

УДК 331.5

**ПРАВОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ
ОТДЕЛЬНЫХ ФОРМ НЕТИПИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ В КОНТЕКСТЕ
СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

Светлана Валерьевна Белякова

кандидат юридических наук, доцент

belsvet170@mail.ru

Василий Васильевич Луганский

студент

Мичуринского государственного аграрного университета

wasiliy4ek@gmail.com

г.Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье исследованы особенности нетипичной занятости в Российской Федерации, её правовое регулирование и возникающие в данной сфере проблемы. Рассмотрены исторические предпосылки возникновения нетипичных форм занятости, включая заёмный труд, аутстаффинг и аутсорсинг, а также их влияние на современный рынок труда. Особое внимание уделено пробелам в законодательстве, связанным с недостаточной защитой прав работников, сложностями в определении трудовых отношений и рисками уклонения от налогов. Произведён анализ преимуществ и проблем использования различных форм нетипичной занятости, предложены возможные пути совершенствования трудового законодательства.

В заключении подчёркивается необходимость установления разумного баланса между гибкостью занятости и социальными гарантиями для работников в условиях глобализации и цифровизации экономики; разработки и внедрения системы превентивных мер против злоупотреблений в данной сфере,

определения серьезных санкций за нарушение трудовых прав граждан и уклонение от налогов.

Ключевые слова: нетипичная занятость, трудовые отношения, заёмный труд, аутстаффинг, аутсорсинг, трудовое законодательство.

В соответствии с Конституцией Российской Федерации, труд в Российской Федерации свободен [1]. Исходя из этого, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, получать вознаграждения за труд и пр. Данная норма находит свое развитие в трудовом законодательстве, основными целями которого являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов сторон трудовых отношений [2].

Актуальность темы настоящей работы обусловлена стремительными изменениями на рынке труда, вызванными процессами глобализации, цифровизации и трансформации экономических отношений. В условиях нестабильности и растущей конкуренции как работодатели, так и работники всё чаще обращаются к нетипичным формам занятости, которые позволяют адаптироваться к новым вызовам.

Нетипичная занятость – это форма трудовых отношений, которая выходит за рамки традиционной модели полной занятости с постоянным трудовым договором и фиксированным рабочим временем. В современных условиях нетипичные формы занятости становятся всё более распространёнными. К ним относятся временная работа, частичная занятость, удалённая работа, фриланс, заёмный труд, аутстаффинг, аутсорсинг и др. Эти формы занятости предоставляют работодателям гибкость, но одновременно создают новые вызовы для оптимизации трудового регулирования и обеспечения защиты прав работников. Проблемой нетипичной занятости является отсутствие прямого регулирования, контроля над ней, что вызывает трудности контролирования отношений сторон.

Первые формы нестандартной занятости в виде гибкого и скользящего графиков работы появились в СССР в 1972 году в городе Кохтла-Ярве (Эстония). Это было связано с потребностью в рабочей силе в сферах обслуживания и народного хозяйства.

Нетипичная занятость охватывает широкий спектр трудовых отношений, которые отличаются от стандартной модели занятости.

К основным характеристикам нетипичной занятости можно отнести непостоянство трудовых отношений (временные контракты, проектная работа), гибкий график работы (частичная занятость, удалённая работа), отсутствие прямого трудового договора с работодателем (заёмный труд, аутстаффинг), самостоятельная занятость (фриланс, самозанятость). Нетипичная занятость может быть как добровольной, когда работник сам выбирает гибкие условия, так и вынужденной, в случае отсутствия альтернатив.

Хотя заёмный труд формально относится к нетипичной занятости, его правовое регулирование и специфика создают значительные противоречия, затрудняющие однозначную классификацию [7,8].

Для выявления проблем в разграничении понятий следует прибегнуть к сравнению заёмного труда и нетипичной занятости.

Заёмный труд регулируется главой 53.1 Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 56.1 Трудового кодекса РФ, это временное предоставление работников агентством другому работодателю. Трудовые отношения сохраняются между работником и агентством [9].

В Трудовом кодексе РФ существует противоречивая ситуация с заёмным трудом: с одной стороны, статья 56.1 Трудового кодекса РФ прямо запрещает заёмный труд, но с другой – глава 53.1 того же кодекса детально регулирует эту форму занятости через договор о предоставлении труда работников. По сути, запрещен именно «дикий» заёмный труд, когда работники формально числятся в одной организации, а фактически работают в другой без должного оформления и социальных гарантий. При этом законодатель разрешает легальную форму заёмного труда через аккредитованные частные агентства занятости, которые могут направлять своих сотрудников к заказчикам на срок до девяти месяцев. Ключевое отличие «разрешенной схемы» в том, что работник сохраняет все трудовые права, а агентство несет ответственность за выплату зарплаты, налогов и соцвзносов. Однако на практике многие компании

пытаются обойти запрет, маскируя заемный труд под аутсорсинг или гражданско-правовые договоры, что создает риски для работников, которые остаются без социальной защиты. Таким образом, Трудовой кодекс РФ устанавливает баланс между запретом эксплуататорских схем и возможностью гибкого кадрового менеджмента, но несовершенства законодательства все же оставляют лазейки для злоупотреблений.

