

DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.021-029

Н. В. Черных*

Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия¹

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос о единстве трудового права в условиях развития в европейских странах и предстоящей (а также частично уже состоявшейся) в Российской Федерации легализации так называемых новых, нетипичных форм занятости. Проанализированы некоторые негативные свойства нетипичных форм занятости, сохранение которых может угрожать единству и целостности трудового права. Подчеркивается недопустимость снижения единого стандарта трудовых прав, отмечаются проблемы в институте оплаты и охраны труда. На основе анализа элементов, характеризующих единство трудового права, отмечаются отступления от классических признаков трудового отношения, приводящие в некоторых случаях к перекалыванию работодательского (предпринимательского) риска на лицо, привлекаемое к наемному труду.

Автор приходит к выводу, что распространение сферы применения положений гл. 53.1 ТК РФ на занятость (пусть и в очень ограниченном количестве) в органах власти и бюджетном секторе представляет собой весьма тревожную тенденцию. Традиционно бюджетная сфера рассматривается как стабильная занятость с невысоким заработком. Внедрение в бюджетную сферу непостоянной, нетипичной занятости понижает и без того низкий уровень трудовых прав работников, занятых в этой сфере. Развитие нетипичных форм занятости начинает активно не только влиять на сектор неформальной занятости, но и вторгаться в сферу «традиционных» отношений, задавая неверные направления кадровой политики. В этой связи принимаемые законодателем акты в случае легализации одной из нетипичных форм занятости должны строго соотноситься с основополагающими принципами трудового права, понятием единого трудового отношения и основными правами работника, что позволит не допустить разрушения единства трудового права.

Ключевые слова: единство и дифференциация правового регулирования труда; формы нетипичной занятости; трудовое отношение; основополагающие принципы трудового права; отсутствие у работника обязанности нести финансовые риски.

Для цитирования: Черных Н. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Lex russica. — 2020. — Т. 73. — № 9. — С. 21—29. — DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.021-029.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-16126.

© Черных Н. В., 2020

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, директор Института частного права, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993

nvchernyh@yandex.ru

The Unity of Labor Law and Development of Atypical Employment: Interaction Problems²

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Director of the Institute of Private Law; Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
nvchernyh@yandex.ru

Abstract. The paper investigates the issue of the unity of labor law in the context of development of legalization of so-called new, atypical forms of employment in European countries and their forthcoming (and partially already completed) legalization in the Russian Federation. The author has analyzed some negative features of atypical forms of employment, the preservation of which can threaten the unity and integrity of labor law. The paper highlights the inadmissibility of reducing the uniform standard of labor rights and focuses on problems in the institution of labour remuneration and protection. On the basis of the analysis of elements characterizing the unity of labor law, the author describes deviations from the classical features of labor relations that sometimes lead to shifting employers' (entrepreneurial) risk on the person involved in hired labor.

The author concludes that the extension of the scope of application of the provisions of Chapter 53.1 of the Labour Code of the Russian Federation (albeit in a very limited scope) to employees working in government authorities and the public sector is a very disturbing trend. Traditionally, the budget sphere is seen as low-paid stable employment. The introduction of non-permanent, atypical employment into the public sector reduces the low level of employment rights of employees in the public sector. The development of atypical forms of employment not only actively affect the informal employment sector, but also invade the field of "traditional" relations, setting incorrect directions of HR policies. In this regard, acts adopted by the legislator in the case of legalization of one of the atypical forms of employment must be strictly correlated with the fundamental principles of labor law, the concept of a uniform labor relation and basic rights of the employee, which will prevent the destruction of the unity of labor law.

Keywords: unity and differentiation of legal regulation of labor; forms of atypical employment; labor relationship; fundamental principles of labor law; lack of the employee's duty to bear financial risks.

Cite as: Chernykh NV. Edinstvo trudovogo prava i razvitie netipichnoy zanyatosti: problemy vzaimodeystviya [The Unity of Labor Law and Development of Atypical Employment: Interaction Problems]. *Lex russica*. 2020;73(9):21—29. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.021-029. (In Russ., abstract in Eng.).

