

УДК 349.2

ЗАНЯТОСТЬ КАК ПРАВОВАЯ КАТЕГОРИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ДОКТРИНЕ: КЛАССИКА И СОВРЕМЕННОСТЬ

© 2021 г. О. Ю. Павловская

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва

E-mail: olga_pavlovskay@hse.ru

Поступила в редакцию 08.07.2020 г.

Аннотация. Статья посвящена теоретическому осмыслению феномена занятости населения. На основе анализа сложившихся в отечественной экономической и юридической науке подходов к определению дефиниции занятости, классификации ее видов и форм, обосновывается целесообразность применения узкого и широкого подходов трактовки понятия занятости. В статье также исследованы эволюция нестандартных форм занятости и ее новые формы в условиях цифровизации экономических отношений с указанием имеющихся проблем и возможных путей их решения. Выделяется тенденция роста в современных условиях неустойчивой самостоятельной (прекаризованной) занятости, ставшей предметом продолжительной научной дискуссии. Предложено авторское определение занятости как правовой категории.

Ключевые слова: занятость населения, неустойчивая занятость, нестандартные формы занятости, самостоятельная занятость, рынок труда, трудовая занятость.

Цитирование: Павловская О.Ю. Занятость как правовая категория в отечественной доктрине: классика и современность // Государство и право. 2021. № 8. С. 90–99.

DOI: 10.31857/S102694520015046-1

EMPLOYMENT AS A LEGAL CATEGORY IN THE HOMELAND DOCTRINE: CLASSIC AND MODERN

© 2021 O. Yu. Pavlovskaya

E-mail: olga_pavlovskay@hse.ru

Received 08.07.2020

Abstract. The article is devoted to the theoretical understanding of the phenomenon of employment. Based on the analysis of existing approaches to the definition of employment, classification of its types and forms in the Russian economic and legal science, the expediency of applying narrow and broad approaches to the interpretation of the concept of employment is justified. The article also sheds light on the evolution of non-standard forms of employment into new forms in the conditions of digitalization of economic relations, indicating the existing problems and possible ways to solve them. The article highlights the growth trend in modern conditions of unstable independent (precarized) employment, which has become the subject of a long scientific discussion. The author's definition of employment as a legal category is proposed.

Key words: employment of the population, unstable employment, non-standard forms of employment, self-employment, labor market, labor employment.

For citation: Pavlovskaya, O. Yu. (2021). Employment as a legal category in the homeland doctrine: classic and modern // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 8, pp. 90–99.

В российской науке занятость традиционно рассматривается как две связанные категории: как экономическая, «что определяется экономической природой самого рынка», и как правовая категория, «что обусловлено правовым статусом субъектов, занятых на рынке труда»¹.

Экономисты, исследуя понятие занятости, как правило, указывают на ее социально-экономическую сущность.

Например, Н.Д. Гаузнер рассматривает занятость как условие формирования производительной силы общества, тем самым выступающей одной из основных жизненных потребностей населения².

А.Э. Котляр определяет занятость как всеобщую экономическую категорию, существующую во всех общественных формациях, а также общественные отношения между людьми, в основном, экономические и правовые, по поводу включения работника в определенную кооперацию труда на конкретном рабочем месте³.

Встречается и более широкая формулировка занятости, например, предложенная Б.Д. Бреевым, раскрывающая ее сущность с «двух позиций»: с позиции производства и накопления, где речь идет об обеспечении населения рабочими местами, и как процесс обеспечения человека первостепенными средствами существования⁴.

Трактовку занятости в широком и узком смысле этого слова используют в своей работе П.А. Чукреев и Е.В. Корытова⁵.

Некоторые авторы, опираются в своих рассуждениях на определение занятости как категории общественного производства, не отождествляющейся с трудом и использованием рабочей силы⁶.

Не останавливаясь подробно на регламентации данного понятия учеными-экономистами, отметим, что при некотором различии даваемых определений все же они сходятся во мнении о том, что

занятость следует рассматривать как сложное социально-экономическое явление, выступающее составной частью общественного производства⁷.

Ученые-юристы как представители науки трудового права, говоря о правовом, юридическом понятии занятости, также в целом не единодушны в подходах к определению сущности этого понятия.

Например, В.С. Андреев рассматривал занятость «как условие включения в процесс производства». При этом сущность занятости он определял с нескольких позиций: с позиций производства, где труд является его условием, т.к. для организации процесса производства необходимо соединить работника со средствами производства; с позиций потребления, предусматривающих реализованную трудообеспеченность, согласно которой предоставляемые работником услуги материально вознаграждаются; с позиций разделения труда, т.е. закрепление работника за какой-либо сферой деятельности⁸.

В формулировке О.М. Медведева эта дефиниция звучит как «удовлетворение потребности трудоспособного населения в сфере общественного и личного труда в не противоречащих законодательству формах и направленную на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения»⁹.

Е.Е. Орлова поддерживает мнение С.Х. Джиоева¹⁰, говоря о том, что «занятость — это не просто деятельность, как правовая категория, она характеризуется не только указанными в ст. 1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1031-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹¹ (далее — Закон РФ № 1031-1) признаками: направленности на удовлетворение личных и общественных потребностей, легальности и доходности». С ее точки зрения, занятости характерны и признаки свободы и доступности¹².

