

7. De Stefano V. Algorithmic management and collective bargaining // Artificial Intelligence, Platform Work and Labor. URL: <http://ssrn.com/abstract=4139319>

8. De Stefano V. Non -Standart work and limits on freedom of Association: A Human Rights Based Approach // Industrial Law Journal Advance Access published. URL: <https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/10/Ind-Law-J-2016-De-Stefano.pdf>

С. В. Парамонова,
старший преподаватель,
Уральский государственный юридический университет
имени В. Ф. Яковлева

МЕТАМОРФОЗЫ РАБОТЫ ПО ВЫЗОВУ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Аннотация. Работа по вызову относится к числу давно известных, но неравномерно и неоднобразно применяемых, поэтому фрагментарно исследованных практик организации труда. В России к работе по вызову скептическое отношение. Опасения по поводу прекаризации труда вынуждают отвергать такой вариант работы, а неудачи в опыте других стран блокируют поиск решений, которые в условиях национального правопорядка могли бы стать успешными. Вместе с тем цифровая эпоха настойчиво подталкивает к гармоничному сочетанию различных форм занятости на рынке труда и эволюции классических трудовых отношений согласно потребностям общества и государства. Работа по вызову – зона средних прекаризационных рисков, снижать которые можно через повышение уровня определенности, что исключает заимствование зарубежной практики без осмысления природы явления. Работа по вызову – нечто большее, чем просто нестандартная форма занятости, поэтому у нее гораздо больше шансов занять свою нишу при конкуренции с другими схожими способами организации труда.

Ключевые слова: Нестандартные формы занятости, работа по вызову, гибкое рабочее время, разовая работа, время нахождения в состоянии готовности, дежурство, прекаризация

METAMORPHOSES OF CALL WORK IN THE DIGITAL AGE

Abstract. On-call work is one of the long-known, but unevenly and heterogeneously applied, therefore, fragmentary researched practices of labor organization. In Russia, there is a skeptical attitude towards work on call. Concerns about the precarization of labor force this option to be rejected, and failures in the experience of other countries block the search for solutions that, under the conditions of the national legal order, could become successful. At the same time, the digital age is persistently pushing for a harmonious combination of various forms of employment in the labor market and the evolution of classical labor relations in accordance with the needs of society and the state. On-call work is a zone of medium precarious risks, which can be reduced by increasing the level of certainty, which excludes the borrowing of foreign practice

without understanding the nature of the phenomenon. Call work is more than just a non-standard form of employment, so it is much more likely to find its niche when competing with other similar ways of organizing work.

Keywords: non-standard forms of employment, on-call work, flexible working hours, casual work, time spent in a state of readiness, duty, precarization

Международная организация труда (далее – МОТ) в докладе «Мировая занятость и социальные перспективы: тенденции 2023 г.», опубликованном в самом начале года [14], в очередной раз акцентирует внимание, что достойный труд, т. е. труд, который обеспечивает достаточный заработок, безопасность на рабочем месте и социальную защиту, – основной ориентир национальных политик и регулирования. МОТ считает, что технологический прогресс пока не в полной мере оправдал оптимистические прогнозы, в частности по росту производительности труда. Сегодня не происходит таких технологических прорывов, которые могли бы принести пользу обществу, облегчали бы, например, переход к удаленной работе или гибридной форме трудовой деятельности или удовлетворяли потребности в инновационных решениях в интересах сотрудничества на все более многообразном рынке труда.

Активизировать технологическое развитие в областях, имеющих особую социальную значимость, МОТ полагает возможным за счет инновационных методов нормативно-регуляторной деятельности с использованием комплексного подхода в нормотворчестве и государственных закупках, а также тесного взаимодействия между социальными партнерами в целях повышения производительности. МОТ констатирует, что в мире сложилась обстановка постоянной и высокой неопределенности, которая вредит инвестициям в бизнес, обесценивает реальную заработную плату, вынуждает работников возвращаться к неформальным трудовым отношениям. По данным МОТ, в 2022 году в мире насчитывалось около 2 млрд работников, занятых неформально, а значит, лишенных социальной защиты.