В современных условиях обостряющейся конкуренции противоречия между экономическими интересами работодателя и потребностями в социальной защите работника значительно усиливаются, толкая работодателей на поиск новых форм оптимизации расходов на заработную плату, страховые взносы и иные социальные обязательства. Кроме того, работодателя привлекает использование новых способов гибкого и быстрого реагирования на изменяющиеся условия рынка путем увеличения и (или) сокращения численности персонала в зависимости от потребностей производства³, не сопровождающихся сложными, затратными или длительными административными про-

цедурами. В этой связи ситуация на рынке труда характеризуется увеличением количества работников, занятых в так называемых нетипичных, нестандартных условиях занятости.

Общемировые тенденции, связанные с развитием нетипичных форм и вытеснением традиционного труда, приводят к тому, что, как указывает Н. Л. Лютов, «понимание трудового правоотношения как несамостоятельного, субординированного труда... как отношения, отличающегося от гражданско-правового по личностному, организационному и имущественному признакам, становится применимым ко все меньшему числу сфер трудовой деятельности»⁴. Поэтому постановка вопроса

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-29-16126.

³ Саликова Н. М. «Заемный труд», или Использование труда работников по договору о предоставлении персонала // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 4 (33). С. 45.

⁴ Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы трудового права. 2019. № 6 (103). С. 102.

о соотношении единства трудового права и его дифференциации, вызванной развитием нетипичных форм занятости, является весьма своевременной. В настоящей работе мы хотим предпринять попытку рассмотреть взаимодействие между идеей единства трудового права и появлением новых нетипичных форм занятости, обозначить проблемы, возникающие в этой связи, и ответить на вопросы о способности трудового права обеспечить как отвечающее потребностям экономического развития правовое регулирование новых взаимоотношений, так и предоставление адекватной правовой защиты работникам. За основу возьмем тезис, высказанный Г. С. Скачковой о том, что трудовое право должно распространяться (полностью или частично) на всех лиц, использующих в той или иной мере свои способности к труду в рамках общественной организации труда⁵.

Отметим, что среди ученых-трудовиков не сформировалось единого мнения относительно места нетипичных форм в современный период развития трудового права. Так, Г. В. Хныкин связывает с развитием нестандартных форм занятости тенденцию, направленную на уничтожение или искажение типичного в трудовых отношениях, в том числе путем уничтожения границ дозволенного и разумного, включения маловразумительных норм об особом правовом регулировании отдельных категорий работников⁶. Н. И. Минкина указывает, что многие общие нормы ТК РФ неприменимы по своей правовой природе к одной из форм нетипичной занятости — отношениям, возникающим при направлении работников частным агентством занятости к другим физическим или юридическим лицам⁷. В свою очередь, А. М. Лушни-

ков полагает важным сочетание стабильности и гибкости трудового договора, что означает дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых отношений (нормативный уровень гибкости) и индивидуализацию условий трудового договора (индивидуально-договорный уровень гибкости), но в пределах, диктуемых публичными началами трудового права⁸.

Мы солидарны с И. О. Снигиревой в той части, что развитие дифференциации в правовом регулировании труда, появление новых норм об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников (в том числе и при расширении использования в современном трудовом праве нетипичных форм занятости) не должно «затенять единство, рассматриваться в отрыве от того общего для всех трудовых отношений, что имеется в нормах трудового права», единство не должно вытесняться дифференциацией⁹.

М. В. Лушникова и А. М. Лушников указывают, что равенство (единство) трудовых прав и обязанностей означает равные права и обязанности участников отношений, основанные на трудовом договоре, независимо от сферы применения труда и равные способы защиты прав и законных интересов¹⁰.

По мнению И. О. Снигиревой, единство в трудовом праве обеспечивается закрепленным в законодательстве определением трудового отношения, правовой формой реализации этого отношения — трудовым договором, основными принципами правового регулирования трудовых отношений¹¹. При этом в отношениях, основанных на применении труда, должны сохраняться первичные квалифицирующие при-

⁵ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 48.

⁶ Хныкин Г. В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. М. : РГ-Пресс, 2020. С. 152.

⁷ Минкина Н. И. Проблемные аспекты регулирования особенностей по договору о предоставлении труда работников (персонала) // Ученые записки Алтайского филиала РАНХиГС при Президенте РФ : сборник статей / под ред. И. А. Панарина ; Алтайский филиал РАНХиГС. Барнаул, 2018. С. 97.