И.В. Храновский, вследствие проведенного анализа доктринальных подходов к определению

¹ Котова С.И. Правовое положение прекриата на рынке труда и концепция занятости: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 44.

² См.: Гаузнер Н.Д. Методы регулирования занятости в странах Запада // Проблемы теории и практики управления. 1993. № 1. С. 97.

³ См.: Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // Человек и труд. 1995. № 2. С. 49; 1996. № 5. С. 9.

⁴ См.: Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения // Общество и экономика. 1995. № 7–8. С. 162, 163.

⁵ См.: Чукреев П.А., Корытова Е.В. Занятость населения и её регулирование: учеб. пособие. Улан-Удэ, 2010. С. 22.

⁶ См. подр.: Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне: учеб. пособие. М., 2002. С. 11.

⁷ См.: Бреев Б.Д. Безработица в современной России. М., 2005. С. 11.

⁸ См.: Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. М., 1997. С. 56.

⁹ Медведев О.М. Правовые проблемы обеспечения занятости населения: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1994. С. 16.

¹⁰ См.: Джиоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости. М., 2006. С. 20.

¹¹ См.: СЗ РФ. 1996. № 17, ст. 1915.

¹² См.: Орлова Е.Е. Занятость как правовая категория: понятие и признаки // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 14–17.

рассматриваемого понятия¹³ обращает внимание, в частности, на тот факт, что одни авторы определяют занятость как деятельность граждан, другие — придерживаются мнения, что понятие занятости необходимо рассматривать с точки зрения общественных отношений¹⁴.

Отдавая должное представленной ниже точке зрения, все же выскажем предположение, что отмеченные в указанном исследовании подходы обусловлены позициями авторов, которые исходят из узкого или широкого смысла трактовки понятия занятости.

Феномен занятости обусловлен неоднозначностью этого явления, что, по сути, вытекает из норм Закона РФ № 1031-1.

Действительно, согласно ст. 1 указанного Закона занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Вместе с тем анализ положений ст. 2 данного Закона позволяет говорить о том, что указанный термин включает в себя кроме трудовой занятости также и предпринимательскую, самостоятельную, занятость военнослужащих и др.

Как отмечено в литературе, перечисленные выше виды деятельности в совокупности с деятельностью, не приносящей дохода, направленной на удовлетворение личных и общественных интересов, но выходящей за рамки определения занятости, содержащегося в ст. 1 Закона РФ № 1031-1, рассматриваются как занятость в широком смысле¹⁵.

В данном контексте представляется справедливой точка зрения, высказанная Г.С. Скачковой, что «все эти виды занятости объединены общим понятием “занятость”, определяемым в Законе о занятости», именно из «широкого понимания занятости в экономическом его значении исходит большинство ученых-трудовиков»¹⁶.

Ввиду многоплановости и сложности унификации этого явления преобладание применения широкой и узкой трактовки занятости сохраняется и в новейших исследованиях.

¹³ См.: *Храновский И.В.* Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансового экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 15.

¹⁴ См.: там же. С. 20.

¹⁵ См.: *Сулейманова Г.В.* Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 1999. С. 5.

¹⁶ *Скачкова Г.С., Шугаев А.А.* Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития. М., 2015. С. 42.

Примером тому может служить определение занятости как правовой категории, предложенное, в частности, С.И. Котовой. По мнению указанного автора, занятость населения в широком смысле — «это совокупность общественных отношений в сфере занятости, которую регулирует государство с помощью норм права». В узком смысле — «это деятельность экономически активного населения, которая создает предпосылки для наличия у занятого гражданина правового статуса в связи с его экономико-правовой активностью по реализации права на свободный труд на рынке труда и с его трудовой деятельностью непосредственно для достижения достойного уровня жизни»¹⁷.

На широком разнообразии акцентируются классификации занятости, которая традиционно осуществляется по видам и формам.

В некоторых случаях авторы формы занятости отождествляют с ее видами¹⁸.

В доктрине по этому поводу существует, как представляется, компромиссная точка зрения, позволяющая разграничивать названные термины: «в случаях, когда речь идет о формах занятости, прежде всего, имеются ввиду ее экономические характеристики, отражающие в целом направление государственной политики в области занятости и охватывающие все экономически активное население. Применительно же к конкретному человеку большее практическое значение имеет деление занятости на виды»¹⁹.

Переходя к анализу классификаций видов занятости, отметим, что в правовой доктрине традиционно выделяют неполную, полную и эффективную занятость.

Полная занятость предполагает равновесие между предложением рабочей силы и спросом на нее как в стране в целом, так и по отдельным регионам. Применительно к конкретному гражданину полная занятость означает, что гражданин занят полное рабочее время с получением соответствующего вознаграждения.

Неполная занятость — это занятость граждан в неполное рабочее время либо по желанию работника, либо по экономическим причинам, когда сокращается длительность рабочего времени с согласия или без согласия работников.

С качественной стороны занятость отражает понятие «эффективной занятости», которая

¹⁷ *Котова С.И.* Указ. соч. С. 18.

¹⁸ См.: *Андреева Л.А., Медведев О.М.* К вопросу о понятиях трудовой занятости и ее обеспечения // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук: сб. науч. тр. М., 2000. С. 23.