В условиях турбулентности, к которой мир, кажется, начинает не только привыкать, но и приспосабливаться, неопределенность свойственна не только будущему, но и прошлому. Все труднее понять причинно-следственные связи и истинную природу вещей и явлений. Крайне подвижна семантика слов, а за ними терминов, понятий, категорий. Понятийный аппарат и законы естественных наук помогают экспертам точнее объяснить реальность, но чем понятнее реальность, тем больше опасений (в силу неочевидности связей между влиянием и его последствиями) вызывает «эффект бабочки» Э. Лоренца. В прошлом видится многообразие и запутанность причинно-следственных связей, взгляд в будущее уже менее решителен.

В этом контексте любопытны метаморфозы, которые происходят в области нестандартной организации труда. Так, работа по вызову с большой долей вероятности заставит современного человека хотя бы на секунду, но задуматься над вопросом, о чем конкретно идет речь, а размышления с учетом места его проживания, возраста, профессии, опыта и т. д. наверняка приведут к разным результатам. Вполне может оказаться, что к работе по вызову можно отнести сверхурочную

работу, работу в выходной день, отзыв из отпуска, дежурство. Кто-то однозначно свяжет работу по вызову и платформенную занятость, а кто-то будет убежден, что научно-технический прогресс обусловил появление такой работы. Несмотря на то, что к новации работу по вызову отнести нельзя, многим правовым порядкам она до сих пор неизвестна.

Работа по вызову считается нестандартной и неустойчивой занятостью, для которой характерна гибкость рабочего времени. Тенденция развития гибких режимов рабочего времени начала проявляться в конце XX века и в свете зарождающейся концепции *work-life balance* изначально рассматривалась в позитивном ключе. Опираясь на мнение западных коллег, И. Я. Киселев писал, что модернизированная организация труда будет иметь далеко идущие последствия и в XXI веке для использования рабочей силы будет характерен учет специфики личности (возраст, семейное положение, психика, личные наклонности, жизненный биологический ритм). Он отмечал, что легализация мобильных режимов, в том числе работы по вызову, происходила за рубежом в несколько этапов: сначала на уровне трудовых договоров, затем на уровне правил внутреннего трудового распорядка и коллективных договоров, наконец, в некоторых странах соответствующие положения нашли свое закрепление на уровне законодательства [7. С. 114–116].

После того как не только в развивающихся, но и развитых странах значительно увеличилась доля временной работы, работы с неполным рабочим временем, чрезмерная гибкость и индивидуализм стали вызывать озабоченность. В структуре общества ученые выделили особый социальный слой – прекариат (люди, не имеющие полной гарантированной занятости). Исследуя проблемы наемного труда, французский социолог Р. Кастель пришел к выводу, что рост безработицы, нестабильная занятость, атипичные формы занятости, проявившие себя в последние два десятилетия XX века, являются закономерным результатом кризисов [6. С. 462–463]. Британский экономист Г. Стэндинг, призывая осознать мировую проблему формирования из «лишних людей» нового класса («лишние люди» – термин Р. Кастеля, результат «кризиса» и «деконверсии»), главной непосредственной причиной роста прекариата назвал переход к гибким трудовым отношениям [20. С. 61].

Г. Стэндинг выделяет три направления гибкости в сфере труда: гибкость численности, гибкость функциональности и гибкость заработной платы. Работа с нулевым рабочим временем, частичная и временная занятость являются способами управления численностью [20. С. 62–69]. С точки зрения экономики гибкость обеспечивает снижение затрат, а значит, увеличение прибыли. Снижать затраты требуется при кризисе, а также для того, чтобы обеспечить рост и развитие. Сравнивая достоинства и недостатки традиционной модели трудовых отношений для работника, работодателя и государства с применением категорий «риск» и «издержки», российские экономисты полагают, что ее сохранение в условиях постиндустриальной экономики возможно только в том случае, если для всех заинтересованных сторон ее достоинства перевесят ее недостатки [2. С. 182].