⁸ Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений: нетипичные трудовые правоотношения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2012. № 6. С. 65.

⁹ Снигирева И. О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 3—5.

¹⁰ Лушникова М. В., Лушников А. М. Основные принципы трудового права: актуальные проблемы легализации // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2014. № 8. С. 67.

¹¹ Снигирева И. О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений.

знаки, в частности применение личного живого труда, руководство работой и контроль за ней со стороны работодателя, работа в его интересах, выполнение работником конкретной трудовой функции, отсутствие у работника обязанности нести финансовый риск¹².

В целом все указанные признаки присущи как традиционному трудовому договору, так и нетипичным формам занятости. Однако в некоторых нетипичных формах занятости можно обнаружить определенные отступления от последнего признака — отсутствия у работника обязанности нести финансовый риск. В договорах с нулевым рабочим временем работник несет, по сути, риск неполучения заработной платы, если работодатель не будет привлекать его к выполнению работы. В отношениях, связанных с использованием интернет-платформ, возможны ситуации, когда работник может быть «отстранен» от распределения заказов через эти платформы в случаях нарушений внутренних регламентов, устанавливаемых агрегаторами заказов, что тоже можно рассматривать как определенный элемент финансового риска, а также как отказ «работодателя» от обеспечения работника работой.

Относительно единого определения трудового отношения в контексте расширения нетипичной занятости отметим, что во многих научных работах постулируется утверждение о том, что нетипичный трудовой договор является основанием возникновения нетипичного трудового правоотношения, в котором существенно изменены личностный, организационный или имущественный признак¹³.

Вместе с тем пока развитие нетипичной занятости существенно не повлияло на пересмотр законодательной дефиниции трудового отношения и трудового договора. Только при легализации труда по договору о предоставлении труда работников (персонала) Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений

в отдельные законодательные акты Российской Федерации»¹⁴ в ст. 15 и 56 ТК РФ была внесена оговорка о том, что трудовая функция выполняется «в интересах, под управлением и контролем работодателя». В науке процесс выработки нового подхода к определению трудового отношения еще не завершён¹⁵. Основные научные дискуссии по этому вопросу строятся между двумя полярными точками — распространение на лиц, занятых нетипичным трудом, норм трудового права в полном объеме или признание их субъектами, деятельность которых будет регулироваться гражданским правом (как это происходит сейчас в отношении таксистов, курьеров и других лиц, привлекаемых к работе через различные интернет-платформы¹⁶).

Нас, однако, более интересует вопрос о сохранении единства трудового права и о том, что статус наемного работника, в том числе его статус после окончания трудовых отношений, как будущего субъекта социально-обеспечительных, пенсионных отношений не должен размываться. При этом, как нам представляется, основные проблемы взаимодействия между единством трудового права и развитием нетипичных форм занятости лежат не в сфере частного интереса реализации работником своей способности к труду, приводящего, например, к заключению трудового договора с частным агентством занятости для выполнения сугубо временной работы у постоянно меняющихся работодателей, а в сфере публичных интересов общества в обеспечении средствами трудового права справедливых и достойных условий занятости, гарантирующих работнику хотя бы минимальную социальную защиту после их окончания.

Рассмотрим, в частности, договоры с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts) — одну из новых форм занятости в Европе, выделяемую в докладе Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни (Еврофонда)¹⁷. При указанной форме занятости

¹² Снугирева И. О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. 2018. № 4. С. 220.

¹³ Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. С. 8.

¹⁴ СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

¹⁵ См., например: Лютов Н. Л. Трансформация правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115—130.

¹⁶ См., например: апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22.11.2019 по делу № 33-53437/2019.

¹⁷ Eurofound. New forms of employment. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf (дата обращения: 18.08.2020).

работник выходит на работу в определенное работодателем время и за определенную работодателем плату.

Однако работодатель может и не привлечь его к выполнению трудовых обязанностей, в связи с чем работник не получит вознаграждения либо получит его исходя из небольшого количества отработанных рабочих часов. Вместе с тем в контексте понятия «занятые граждане» (ст. 2 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации») такой человек, безусловно, является занятым (как заключивший трудовой договор) и не может получать пособие по безработице даже в той ситуации, если работодатель в текущем периоде не привлекал его к работе и, соответственно, не оплачивал рабочее время.