Нетипичная занятость не имеет единого правового регулирования в Трудовом кодексе РФ и включает такие формы, как фриланс, удалённая работа, частичная занятость, которые часто оформляются через гражданско-правовые договоры.

Исходя из данного краткого сравнения можно отметить ряд проблем нетипичной занятости для трудового законодательства, в числе которых – недостаточная защита прав работников: многие нетипичные формы занятости не предусматривают социальных гарантий, таких как оплачиваемый отпуск, больничные, пенсионные отчисления; сложности в определении трудовых отношений; в случае заёмного труда, аутстаффинга или фриланса бывает сложно установить, кто является фактическим работодателем и кто несёт ответственность за соблюдение трудовых прав; неравенство в доходах и условиях труда; работники, занятые на нетипичных условиях, часто получают меньшую заработную плату и имеют меньше возможностей для карьерного роста; риски уклонения от налогов; некоторые формы нетипичной занятости (например, самозанятость или фриланс) могут использоваться для уклонения от уплаты налогов и социальных взносов.

Заёмный труд как форма занятости представляет собой труд, осуществляемый работниками по распоряжению работодателя в его интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 настоящего Кодекса [2]. Как было указано ранее, заёмный труд – это

форма занятости, при которой работник официально трудоустроен в одной компании (агентстве), но фактически выполняет работу для другой компании (заказчика). Эта форма занятости распространена в секторах с сезонным или временным спросом на рабочую силу (например, строительство, логистика, сельское хозяйство).

Таким образом, основными проблемами заёмного труда являются отсутствие прямой ответственности заказчика за условия труда работника, риски дискриминации работников (низкая заработная плата, отсутствие социальных гарантий), сложности в регулировании трудовых отношений между агентством, заказчиком и работником.

Легальной альтернативой заёмного труда являются такие формы как аутстаффинг, аутсорсинг.

Аутстаффинг-форма труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Преимущества аутстаффинга подразумевают гибкость для заказчика, который может привлекать специалистов без оформления трудовых договоров, снижение административной нагрузки на заказчика. Недостатки аутстаффинга, в свою очередь, представляют собой риски ухудшения условий труда для работников, отсутствие прямой ответственности заказчика за соблюдение трудовых прав, возможности для злоупотреблений (например, уклонение от уплаты налогов или социальных взносов). В отличие от заёмного труда, работники остаются официально трудоустроенными в компании-аутстаффере, но выполняют функции для заказчика. Однако, четких границ между аутстаффингом, аутсорсингом и заёмным трудом до сих пор нет, поэтому на практике часто происходит их смешение. Нарушение прав работников, недостаток социальной защиты и непредоставление положенных гарантий может привести к неблагоприятным правовым последствиям для аутстаффинговой компании и клиента [3].

Аутсорсинг – это передача определённых бизнес-процессов или функций внешним подрядчикам. В отличие от аутстаффинга, аутсорсинг предполагает передачу не работников, а задач или услуг (например, IT-поддержка, бухгалтерия, уборка помещений).

Преимуществами аутсорсинга выступают снижение затрат на содержание штатных сотрудников, возможность сосредоточиться на ключевых бизнес-процессах, экономия ресурсов времени на обучении и поиске персонала. Проблемы включают в себя риски снижения качества услуг из-за отсутствия прямого контроля, потеря рабочих мест в компании-заказчике, возможности для ухудшения условий труда у подрядчика. В качестве недостатков и рисков можно отметить ошибочный выбор поставщика (присутствие как жёстких, так и мягких требований), формирование неэффективного, неудачного договора (возможность проявления скрытых трудностей по мере продвижения трудовых отношений), поверхностное отношение к кадровым вопросам (частая ошибка – принижение навыков сотрудника), неучёт скрытых затрат (издержки, способные нанести значительный ущерб), неспособность предусмотреть стратегию выхода (отсутствие плана по смене поставщика или прекращению сотрудничества) [4,5]. Обращение к аутсорсингу любого бизнес-процесса способствует концентрации на приоритетных видах бизнеса и операциях и рациональному распределению ресурсов предприятия между теми видами бизнеса, которые являются конкурентоспособными, и в которых у него есть определенные преимущества [4,6].