¹⁹ *Собченко О.В.* Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 39.

предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективной может быть занятость населения, которая обеспечивает достойный труд, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда. Вместе с тем «в новой экономике, в условиях, которые уже частично произошли, и неизбежно будут нарастать»²⁰, достижение эффективной занятости предполагает: с одной стороны, ее трансформацию в новые формы занятости, которые должны способствовать наиболее рациональному использованию человеческих ресурсов, с другой – наиболее соответствовать интересам человека труда²¹.

В науке существуют и иные подходы к классификации занятости: исследователи выделяют виды и формы занятости в зависимости от различных критериев: сферы общественно полезной деятельности (трудовая, учебная и др.), экономических и экономико-естественных особенностей (типа хозяйства, содержания труда, квалификации, пола и т.д.) и др.

Например, О.М. Медведев в зависимости от целевой направленности выделяет три основных вида занятости: учебная, трудовая, занятость на военной службе и службе в органах внутренних дел²².

При этом, как уже было отмечено ранее, под трудовой занятостью им понимается занятость граждан в сфере общественного и личного труда в не противоречащих законодательству видах, направленная на получение заработка (трудового дохода) или иного вознаграждения, так и не имеющая такой цели.

С.П. Маврин и Е.Б. Хохлов, говоря о наличии трудовой и нетрудовой занятости, в трудовой занятости, в свою очередь, различают занятость в сфере наемного труда и самодеятельную занятость. При этом к трудовой занятости в сфере наемного труда они относят работу по трудовому договору; работу на основании гражданско-правового договора, предметом которого является труд; работу на основании акта избрания или акта назначения; военную службу по контракту и приравненную к ней службу. Все эти виды занятости, по мнению указанных авторов, характеризуются тем, что «их правовой формой выступает договор и вознаграждение, размер которого прямо не зависит от дохода работодателя. К трудовой занятости самодеятельного характера относится членство в производственных

кооперативах, работа в подсобных промыслах и реализация продукции по договорам; занятие предпринимательской деятельностью; неоплачиваемый труд на семейных предприятиях»²³.

Иной подход к классификации по видам занятости предлагает И.В. Храновский, выделив несколько основных признаков, по которым, по его мнению, целесообразно классифицировать все виды занятости. Так, например, по степени вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую деятельность) он предлагает выделить такие виды занятости, как полная и неполная (частичная) занятость. По качеству вовлеченности трудовых ресурсов в социально-экономическую (трудовую) деятельность данный автор относит социально полезную занятость, подразумевающую, как правило, участие в общественном производстве, а также удовлетворение общественных потребностей, рациональную (продуктивную) занятость и эффективную занятость²⁴. По схожим критериям рассматривают полную, продуктивную и свободно избранную занятость и отдельные ученые-экономисты²⁵.

В науке довольно широко представлены классификации по формам занятости. Остановимся на некоторых из них.

Например, основу классификации, разработанную представителями экономической науки, в частности В.Е. Гимпельсоном и Р.И. Капелюшниковым²⁶, составляют две основные формы занятости: стандартная и нестандартная. Последняя дифференцируется ими на следующие формы: неполная занятость; временная занятость; занятость на основе договоров гражданско-правового характера; занятость в компаниях, осуществляющих лизинг персонала, вторичная занятость; неформальная занятость (в том числе индивидуальная; по найму физических лиц; занятость в домашнем хозяйстве; нерегистрируемая занятость). Существует точка зрения, что такая классификация является актуальной, поскольку она «акцентируется на разнообразии новых форм занятости в современном мире»²⁷.

В трудо-правовой доктрине занятость принято подразделять на стандартную (типичную)

²³ Трудовое право России: учеб. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2002. С. 229.

²⁴ См.: Храновский И.В. Указ. соч. С. 20–24.

²⁵ См.: Чукреев П.А., Корытова Е.В. Указ. соч. С. 25–27.

²⁶ См.: Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.

²⁷ Дикусарова М.Ю., Аерицкая А.И., Волууглина А.Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Международ. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). Чита, 2018. С. 3, 4.

²⁰ Гимпельсон В.Е. Пора хорошенъко почистить наш Трудовой кодекс // Закон. 2019. № 11. С. 13.

²¹ См.: Чукреев П.А., Корытова Е.В. Указ. соч. С. 25.

²² См.: Медведев О.М. Указ. соч. С. 15.

и нестандартную (нетипичную) — в зависимости от специфики организации трудового процесса.

Стандартная (типичная) занятость предполагает работу по найму в режиме полного рабочего времени на основе бессрочного трудового договора на стационарном рабочем месте под непосредственным руководством работодателя, иными словами, «в рамках классического правоотношения, когда все признаки трудового отношения сохранены»²⁸.

Все формы занятости, отклоняющиеся от описанного стандарта (при сохранении всех трудо-правовых гарантий, вытекающих из трудового договора), рассматриваются как нестандартные (нетипичные)²⁹. При этом к нестандартным (нетипичным) формам занятости относят формы, для которых характерны самостоятельное распределение и рациональное использование рабочего времени: надомный труд; неполная или временная занятость; занятость, связанная с нестандартными режимами рабочего времени (гибкий рабочий год, укороченная (сжатая) рабочая неделя, гибкие графики рабочего времени, посменная работа); занятость по нестандартным организационным формам (временная работа, совместительство); занятость на работах с нестандартными рабочими местами и (или) организацией труда (надомный труд, вахтово-экспедиционная деятельность и др.).