В этой связи необходимо в случае легализации указанной формы нетипичной занятости предусмотреть минимальную почасовую ставку, а также минимальное количество часов, на которое работодатель обязуется привлечь работника. Указанные положения будут способствовать защите прав работника и придавать необходимую определенность трудовым отношениям.

Т. Ю. Коршунова, анализируя проблемы достойного труда в условиях распространения нетипичной занятости, указывает, что необходимо переосмыслить базовые понятия «работник», «работодатель», «трудовое правоотношение», чтобы труд как можно большего числа работников отвечал критериям достойного труда¹⁸. Соглашаясь в целом с высказанными автором аргументами, не можем не отметить беспокойство, связанное с тем, что нетипичные формы занятости в действительности начинают активно влиять на основополагающие, базовые конструкции трудового права, создавая определенную угрозу единству трудового права.

Многие ученые отмечают, что проблемным вопросом в контексте нетипичных форм за-

нятости является вопрос об обязанностях работодателя, связанных с охраной труда¹⁹. Так, Ю. П. Орловский, анализируя нормы о дистанционных работниках, указывает, что большинство традиционных требований в этой сфере не могут быть выполнены в силу специфики труда дистанционных работников, выполняющих трудовую функцию вне места нахождения работодателя²⁰. По мнению Л. В. Серegiной, отсутствие должного правового регулирования некоторых новых нетипичных форм занятости делает невозможным признание такого незащищенного труда безопасным и, как следствие, достойным²¹. Подтверждением того, что опасения ученых небеспочвенны, является то обстоятельство, что на работника как на более слабую сторону трудовых отношений ни при каких обстоятельствах не должны возлагаться негативные последствия, связанные с небезопасностью условий труда для его жизни и здоровья.

Год назад широкий общественный резонанс получила история 21-летнего Артыка Орозалиева, курьера «Яндекс.Еды», который умер после 10-часовой рабочей смены²². В компании, с которой был заключен договор на курьерскую доставку, заявили, что курьеры самостоятельно определяют свою рабочую нагрузку. По нашему мнению, именно такая позиция и привела к трагедии. Субъект, использующий труд работников (полагаю, что отношения между курьером и службой курьерской доставки носили гражданско-правовой характер), не вправе перекладывать ответственность за отсутствие приемлемых норм нагрузки на работника, и характер связи (гражданско-правовой) не должен рассматриваться как основание для освобождения от риска возникновения неблагоприятных последствий. Хотя высказанная нами позиция не разделяется, в частности, Л. В. Серegiной²³, мы убеждены, что вопросы легализации отдельных нетипичных форм занятости, а также изменений положений гражданского законода-

¹⁸ Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78.

¹⁹ См., например: Серегина Л. В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации // Журнал российского права. 2020. № 6. С. 91.

²⁰ Орловский Ю. П. Обновление трудового законодательства — веление времени // Законодательство. 2020. № 2. С. 36—42.

²¹ Серегина Л. В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации. С. 92.

²² URL: <https://paperpaper.ru/v-peterburge-posle-desyatichasovoj-sme/> (дата обращения: 18.08.2020).

²³ Серегина Л. В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации. С. 91.

тельства, регулирующих вопросы привлечения физических лиц к выполнению работ, оказанию услуг, должны решаться в совокупности. В противном случае работодатели стабильно будут пользоваться нормами гражданского законодательства для обхода вновь введенных в трудовое законодательство положений, как, собственно, и происходит в настоящее время.

Предлагаемым нами вариантом решения ситуации должно быть такое правовое регулирование, которое, с одной стороны, включало бы работников, занятых в нетипичных формах занятости, в отношения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и в связи с профессиональными заболеваниями, с другой стороны, накладывало бы на субъекта, привлекающего физическое лицо по договору выполнения работ или оказания услуг, определенные обязательства в части возмещения вреда жизни и здоровью, нанесенного в результате исполнения договора. Это могло бы быть реализовано путем включения в гражданское законодательство положений об обязанности сторон предусмотреть соответствующие условия в договоре.