Прекаризация, усиливающаяся под воздействием цифровых технологий, социологами и экономистами изучается в контексте трансформации сферы труда,

при которой становятся еще более уязвимы социальные и экономические позиции групп и отдельных индивидов. В поле зрения находятся такие ее проявления, которые связаны с потерей средств к существованию и разрывом социальных связей, неполноценностью гражданского статуса. Исследователями утверждается, что феномен цифровизации труда и занятости является фактором социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов [21. С. 31]. Между тем прекаризацию можно определить как процесс или состояние, результатом или характеристикой которых является отсутствие определенности в той степени, которая достаточна для обеспечения безопасности, исключения неблагоприятных последствий.

В связи с этим справедливы следующие выводы, к которым приходят отдельные исследователи: 1) феномен прекаризации не ограничивается вопросами трудовых отношений, а формирует явление общей жизненной нестабильности; 2) стандартные рабочие места также подвержены рискам прекаризации, в то время как далеко не все нестандартные приводят к уязвимости положения работников [18. С. 110]. Тем не менее отрицательное отношение к феномену прекаризации пока превалирует, поэтому применение соответствующей терминологии в большинстве случаев более чем аккуратное. В российских правовых исследованиях подобные термины встречаются редко и зачастую в узких предметных областях, попытки обобщения единичны [11. 25, 27].

Разделяя позицию о том, что в терминах «нестандартные формы занятости», «нетипичные формы занятости», «атипичные формы занятости», «гибкие формы занятости» имеется неопределенность, которая «не способствует делу научного познания и не обеспечивает юридико-технические требования, предъявляемые к правотворческому процессу» [28. С. 213–214], следует отметить, что в обзоре МОТ, на который все обращают внимание, акцент, по сути, сделан на факторах распространения нестандартных форм занятости и на прекаризационных рисках. В обзоре «Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах» (обзорная версия отчета, 2017 г.) [15] МОТ указывает, что «нестандартные формы занятости» – собирательный, другими словами, как отмечают в публикациях, «зонтичный» термин [10. С. 57].

Работа по вызову включена МОТ в перечень нестандартных форм занятости. Данные формы демонстрируют дефицит качественных условий труда по направлениям: трудоустройство, заработок, график работы, безопасность и гигиена труда, социальное обеспечение, обучение, представление интересов и другие основополагающие принципы и права. При этом МОТ отмечает, что дефициты качественных условий труда по этим направлениям могут присутствовать в стандартных трудовых отношениях [15. С. 16]. Получается, что классическая занятость является зоной минимальных прекаризационных рисков, а нестандартные формы занятости с отклонениями по сроку трудового договора, рабочему времени, прямому подчинению конечному пользователю, а также занятость вне рамок трудовых отношений – это зона повышенных прекаризационных рисков.

В одном из исследований посредством оценки нестандартных форм занятости на соответствие признакам достойного труда, перечисленным в одноименной

программе МОТ 1999 г., показано, за счет чего усиливаются прекаризационные риски при нестандартной занятости [13. С. 109–110]. Имеет смысл согласиться с авторами, что идентификация прекаризационных рисков позволяет разрабатывать мероприятия по их снижению. В развитие этой идеи с целью системной разработки мероприятий предлагается 4 укрупненные группы нестандартных форм занятости, содержащие в себе подгруппы в зависимости от национальной специфики, которые определены МОТ, ранжировать по категориям прекаризационных рисков (умеренный, средний, значительный и высокий). Видится, что работа по вызову все-таки подразумевает средние прекаризационные риски.