Позднее к ним добавились заёмный и дистанционный труд, работа на интернет-платформах и другие нестандартные формы занятости³⁰.

Активизация процессов внедрения технологических новаций, использования информационно-коммуникационных технологий служат отправной точкой для развития как новых форм занятости, так и новых форм труда, на которые указывают современные исследователи.

Одним из примеров тому является выдвинутое в науке предположение о перспективе развития в Российской Федерации такой новой формы занятости, как «работа в облаке» в рамках «концепции виртуального труда и виртуальных предприятий»³¹, которая «обеспечивает независимость и новые возможности любому человеку, подключенному к сети Интернет, и которая способна устранить дефицит профессионалов»³².

²⁸ Котова С.И. Указ. соч. С. 17.

²⁹ См.: Чиканова Л.А., Серёгина Л.В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал ВШЭ. 2018. № 3. С. 150, 151.

³⁰ См.: там же. С. 151.

³¹ См.: там же. С. 151, 152.

³² Шваб К. Четвёртая промышленная революция. М., 2016 (Top Business). С. 41.

Для людей, находящихся в облаке, основным преимуществом является свобода (работать или не работать) и беспрецедентная мобильность, которую они получают, будучи частью глобальной виртуальной Сети. Некоторые независимые исполнители считают это идеальным сочетанием большой степени свободы, отсутствия стресса и повышенной удовлетворенности от работы. Хотя человеческое облако находится в возрасте младенчества, уже накоплены значительные данные о том, что это связано с «негласным выводом работы в офшор» («негласным», потому что платформы человеческого облака нигде не числятся и не обязаны раскрывать своих данных)³³.

Цифровые технологии способствуют развитию таких форм труда, как *crowdwork* — онлайн-работа на базе Интернет, позволяющая устанавливать контакт между неограниченным количеством юридических и физических лиц независимо от их территориального местонахождения; *work-on-demand via apps* — работа, предлагаемая посредством мобильных приложений. Распространение дистанционного труда, труда на основе онлайн-платформ и др. затрагивает рынок труда в целом, его отдельные сегменты (занятость молодежи, женщин, пожилых, инвалидов, малообразованных и неквалифицированных работников и т.д.). Расширения возможностей занятости для молодежи, пенсионеров, матерей с малолетними детьми и других групп работников с пониженной конкурентоспособностью, работа на неполный рабочий день становится все более популярной.

Однако не все нетипичные формы занятости получили должное правовое закрепление, «что создаёт препятствия к реализации гражданами конституционного права на защиту от безработицы. В связи с этим возникает необходимость поиска подходов к совершенствованию системы социальной защиты от безработицы граждан, реализующих способности к труду в таких нетипичных формах»³⁴.

Всё это требуют внесения соответствующих изменений в трудовое законодательство и законодательство о занятости.

Отметим, что пока наблюдается стремление законодателя подробнее регламентировать только нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие дистанционный труд³⁵.

³³ См.: там же.

³⁴ Чиканова Л.А., Серёгина Л.В. Указ. соч. С. 153, 154.

³⁵ См.: проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удалённой работы (ред. внесения в ГД СФ РФ, текст по состоянию на 16.06.2020) [Электронный ресурс].

В связи с этим трудно не согласиться с мнением, что «жесткость» и «негибкость» законодательства могут привести к реальному ухудшению положения работников, а также сформировать целые сектора экономики, не попадающие под действующее трудовое законодательство, что и происходит в реальной жизни как в западных государствах, так и в Российской Федерации. Именно нестандартная занятость стала основным способом создания новых или альтернативных рабочих мест, компенсируя в определенной степени «запретительность» и жесткость трудового законодательства в отношении стандартных работников³⁶.

В Программе «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. распоряжением Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632-р), предусматривавшей реализацию Стратегии развития информационного общества РФ на 2017–2030 гг., в числе основных направлений были определены: комплексное правовое регулирование отношений с развитием цифровой экономики; кадры и образование для формирования рынка труда, соответствующего требованиям цифровой экономики³⁷.

Потребности в разработке и адаптации гибкого правового регулирования труда и обеспечения занятости в условиях цифровой экономики актуальны и в глобальном аспекте, что можно подтвердить конкретными примерами.

Так, например, в 2015 г. Федеральное министерство труда и социальных вопросов ФРГ выпустило доклад³⁸, посвященный концепции будущего организации трудовой деятельности населения (до 2030 г.), где лейтмотивом выступила потребность в пересмотре официального подхода к определению трудового отношения: в направлении легализации некоторых нетипичных форм занятости, ранее ограниченных или запрещенных законодательством³⁹.

Следует упомянуть и масштабную реформу Основного закона о труде в Бразилии в 2017 г. Целью

такого реформирования было именно обновление «устаревшего» законодательства и его адаптация под современные экономические и социальные реалии⁴⁰.