В поисках некоего единого концепта трудовых прав работников, гарантированных всем работающим по трудовому договору, можно обратиться к позиции А. Ф. Нуртдиновой, выделяющей следующую группу трудовых прав, содержание которых предопределено ценностями цивилизованного общества и правового государства:

- право на равное обращение (запрет дискриминации в сфере труда);
- право на защиту от принудительного труда;
- право на защиту от необоснованного отказа в приеме на работу;
- право на равную оплату за труд равной ценности;
- право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- право на достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;
- право на выдачу документов, связанных с работой, и их копий²⁴.

Однако выскажем сомнение, что в новых нетипичных формах занятости действительно возможно реализовать часть их них.

Так, право на равное обращение и право на равную оплату за труд равной ценности подвергается определенной угрозе при вступлении работника в отношения, урегулированные гл. 53.1 ТК РФ. Принимая к себе временный персонал, «фактический» работодатель не мотивирует его (в том числе и финансово), не вкладывается, не инвестирует в его развитие так, как делает это для основного персонала. «Юридический» же работодатель зачастую тоже не заинтересован в дополнительных расходах на развитие персонала, уменьшающих его прибыль от предоставления персонала «в аренду».

Право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, которое в классических трудовых отношениях обеспечивается обязанностями работодателя обусловленную работу предоставить, практически нивелируется в договорах с нулевым рабочим временем. Право на достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте существенно урезано в тех формах занятости, которые характеризуются выполнением работы на рабочих местах, не находящихся в ведении работодателя (дистанционные работники). Вместе с тем, по мнению А. Ф. Нуртдиновой, изменение экономического положения в стране, в том числе кризисные явления, не могут служить основанием отмены или изменения содержания указанных прав²⁵. Приведенные суждения в части кризисных явлений, на наш взгляд, весьма уместны, поскольку существуют позиции о небывалой эффективности применения новых форм занятости в тех условиях, в которых находится российская экономика. Однако есть и ученые, которые занимают более сдержанную позицию в вопросе о влиянии применения новых форм занятости на экономическое развитие государства. Так, Н. Л. Лютов указывает, что гибкое правовое регулирование труда направлено прежде всего на снижение себестоимости производимых товаров и оказываемых услуг за счет уменьшения издержек в отношении работников, что в перспективе означает конкуренцию с развивающимися странами, направленную на ухудшение социального положения собственных граждан. Низкие издержки работодателей в отношении рабочей силы негативно сказываются на производительности труда и оказывают дестиму-

²⁴ Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. 2017. № 2. С. 74.

²⁵ Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики.

лирующий эффект в отношении повышения квалификации и производственного обучения работников, т.е. снижают квалификационный потенциал рабочей силы²⁶. Именно поэтому основным вектором государственной политики в сфере труда, связанной с возможной будущей легализацией новых нетипичных форм занятости, должно стать не ослабление норм трудового права, связанных с защитой трудовых прав работников, а определенная модификация новых форм, успешно сочетающая индивидуализацию и свободу трудового договора и закрепление единого трудового стандарта, не снижаемого при выборе той или иной модели занятости. Возможно, при таком подходе некоторые формы занятости вообще не стоит вводить в правовое поле России, например трудовые договоры с нулевым рабочим временем. Заданный вектор позволит сохранить идеи гуманизма, выражающиеся в отношении к трудящемуся человеку, — его жизни, здоровью, профессиональной самореализации, достоинству как к значимым для общества ценностям²⁷. Необходимо всячески избегать предложений о расширении элементов гражданско-правового регулирования отношений, высказываемых в связи с экспансией нетипичных форм занятости, поскольку, единожды начавшись, этот процесс приобретет необратимый характер, т.к. цель снижения работодательских расходов будет поставлена во главу угла. Уже сейчас, в частности, наблюдается негативная тенденция применения норм гл. 53.1 ТК РФ не только в бизнес-среде, но и в сфере, связанной с деятельностью правоохранительных органов и органов управления, государственных и муниципальных учреждений. Так, есть примеры размещения

в единой информационной системе государственных закупок договоров о предоставлении труда работников (персонала), где заказчиком выступает, в частности, Следственное управление Следственного комитета РФ по Хабаровскому краю и Еврейской автономной области²⁸, администрация муниципального образования²⁹, автономное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Центр профессиональной патологии»³⁰, муниципальное бюджетное учреждение «Орджоникидзеvский дорожно-эксплуатационный участок»³¹. Условие о том, что персонал должен быть предоставлен только юридическим лицом, имеющим статус частного агентства занятости, содержится не во всех технических заданиях к указанным выше закупкам, что свидетельствует о возможности заключения договора о предоставлении труда работников (персонала) с другими юридическими лицами.

