. Технический прогресс, кадры, труд. ЮУКИ, 1973.

¹² Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. №6.

¹³ Сойфер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М.: Национальный институт бизнеса. 2005.

¹⁴ Трудовое право: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004.

публичного права. Отдельные же виды трудовых отношений, сопряженных с временным подчинением личности работника, составляли предмет специальных узаконений»¹⁵. Сегодня это значит, что работник в трудовом правоотношении должен следовать технологическим указаниям работодателя, тогда как в иных отношениях он может сам определять характер трудовых операций, необходимых для достижения определенного результата.

Выделяется два подхода к толкованию дисциплины труда. Первый характеризует дисциплину труда как выражение авторитарного отношения между работником и работодателем, то есть отношения власти и подчинения. Второй определяет, что обязанность работника соблюдать дисциплину труда объединяет в себе и обязанность явки к определенному часу на работу, и обязанность соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, и выполнять указания работодателя, и др., то есть соблюдать установленный для него режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность всех работников и выполнение установленной меры труда.

Особенности трудовой дисциплины также позволяют отделить стандартное трудовое правоотношение от иных, в которых реализуются нетипичные формы занятости.

Фактор времени и его влияние на трудовое правоотношение является предметом исследований ученых в силу с одной стороны, значимости данного института, а с другой – в силу скудности его правового регулирования¹⁶.

Верховный Суд Российской Федерации в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указал, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок¹⁷.

Заключение трудового договора является основанием возникновения трудового правоотношения, поэтому целесообразно исследовать влияние срока на трудовое правоотношение, а как следствие, на трудовой договор.

Современное российское трудовое законодательство определяет существование трудового правоотношения во времени в двух формах: в форме трудового договора, заключенного на неопределенный срок; и в форме трудового договора, заключенного на определенный срок, но не более 5 лет.

Договоры на определенный срок использовались еще в Кодексе Наполеона, ст. 1710 которого гласила, что договор о труде на определенный срок был единственным, в котором усмотрение сторон ограничивалось только необходимостью указать срок его действия. Работа без определенного срока рассматривалась как покушение на свободу работника. Для сегодняшней практики нормальной является обратная ситуация: заключение трудовых договоров на неопределенный срок.

Можно рассматривать срочный трудовой договор как дополнительный стимул к труду так как работники заинтересованы в продолжении трудовых отношений по истечении срока договора. Наряду с этим, к негативным характеристикам срочных отношений можно отнести:

- утрату работником права на расторжение договора по собственному желанию;
- возможность прекращения трудового договора с истечением его срока, независимо от того насколько работник справлялся или не справлялся с работой;
- дополнительные основания досрочного прекращения договора, указанные в нем самом;
- возможность влиять на работника посредством угрозы увольнения¹⁸.

¹⁵ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1: Общие учения. Ярославль. Типография Губернского Правления, 1913.

¹⁶ Долова А.З. Сроки в договорах трудового права России и защита трудовых прав. Дисс. канд. юрид. наук. М, 1998; Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002; Комков С.А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Дисс. ...канд. юрид. наук. Томск, 2004.

¹⁷ Российская газета. 2006. №297.

¹⁸ Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. 1991. №8.



В современном понимании при заключении срочных трудовых договоров, стороны ограничены сферами распространения таковых, четко обозначенными в Трудовом кодексе Российской Федерации. Кроме того, заключая срочный трудовой договор работник и работодатель должны прийти к взаимному согласию о том, что соглашение будет носить срочный характер. Ограничительный подход к применению срочных договоров говорит о нетипичном характере трудовых отношений, возникающих на их основе.

Еще Н.Г. Александров говорил о том, что в трудовом правоотношении зачастую реализуются не все признаки трудового правоотношения, и в случае отсутствия некоторых из них трудовое правоотношение называлось им «усеченным»¹⁹.

Подобная ситуация, безусловно, имеет место и в настоящее время. Не все из обозначенных выше признаков реализуются в рамках трудового правоотношения, и это уже нормально.

Подводя итог, представляется, что под нетипичной трудовой занятостью понимается деятельность физических лиц, основанная на таком трудовом правоотношении, или непосредственно связанным с трудовым, где отсутствует либо модифицирован какой – либо из основных признаков стандартного трудового правоотношения: личностный, организационный или имущественный.

В частности, изменяется значение места выполнения работы, тем самым нивелируется признак кооперированного, коллективного труда, большее значение приобретает самостоятельный, дистанционный труд и новые способы его организации. Устанавливается режим неполного рабочего времени. Продолжительность трудовых отношений ограничивается сроком трудового договора. Подлежит изменению значение такого признака как подчинение работника хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях: в процессе труда работник становится более самостоятельным, меняется содержание обязательств работника по отношению к работодателю.

Таким образом, стандартное трудовое правоотношение инкорпорирует в себя ряд основных признаков, отличающих его от правоотношений в смежных отраслях права, а нестандартное трудовое правоотношение содержит в себе своеобразные незавершенные или видоизмененные черты традиционной модели, но при этом подобного рода правоотношения являются предметом регулирования отрасли трудового права. Такие нетипичные структуры позволяют раскрыть новые возможности отдельных форм занятости по трудовым договорам.

Список литературы

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948.
2. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. М., 2005.
3. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
4. Долова А.З. Сроки в договорах трудового права России и защита трудовых прав. Дисс. канд. юрид. наук. М, 1998.
5. Каминская Е.А. Общетеоретические вопросы концепции механизма правообразования и муниципального правотворчества // Вестник Брянского государственного университета. 2013. №2.
6. Каптерев А.И. Виртуализация интеллектуального пространства: социологические аспекты обучения // Труд и социальные отношения. 2006. №4.
7. Комков С.А. Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Дисс. ...канд. юрид. наук. Томск, 2004.
8. Никитинский В.И. Контракт в трудовом праве // Советское государство и право. 1991. №8.
9. Пашков А.С. Договоры о труде в условиях многоукладной экономики // Государство и право. 1993. №6.
10. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
11. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002.
12. Сойфер В.Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М.: Национальный институт бизнеса. 2005.

¹⁹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение.- М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948.



13. Сойфер В.Г. Технический прогресс, кадры, труд. ЮУКИ, 1973.
14. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть 1: Общие учения. Ярославль. Типография Губернского Правления, 1913.
15. Трудовое право: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. М., 2004.
16. Циганкова И. ФРГ: гибкие режимы работы // Человек и труд. 2008. №2.

DEVELOPMENT OF A REGIONAL OMBUDSMAN IN RUSSIA

N.V. ZAKALUZHNYA

*Bryansk State University
named after academician
I.G. Petrovskiy*

e-mail: komovskaya86@mail.ru

Nowadays there appear non – typical labour relations as opposed to classic one. The former attract contract and agency labour with deviations from traditional labour treaty in different combinations. These are labour forms, different from traditional ones in one or two characteristics that's why it's important to explore modifications in main characteristics of classic labour relations in the sphere of non – typical labour relations.

Key words: an employee, an employer, labour treaty, non-typical employment, labour legal relations, characteristic, modification, non – typical labour relations.