Необходимость в гибком регулировании трудовых отношений и модернизации регулирования рынка труда также стали официальной причиной поспешно проведенного реформирования Основного закона Норвегии, регулирующего трудовую деятельность (Working Environment Act 2005 – Закон о рабочей среде)⁴¹.

Таким образом, тенденция вытеснения типичной трудовой занятости ее нетипичными формами, как на зарубежном, так и российском рынках труда должна способствовать корректировке подхода МОТ по вопросам будущего сферы труда. По сути, это и было озвучено на Международной конференции труда в конце января 2019 г., в частности, в докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда⁴².

Кроме мер, связанных с адаптацией трудящихся к меняющемуся миру труда, авторы доклада сделали упор на то, что в современных условиях должно быть в центре внимания МОТ: на необходимость распространения защиты трудовых прав работающих независимо от формы трудовой деятельности, включая неформальную занятость, самозанятых лиц и работающих через онлайн-платформы. Для адекватной защиты прав последней категории предлагается принять специальную комплексную конвенцию МОТ⁴³.

Между тем в Декларации столетия МОТ, принятой 21 июня 2019 г. в Женеве⁴⁴, к числу основных задач, на выполнение которых должны быть сконцентрированы усилия МОТ, отнесено «содействие разработке эффективной политики, направленной на обеспечение полной производительной и свободно выбранной занятости и достойной работы для всех, и, в частности, содействие переходу от образования и профессиональной подготовки

³⁶ См.: Капелюшников Р.И. Конец российской модели рынка труда? М., 2009. С. 56.

³⁷ Утратила силу. Указом Президента РФ от 07.05.2018 г. № 204 создан Национальный проект «Цифровая экономика Российской Федерации».

³⁸ См.: Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0 (2015) // Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=2. S. 24, 25 (Abrufdatum: 10.04.2020); Re-Imagining Work: White Paper Work 4.0 (2017) // Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=3. S. 94 (Abrufdatum: 10.04.2020).

³⁹ См.: Вишневская Н.Т. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания? // Экономический журнал ВШЭ. 2014. № 2. С. 249–284.

⁴⁰ См.: Melek M.A. Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram / ed. por A. Paranaenses. 2 ed. Curitiba, 2016. P. 35.

⁴¹ См.: Arbeidstilsynets høringsinnspill til forslag om endringer i arbeidsmiljøloven / Regjeringsside. Arbeids – og social department. URL: https://www.regjeringen.no/contentassets/8ca0c73b19624d3f8ab0df6bb49eb9b7/m_atil_aml_juni_2014.pdf (accessed: 30.04.2020).

⁴² См.: Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf; Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения в новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал росс. права. 2019. № 7. С. 115–130.

⁴³ См.: там же.

⁴⁴ См.: Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда. URL: https://bspn.by/images/2019-12-29_MOT_y_Maskve/Deklaracija_100-letija_MOT.pdf

к трудовой деятельности при особом внимании «эффективной интеграции молодежи в мир труда»⁴⁵.

Поскольку в современных условиях развития науки и техники для успешного трудоустройства и выполнения работы уже недостаточно пройти разовую профессиональную подготовку, в Рекомендации МОТ № 195 «О развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение» (2004) говорится о необходимости непрерывного обучения в течение всей жизни. Это особенно актуально, принимая во внимание, что развитие инновационных направлений деятельности неизбежно влечет за собой увеличение потребности в работниках высокотехнологичных производств⁴⁶.

Важно подчеркнуть, что цифровая экономика с возможностями развития новых форм занятости одновременно предполагает и новые вызовы для экономики и общества.

Так, ныне существенную часть новых форм занятости относят к неустойчивой занятости (*precarious employment*)⁴⁷.

Неустойчивая занятость как вынужденная утрата работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем, способствует «снижению или прогнозируемым рискам снижения социальных гарантий для занятых лиц» и является причиной роста неустойчивого характера труда (прекаризации)⁴⁸.

Например, Н.Л. Лютов среди форм неустойчивой занятости выделяет: работу через агентства временной занятости; трудовые договоры с нулевым рабочим временем; занятость через онлайн-платформы, совместное трудоустройство, совместное использование труда, промежуточное управление. Причём последние три, по его мнению, нельзя однозначно отнести к неустойчивым формам, но «непродуманная легализация таких форм без учета рисков в отношении работников может приводить их в неустойчивую форму»⁴⁹.

К разновидности неустойчивой (прекаризованной) занятости современные исследователи относят самозанятость⁵⁰.

⁴⁵ См.: Декларация столетия МОТ о будущем сферы труда. URL: https://bspn.by/images/2019/2019-12-29_MOT_y_Maskve/Deklaratsiya_100-letiya_MOT.pdf

⁴⁶ См.: Чиканова Л.А., Серёгина Л.В. Указ. соч. С. 158.

⁴⁷ См.: Лютов Н.Л. Указ. соч. С. 115–130.

⁴⁸ Котова С.И. Указ. соч. С. 69.

⁴⁹ Лютов Н.Л. Указ. соч.

⁵⁰ См., напр.: Хасенов М.Х. Правовое регулирование деятельности самозанятого населения // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 21–24.