Развитие под воздействием современных технологий гиг-экономики (экономики по требованию) предопределено тем, что она при минимуме издержек удовлетворяет запрос на скорость, многообразие выбора и результат, более органичен ее контакт с концепцией *work-life balance*. Работа по вызову в свое время была призвана закрывать аналогичные потребности, в ней заложен тот же ключевой принцип использования труда только тогда, когда в этом имеется необходимость. На фоне гонки за снижением издержек дифракционная тенденция, т. е. перерождение работы по вызову в обход препятствий в виде слабого регулирования или его отсутствия, не должна остаться незамеченной.

Представляется, что цифровые технологии так или иначе способствуют выходу работы по вызову за рамки трудовых отношений. Расплывчатым в современной реальности выглядит самое понятие, которое ассоциируется уже не только со сферой наемного труда. Формы нестандартной занятости, которые более экономически привлекательны, где меньше рисков и издержек, претендуют занять нишу работы по вызову. В связи с ростом гибкости и дестандартизации некоторые страны пытаются выработать подходы, которые покрывали бы различные ситуации нестандартной занятости и повышали в первую очередь гибкость трудовых отношений по найму. Одним из решений, например, в Нидерландах выбрана работа по вызову [17. С. 23–24].

В исследовании Европейского фонда по улучшению условий труда и жизни (далее – Еврофонд) 2015 г. новые формы занятости условно разделены на две группы: те, что предполагают новые модели трудовых отношений, и те, что предполагают новые модели работы [3]. Указание на то, что формы и модели новые, также условно, потому что они могут быть как ранее неизвестные, так и модифицированные и (или) приобретающие все большее значение в Европе. *Casual work* (временная, случайная, разовая работа) – работа нестабильная и непродолжительная, по мнению экспертов Еврофонда, является новой моделью работы, работой по требованию. Новизна здесь связана со все большим распространением такой работы в разных странах и непрекращающимся поиском эффективного регулирования.

Различают два типа *casual work*: *intermittent work* (работа «время от времени» («от случая к случаю»)) и *on-call work* (работа по вызову). Работа по вызову – длящиеся трудовые отношения, но время, когда работник не привлекается к работе, по общему правилу не оплачивается. Суть такой работы заключается в том, что работодатель привлекает работника к работе по мере необходимости, что исклю-

чает возможность заранее определить время работы, до начала работы работник находится в режиме ожидания вызова на работу. Еврофонд выделяет два ставших уже классическими вида трудовых договоров о работе по вызову, которые могут быть срочными или бессрочными: трудовой договор с минимальным (сколько работодатель должен предоставить) и максимальным (сколько работник должен отработать) количеством рабочих часов (min-max contracts) и трудовой договор без указания рабочих часов (zero-hours contracts).

Судя логике Еврофонда, работа по вызову, особенно при трудовых договорах «ноль часов», является той же работой «время от времени», разница лишь в том, что резерв дежурных работников на экстренную замену или на случай увеличения объема работы заранее определен работодателем. У экспертов МОТ видение немного другое. В упомянутом обзоре работа «время от времени», в том числе работа по дням, включена в укрупненную группу «Временная занятость» (срочные трудовые договоры), а работа по вызову отнесена к укрупненной группе «Работа на неполное рабочее время и работа по вызову» (трудовые договоры с укороченными рабочими часами). По мнению МОТ, занятость на условиях неполного рабочего времени не только приобрела важное значение, но и стала более разнообразной и теперь включает в себя работу по вызову, для которой характерны короткая продолжительность рабочего времени или отсутствие стабильного графика работы [15. С. 14].

Практика работы по вызову реализуется в США, Великобритании, Ирландии, Мексике, Германии, Финляндии, Италии, Нидерландах, Швеции, Турции и других странах. Несмотря на то, что в зарубежных странах уже накоплен определенный опыт регулирования работы по вызову, есть сомнения, что достигнутый уровень экспертизы достаточен для выработки универсальных стандартов, что подтверждается, в том числе их отсутствием на уровне МОТ, которая пока ограничивается общими рекомендациями. МОТ считает, что для защиты работников по вызову могут быть применены меры, обеспечивающие гарантированное минимальное количество рабочих часов, а также меры, позволяющие работникам влиять на график работы, включая введение ограничений на одностороннее изменение рабочего времени [15. С. 26].