Таким образом, нетипичная занятость стала неотъемлемой частью современного рынка труда. Она предоставляет работодателям гибкость, а работникам – новые возможности, но одновременно создаёт вызовы для должного трудового регулирования и защиты прав работников. Для обеспечения баланса между гибкостью и защитой необходимо совершенствовать законодательство, учитывая специфику различных форм нетипичной занятости. Одним из вариантов будет введение новых норм в главу

53.1 Трудового кодекса РФ (для устранения выявленных противоречий и смешения заёмного труда и отдельных форм нетипичной занятости).

По нашему мнению, для совершенствования регулирования нетипичных форм занятости стоит прибегнуть к чёткому определению правового статуса работника с разграничением трудовых отношений, а также прав и обязанностей.

Приоритетное направление политики в сфере труда и занятости, по-прежнему, должно заключаться в усилении гарантий правовой защиты участников трудовых отношений посредством обеспечения полного доступа к социальным гарантиям и правам работников, а также в обеспечении прав работодателей, независимо от формы занятости, совершенствованию форм контроля над заёмным трудом и прочими формами нетипичной занятости, где будет чётко определена ответственность агентств и заказчиков [10]. Назрела необходимость инициировать процессы легализации занятости посредством разработки специальных механизмов, включая упрощённые налоговые режимы для самозанятых и фрилансеров. Важным аспектом при этом остается повышение прозрачности трудовых отношений через обязательное информирование работников об условиях труда, размере заработной платы, работодателе и других существенных условиях договорных отношений. Актуальное значение, по нашему мнению, приобретает сегодня необходимость разработки и внедрения системы превентивных мер против злоупотреблений посредством создания системы мониторинга, а также введения серьезных санкций за нарушение трудовых прав, уклонение от налогов.

В целях соблюдения законодательства о запрете использования заёмного труда и недопущении дискриминации в сфере труда, особенно в случаях, связанных с использованием форм нетипичной занятости, сходных с заёмным трудом, требуется более взвешенный подход к определению императивных требований при их применении. Только при этом возможно создание условий для устойчивого экономического роста и развития цивилизованного рынка труда в условиях глобальных трансформаций.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Консультант Плюс. – https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024).
3. Коровкина Н.И. Проблемы и перспективы использования аутсорсинга // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. 2018. №1-1.
4. Горшков М.К., Тихонова Н.Е. Нетипичная занятость в российской экономике // М.: Институт социологии РАН, 2018.
5. Капелюшников Р.И. Рынок труда: нестандартные формы занятости // М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019.
6. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Нестандартная занятость в России: масштабы, динамика, структура // Журнал «Вопросы экономики». № 2. 2017.
7. Тихонова Н.Е. Нетипичная занятость в России: социальные и экономические последствия // Журнал «Социологические исследования». № 5. 2020.
8. Росстат. Труд и занятость в России: статистический сборник // Федеральная служба гос. статистики. М.: Росстат, 2022. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/> (дата обращения: 12.04.2025).
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024). Ст. 56.1. Заемный труд // Ассистентус. – URL: <https://assistentus.ru/tk-rf/statya-56-1/> (дата обращения: 05.05.2025).
10. Крылов К. Д, Черных Н.В. Совершенствование правового регулирования нестандартных форм занятости // Образование и право. 2020. №4.

UDC 331.5

**LEGAL AND SOCIAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF
CERTAIN FORMS OF ATYPICAL EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF
THE MODERN LABOR MARKET**

Svetlana V. Belyakova

candidate of legal sciences, associate professor

belsvet170@mail.ru

Vasiliy V. Luganskiy

student

Michurinsk State Agrarian University

wasiliy4ek@gmail.com

Michurinsk, Russia

Abstract. The article explores the features of atypical employment in the Russian Federation, its legal regulation, and the problems that arise in this area. It examines the historical background of atypical employment forms, including contract labor, outstaffing, and outsourcing, and their impact on the modern labor market. The article also focuses on the gaps in legislation related to the lack of protection for workers' rights, the difficulties in defining employment relationships, and the risks of tax evasion. The article analyzes the advantages and challenges of using various forms of atypical employment and suggests possible improvements to labor legislation.

In conclusion, it is emphasized that it is necessary to establish a reasonable balance between employment flexibility and social guarantees for workers in the context of globalization and digitalization of the economy; to develop and implement a system of preventive measures against abuse in this area; and to define serious sanctions for violations of workers' rights.

Keywords: atypical employment, labor relations, borrowed labor, outstaffing, outsourcing, and labor legislation.

Статья поступила в редакцию 10.05.2025; одобрена после рецензирования 20.06.2025; принята к публикации 30.06.2025.

The article was submitted 10.05.2025; approved after reviewing 20.06.2025; accepted for publication 30.06.2025.