С традиционными формами самостоятельной занятости Закон о занятости (ст. 2) связывает: участие в качестве учредителя в коммерческих организациях, регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя, нотариуса, учредившего адвокатский кабинет, членство в КФХ, осуществление профессиональной деятельности. Последняя форма после вступления в силу Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ⁵¹ стала рассматриваться некоторыми исследователями⁵² как особая форма или «новый вид» занятости при отсутствии законодательного закрепления юридического статуса самозанятого гражданина.

В процессе продолжительной дискуссии в попытке сформулировать дефиницию понятия «самозанятость» исследователи неминуемо сталкиваются с основной проблемой определения, а соответственно, и правового регулирования самозанятости — ее смешение с предпринимательством.

Например, одни исследователи придерживаются точки зрения, что «предпринимательство» и «самозанятость» «по сути, это однокоренные понятия, содержанием которых является деятельность, приносящая прибыль (доход), но различающиеся по признаку формальной легализации»⁵³.

С точки зрения других, самозанятый гражданин — «самозанятый предприниматель», или «предприниматель, но с особым статусом, так как только он один решает вопросы своей предпринимательской деятельности»⁵⁴.

Среди дискуссионных есть сторонники⁵⁵, как представляется, позитивного предложения Министерства юстиции РФ, размещённого на сайте проектов нормативных правовых актов⁵⁶, которые так и не были учтены законодателем.

Принимая во внимание и уважая мнения других исследователей, все же попытаемся

⁵¹ См.: Федеральный закон от 27.11.2018 г. № 422-ФЗ (в ред. от 15.12.2019 г.) «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // СЗ РФ. 2018. № 49 (ч. I), ст. 7494.

⁵² См., напр.: Хабибуллина А.С. Самозанятость и трудовые отношения: различия в практике применения // Вопросы трудового права. 2019. № 12. С. 19.

⁵³ Куракин А.В., Карпунин Д.В. Самозанятость граждан: проблемы становления механизма правового регулирования административного принуждения в сфере обеспечения самозанятости // Административное и муниципальное право. 2014. № 4. С. 40.

⁵⁴ Крылова Е.Г. Особенности экономического регулирования предпринимательской деятельности самозанятых в России и за рубежом // Юрист. 2017. № 6. С. 11.

⁵⁵ См.: Долинская В.В., Долинская Л.М. Проблемы правового статуса самозанятых // Вестник МГОУ. Сер.: Юриспруденция. 2018. № 1. С. 122, 123.

⁵⁶ См.: URL: <https://regulation.gov.ru> (дата обращения: 01.02.2020).

сформулировать свою точку зрения по данному вопросу.

В отличие от предпринимательской деятельности деятельность по получению профессионального дохода всегда предполагает личное оказание работ и услуг, а также получения дохода от использования личного имущества.

Полагаем, что главное отличие самозанятых от предпринимателей выражается в том, что первые не ставят себе целью (исходя из своих профессиональных и деловых качеств) заниматься определенным трудом ради извлечения прибыли как таковой. В процессе реализации личного труда вне найма и формального статуса, они приобретают для себя источник пусть не всегда стабильного, но адекватного дохода с целью удовлетворения элементарных личных, семейных потребностей. В данном контексте в сущностном понимании дефиниции «прибыль» и «доход» все-таки не являются тождественными.

На наш взгляд, к группе основных критериев идентификации самозанятого гражданина, осуществляющего свою трудовую деятельность в рамках сложившихся правоотношений не по найму, следует отнести: независимый самостоятельный труд не по найму без привлечения наемных работников; отсутствие регистрации индивидуального предпринимателя; законодательная неопределенность юридического статуса; получение дохода с целью удовлетворения элементарных личных (семейных) жизненных потребностей (материальных и духовных); самостоятельное планирование режима работы, отдыха⁵⁷.

Фокусируя внимание в большей степени на понимании, чем на определении анализируемого понятия самозанятости, мы исходим из того, что в данном случае важной представляется не столько форма занятости, сколько статус субъекта, осуществляющего деятельность в данной сфере, который пока законодательно не закреплён.

* * *

По итогам проведенного анализа можно констатировать отсутствие единства в понятийном аппарате феномена занятости. Многообразие научных подходов к определению дефиниции этого понятия, равно как и к классификациям видов и форм занятости, подтверждает целесообразность применения узкой и широкой трактовки к определению занятости, как правовой категории. Обобщая изложенное, можно предложить авторское определение занятости как правовой категории.

⁵⁷ См.: Павловская О.Ю. К вопросу о проблемах правового регулирования самозанятости // Право и экономика. 2018. № 1. С. 12–17.

В широком смысле – это регулируемая нормами права совокупность общественных отношений в сфере занятости.