Распространение сферы применения положений гл. 53.1 ТК РФ на занятость (пусть и в очень ограниченном количестве) в органах власти и бюджетном секторе представляет собой, на наш взгляд, весьма тревожную тенденцию. Традиционно бюджетная сфера рассматривается как стабильная занятость с невысоким заработком. Внедрение в бюджетную сферу непостоянной, нетипичной занятости понижает и без того низкий уровень трудовых прав работников, занятых в этой сфере. Так как минимум в двух договорах из вышеуказанных речь идет о краткосрочном привлечении медицинского персонала — весьма уязвимой в настоящее время категории работников³². Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что развитие нетипичных форм занятости

²⁶ Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16. № 1. С. 47.

²⁷ Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. 2018. № 9. С. 72.

²⁸ Информация с сайта www.zakupki.gov.ru, идентификационный код закупки — 191272209996227210100100862807810244 (дата обращения: 19.11.2019).

²⁹ Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 24.04.2018 по делу № 33-2793/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

³⁰ Информация с сайта www.zakupki.gov.ru, проект договора № 17-ЭА/19 (дата обращения: 19.11.2019).

³¹ Информация с сайта www.zakupki.gov.ru, идентификационный код закупки 193667319873266860100100700017830000 (дата обращения: 19.11.2019).

³² Кроме того, уместно в этой связи вспомнить о том, что часть выплат за работу с лицами, инфицированными новой коронавирусной инфекцией, не была выплачена, поскольку младший медицинский персонал был привлечен по договору о предоставлении труда работников персонала компанией ООО «Анри», специализирующейся на предоставлении персонала. См.: URL: https://www.pravda.ru/news/society/1492251-mladshij_medpersonal/ (дата обращения: 19.08.2020).

начинает не только активно влиять на сектор неформальной занятости, но и вторгаться в сферу «традиционных» отношений, задавая неверные направления кадровой политики. В этой связи принимаемые законодателем акты в случае легализации одной из нетипичных форм занятости должны строго соотноситься с основополагающими принципами трудового права, понятием единого трудового отношения и основными правами работника, что позволит не допустить разрушения единства трудового права.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. — 2020. — № 7. — С. 78—97.
2. Лушникова М. В., Лушников А. М. Основные принципы трудового права: актуальные проблемы легализации // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2014. — № 8. — С. 59—90.
3. Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений: нетипичные трудовые правоотношения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2012. — № 6. — С. 56—66.
4. Лютов Н. Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы трудового права. — 2019. — № 6 (103). — С. 98—107.
5. Лютов Н. Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. — 2020. — Т. 16. — № 1. — С. 43—50.
6. Минкина Н. И. Проблемные аспекты регулирования особенностей по договору о предоставлении труда работников (персонала) // Ученые записки Алтайского филиала РАНХиГС при Президенте РФ : сборник статей / под ред. И. А. Панарина ; Алтайский филиал РАНХиГС. — Барнаул, 2018. — С. 96—101.
7. Нуртдинова А. Ф. Нравственные основы трудового права // Журнал российского права. — 2018. — № 9. — С. 71—83.
8. Нуртдинова А. Ф. Трудовые права работников в контексте экономической политики // Журнал российского права. — 2017. — № 2. — С. 67—80.
9. Саликова Н. М. «Заемный труд», или Использование труда работников по договору о предоставлении персонала // Вестник Уральского института экономики, управления и права. — 2015. — № 4 (33). — С. 44—54.
10. Серегина Л. В. Право на безопасный труд с учетом вызовов научно-технологического развития Российской Федерации // Журнал российского права. — 2020. — № 6. — С. 79—94.
11. Снигирева И. О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 2. — С. 3—5.
12. Снигирева И. О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. — 2018. — № 4. — С. 216—225.
13. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2003. — 64 с.
14. Хныкин Г. В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения) : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. — М. : РГ-Пресс, 2020. — С. 152—156.
15. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2008. — 29 с.

Материал поступил в редакцию 18 августа 2020 г.