В узком смысле – это деятельность трудоспособного и экономически активного населения с целью удовлетворения личных (семейных) потребностей (материальных и духовных) в ходе реализации конституционного принципа свободы труда на рынке труда при законодательном закреплении соответствующего статуса субъекта, осуществляющего ту или иную деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. М., 1997. С. 56.
2. Андреева Л.А., Медведев О.М. К вопросу о понятиях трудовой занятости и ее обеспечения // Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук: сб. науч. тр. М., 2000. С. 23.
3. Бреев Б.Д. Безработица в современной России. М., 2005. С. 11.
4. Бреев Б.Д. Становление рыночных отношений и занятость населения // Общество и экономика. 1995. № 7–8. С. 162, 163.
5. Вишневецкая Н.Т. Реформа немецкого рынка труда: особый случай или пример для подражания? // Экономический журнал ВШЭ. 2014. № 2. С. 249–284.
6. Гаузнер Н.Д. Методы регулирования занятости в странах Запада // Проблемы теории и практики управления. 1993. № 1. С. 97.
7. Гимпельсон В.Е. Пора хорошенько почистить наш Трудовой кодекс // Закон. 2019. № 11. С. 13.
8. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122–143.
9. Джисоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости. М., 2006. С. 20.
10. Дикусарова М.Ю., Агрицкая А.И., Волууглина А.Н. Теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения // Экономическая наука и практика: материалы VI Международ. науч. конф. (г. Чита, апрель 2018 г.). Чита, 2018. С. 3, 4.
11. Долинская В.В., Долинская Л.М. Проблемы правового статуса самозанятых // Вестник МГОУ. Сер.: Юриспруденция. 2018. № 1. С. 122, 123.
12. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне: учеб. пособие. М., 2002. С. 11.

13. *Капелюшников Р.И.* Конец российской модели рынка труда? М., 2009. С. 56.
14. *Котляр А.Э.* Теоретические проблемы занятости остаются актуальными // *Человек и труд.* 1995. № 2. С. 49; 1996. № 5. С. 9.
15. *Котова С.И.* Правовое положение прекриата на рынке труда и концепция занятости: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 17, 18, 44, 69.
16. *Крылова Е.Г.* Особенности экономического регулирования предпринимательской деятельности самозанятых в России и за рубежом // *Юрист.* 2017. № 6. С. 11.
17. *Куракин А.В., Карпунин Д.В.* Самозанятость граждан: проблемы становления механизма правового регулирования административного принуждения в сфере обеспечения самозанятости // *Административное и муниципальное право.* 2014. № 4. С. 40.
18. *Лютюв Н.Л.* Трансформация трудовых правоотношения в новые формы занятости в условиях цифровой экономики // *Журнал рос. права.* 2019. № 7. С. 115–130.
19. *Медведев О.М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1994. С. 15, 16.
20. *Орлова Е.Е.* Занятость как правовая категория: понятие и признаки // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2017. № 1. С. 14–17.
21. *Павловская О.Ю.* К вопросу о проблемах правового регулирования самозанятости // *Право и экономика.* 2018. № 1. С. 12–17.
22. *Скачкова Г.С., Шугаев А.А.* Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития. М., 2015. С. 42.
23. *Собченко О.В.* Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 39.
24. *Сулейманова Г.В.* Трудоустройство и занятость. Правовое регулирование. М., 1999. С. 5.
25. *Трудовое право России: учеб. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова.* М., 2002. С. 229.
26. *Хабидуллина А.С.* Самозанятость и трудовые отношения: различия в практике применения // *Вопросы трудового права.* 2019. № 12. С. 19.
27. *Хасенов М.Х.* Правовое регулирование деятельности самозанятого населения // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2019. № 1. С. 21–24.
28. *Храновский И.В.* Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансового экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ): дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 15, 20–24.
29. *Чиканова Л.А., Серёгина Л.В.* Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // *Право. Журнал ВШЭ.* 2018. № 3. С. 150–154, 158.
30. *Чукреев П.А., Корытова Е.В.* Занятость населения и её регулирование: учеб. пособие. Улан-Удэ, 2010. С. 22, 25–27.
31. *Шваб К.* Четвёртая промышленная революция. М., 2016 (Top Rusiness). С. 41.
32. *Melek M.A.* Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram / ed. por A. Paranaenses. 2 ed. Curitiba, 2016. P. 35.
33. *Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0 (2015)* // Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=2. S. 24, 25 (Abrufdatum: 10.04.2020).
34. *Re-Imagining Work: White Paper Work 4.0 (2017)* // Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=3. S. 94 (Abrufdatum: 10.04.2020).

REFERENCES

1. *Andreev S.V.* Personnel potential and employment problems in the conditions of Russia's transition to market relations. М., 1997. P. 56 (in Russ.).
2. *Andreeva L.A., Medvedev O.M.* On the question of the concepts of labor employment and its provision // *Actual problems of social and humanitarian sciences: collection of scientific papers.* М., 2000. P. 23 (in Russ.).
3. *Breev B.D.* Unemployment in modern Russia. М., 2005. P. 11 (in Russ.).
4. *Breev B.D.* Formation of market relations and employment of the population // *Society and economy.* 1995. No. 7–8. P. 162, 163 (in Russ.).
5. *Vishnevskaya N.T.* Reform of the German labor market: a special case or an example to follow? // *Economic Journal of the Higher School of Economics.* 2014. No. 2. P. 249–284 (in Russ.).
6. *Gausner N.D.* Methods of employment regulation in Western countries // *Problems of theory and practice of management.* 1993. No. 1. P. 97 (in Russ.).
7. *Gimpelson V.E.* It's time to thoroughly clean our Labor Code // *Law.* 2019. No. 11. P. 13 (in Russ.).
8. *Gimpelson V.E., Kapelyushnikov R.I.* Non-standard employment and the Russian labor market // *Economic issues.* 2006. No. 1. P. 122–143 (in Russ.).
9. *Dzhioev S.H.* Legal problems of promoting labor employment. М., 2006. P. 20 (in Russ.).
10. *Dikusarova M. Yu., Agritskaya A.I., Voluuglina A.N.* Theoretical and methodological approaches to the study of employment of the population // *Eco-*

- conomic science and practice: materials of the VI International Scientific Conference (Chita, April 2018). Chita, 2018. P. 3, 4 (in Russ.).
11. *Dolinskaya V.V., Dolinskaya L.M.* Problems of the legal status of the self-employed // Herald of the MSR. Ser.: Jurisprudence. 2018. No. 1. P. 122, 123 (in Russ.).
 12. *Ivanova V.N., Bezdenezhnykh T.I.* Management of employment of the population at the local level: textbook. M., 2002. P. 11 (in Russ.).
 13. *Kapelyushnikov R.I.* The end of the Russian model of the labor market? M., 2009. P. 56 (in Russ.).
 14. *Kotlyar A.E.* Theoretical problems of employment remain relevant // Man and labor. 1995. No. 2. P. 49; 1996. No. 5. P. 9 (in Russ.).
 15. *Kotova S.I.* The legal status of the precariat in the labor market and the concept of employment: dis. ... PhD in Law. M., 2019. P. 17, 18, 44, 69 (in Russ.).
 16. *Krylova E.G.* Features of economic regulation of entrepreneurial activity of the self-employed in Russia and abroad // Lawyer. 2017. No. 6. P. 11 (in Russ.).
 17. *Kurakin A.V., Karpukhin D.V.* Self-employment of citizens: problems of formation of the mechanism of legal regulation of administrative coercion in the sphere of self-employment provision // Administrative and Municipal Law. 2014. No. 4. P. 40 (in Russ.).
 18. *Lyutov N.L.* Transformation of labor relations into new forms of employment in the digital economy // Journal of Russian law. 2019. No. 7. P. 115–130 (in Russ.).
 19. *Medvedev O.M.* Legal problems of ensuring employment of the population: abstract ... Doctor of Law. M., 1994. P. 15, 16 (in Russ.).
 20. *Orlova E.E.* Employment as a legal category: the concept and signs // Labor Law in Russia and abroad. 2017. No. 1. P. 14–17 (in Russ.).
 21. *Pavlovskaya O. Yu.* On the issue of the problems of legal regulation of self-employment // Law and economics. 2018. No. 1. P. 12–17 (in Russ.).
 22. *Skachkova G.S., Shugaev A.A.* Employment and employment in modern Russia: state and prospects of development. M., 2015. P. 42 (in Russ.).
 23. *Sobchenko O.V.* Some legal problems of employment of the population in the Russian Federation: dis. ... PhD in Law. M., 2005. P. 39 (in Russ.).
 24. *Suleymanova G.V.* Employment and employment. Legal regulation. M., 1999. P. 5 (in Russ.).
 25. Labor Law of Russia: textbook / ed. by S.P. Mavrin, E.B. Khokhlova. M., 2002. P. 229 (in Russ.).
 26. *Khabibullina A.S.* Self-employment and labor relations: differences in the practice of application // Issues of Labor Law. 2019. No. 12. P. 19 (in Russ.).
 27. *Khasenov M. Kh.* Legal regulation of the activity of the self-employed population // Labor Law in Russia and abroad. 2019. No. 1. P. 21–24 (in Russ.).
 28. *Khranovsky I.V.* The legal status of unemployed citizens in Russia and some foreign countries during the global financial and economic crisis (comparative legal analysis): dis. ... PhD in Law. M., 2014. P. 15, 20–24 (in Russ.).
 29. *Chikanova L.A., Seregina L.V.* Legal protection of citizens from unemployment in the conditions of information technological innovations in the sphere of labor and employment // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2018. No. 3. P. 150–154, 158 (in Russ.).
 30. *Chukreev P.A., Korytova E.V.* Employment of the population and its regulation: textbook. Ulan-Ude, 2010. P. 22, 25–27 (in Russ.).
 31. *Schwab K.* The Fourth Industrial Revolution. M., 2016 (Top Rusiness). P. 41 (in Russ.).
 32. *Melek M.A.* Trabalhista! E agora? Onde as empresas mais erram / ed. por A. Paranaenses. 2 ed. Curitiba, 2016. P. 35.
 33. Re-Imagining Work: Green Paper Work 4.0 (2015) // Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/arbeiten-4-0-green-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=2. S. 24, 25 (Abrufdatum: 10.04.2020).
 34. Re-Imagining Work: White Paper Work 4.0 (2017) // Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf?__blob=publicationFile&v=3. S. 94 (Abrufdatum: 10.04.2020).

Сведения об авторе

ПАВЛОВСКАЯ Ольга Юрьевна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Департамента общих и межотраслевых юридических дисциплин Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»; 101000 г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20

Author's information

PAVLOVSKAYA Olga Yu. – PhD in Law, associate Professor, associate Professor of the Department of Labor Law and social security law of the Department of general and intersectoral legal disciplines of the National Research University “Higher School of Economics”; 20 Myasnitskaya str., 101000 Moscow, Russia