REFERENCES

1. Korshunova TYu. Problemy dostoyrnogo truda v usloviyakh netipichnoy zanyatosti [Problems of decent work in conditions of atypical employment]. *Journal of Russian Law*. 2020;7:78—97. (In Russ.)
2. Lushnikova MV, Lushnikov AM Osnovnye printsipy trudovogo prava: aktualnye problemy legalizatsii [Basic principles of labor law: actual problems of legalization]. *Journal of Labor Law and Social Security Law*. 2014;8:59—90. (In Russ.)
3. Lushnikov AM Yuridicheskaya konstruktsiya «gibkobilnosti» trudovykh otnosheniy: netipichnye trudovye pravootnosheniya [Legal construction of the “flexibility” of labor relations: atypical labor relations]. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsialnogo obespecheniya*. 2012;6:56—66. (In Russ.)
4. Lyutov NL. Adaptatsiya trudovogo prava k razvitiyu tsifrovyykh tekhnologiy: vyzovy i perspektivy [Adaptation of labor law to the development of digital technologies: challenges and prospects]. *Aktualnye problemy trudovogo prava*. 2019;6(103):98—107. (In Russ.)
4. Lyutov NL. Vliyanie netipichnykh form zanyatosti na sotsialno- ekonomicheskoe razvitiye [Influence of atypical forms of employment on socio — economic development]. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020;16(1):43—50. (In Russ.)
6. Minkina NI, Panarin IA, editor. Problemnye aspekty regulirovaniya osobennostey po dogovoru o predostavlenii truda rabotnikov (personala) [Problematic aspects of regulation of peculiarities under the contract on labor provision of workers (staff)]. *Scientific notes of the Altai branch of the RANHIGS under the President of the Russian Federation*. Barnaul: RANHIGS Altai branch Publ.; 2018. (In Russ.)
7. Nurtdinova AF. Nravstvennye osnovy trudovogo prava [Moral Fundamentals of Labor Law]. *Journal of Russian Law*. 2018;9:71—83. (In Russ.)
7. Nurtdinova AF. trudovye prava rabotnikov v kontekste ekonomicheskoy politiki [Labor Rights of Workers in the Context of Economic Policy]. *Journal of Russian Law*. 2017;2:67—80. (In Russ.)
9. Salikova NM. «Zaemnyy trud», ili Ispolzovanie truda rabotnikov po dogovoru o predostavlenii personala [“Borrowed labor”, or the use of labor of employees under the contract on the provision of personnel]. *Bulletin of the Ural Institute of Economics, Management and Law*. 2015;4(33):44—54. (In Russ.)
10. Seregina LV. Pravo na bezopasnyy trud s uchetom vyzovov nauchno-tekhnologicheskogo razvitiya rossiyskoy federatsii [The right to safe work taking into account the challenges of scientific and technological development of the Russian Federation]. *Journal of Russian Law*. 2020;6:79—94. (In Russ.)
11. Snigireva IO. O edinstve i differentsiatsii v pravovom regulirovanii trudovykh otnosheniy. Teoriya voprosa [On the unity and differentiation in legal regulation of labor relations]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2017;2:3-5. (In Russ.)
12. Snigireva IO. Trudovoe pravootnoshenie: obshchee i osobennoe [Labor Law: General and Special]. *Law and Practice*. 2018;4: 216—225. (In Russ.)
13. Skachkova GS. Rasshirenije sfery deystviya trudovogo prava i differentsiatsiya ego norm : avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk [Expansion of the scope of labor law and differentiation of its norms: Author’s Abstract (Dr. Sci. (Law))]. Moscow; 2003. (In Russ.)
14. Khnykin GV. Gibkie trudovye otnosheniya i perspektivy sovremennogo normotvorchestva [Flexible labor relations and prospects of modern rulemaking]. In: Lyutov NL, Suleimanova FO, editors. *Typical and atypical employment: prospects of research and regulation (5th Gusov’s Readings): proceedings of the International Scientific-Practical Conference*. Moscow: RG-Press; 2020:152—156. (In Russ.)
15. Shabanova MA. Osobennosti pravovogo regulirovaniya netipichnykh trudovykh dogovorov : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk [Peculiarities of legal regulation of atypical labor contracts: Cand. Sci. (Law) Tesis]. Moscow; 2008. (In Russ.)