Неустойчивый характер работы по вызову обусловлен отсутствием гарантий работы, непредсказуемостью рабочего времени и, соответственно, вознаграждения, при этом на работника налагаются ограничения в части распоряжения временем, когда работа не выполняется. Последнее и отсутствие заранее установленного графика работы придает специфику работе по вызову и позволяет выделить ее среди других способов организации труда. Выявление природы времени без работы и его пределов позволит определиться с понятием работы по вызову, а также выработать механизм снижения прекаризационных рисков при ее организации. Проблема в том, что специфика работы по вызову, а значит, интерес к ней, сохранятся только тогда, когда время без работы не будет оплачиваться либо выплата компенсации за ограничение свободы работника будет экономически выгодна.

Разрешить противоречия, вероятно, не так просто, раз бороться со злоупотреблениями страны пытаются через запрет работы по вызову, лимитирование

резерва дежурных работников, часов работы или возрастные ограничения, конвертацию договора в бессрочный на полный рабочий день (например, в Италии лимит составляет до 400 часов на каждого работника в течение трех лет, на работу могут быть приняты работники в возрасте до 25 и старше 55 лет). Производятся попытки решать вопрос с гарантией работы. Например, вызов на работу не менее чем на 3 часа (Германия, Бельгия), на 4 часа (Турция). Предпочтительны договоры с минимальными часами (10, 15, 20 часов в неделю). Но все это лишь позволяет работнику при отсутствии работы получить компенсацию из расчета данных часов, но не саму работу. Компенсация, кстати, возможна при «нулевых» договорах. В частности, в Ирландии при отсутствии работы работник имеет право на компенсацию не менее чем за 15 часов или 25% от суммы договора.

В 2022 году Кодекс законов о труде Украины дополнен статьей 21.1, урегулировавшей трудовые отношения с нефиксированным рабочим временем [8]. Работа по вызову на Украине – это трудовой договор с нефиксированным рабочим временем, заключение которого данным работодателем ограничено (не более 10 % от общего количества трудовых договоров, для работодателей – физических лиц, использующих труд менее 10 работников, – не более 1). При заключении такого договора стороны должны договориться не только о порядке вызова на работу, но и о времени, когда можно потребовать выход работника на работу (базовые часы и дни). Базовые часы не могут превышать 40 часов в неделю, а базовые дни – 6 дней в неделю. Минимально гарантированные часы – 32 часа в месяц. При отсутствии работы или работы в меньшем объеме работник получает заработную плату из расчета 32 часов. После 12 месяцев работы работник вправе впервые обратиться к работодателю с требованием заключить срочный или бессрочный трудовой договор с графиком работы. Повторное обращение возможно не ранее чем через 90 дней со дня получения отказа.

Таким образом, при работе по вызову время без работы, как правило, в рабочее время не включается и не оплачивается. Оплата может быть, конечно, предусмотрена в соглашении (Италия), время ожидания может оплачиваться, но только если работник находится на территории работодателя (Великобритания). Редкий случай, когда время без работы зафиксировано в законе (Украина), что правильно, поскольку время ожидания вызова на работу охвачено действием трудового договора и должно быть определенным, работник обязан приступить к работе при наличии требования работодателя в этот период времени. Правда, есть практика избежания данной обязанности посредством заключения «рамочных трудовых соглашений», когда работник может отказаться от работы без каких-либо последствий, потому что каждый вызов на работу сопровождается заключением срочного трудового договора (такой вид соглашений о работе по вызову применяется в Нидерландах). Подобную практику можно назвать квазиработой по вызову.

В связи с распространением дежурной работы в Европе рассматривается возможность введения третьей, промежуточной между рабочим временем и временем отдыха, категории – времени нахождения в состоянии готовности, которое может быть активным и неактивным [26. С. 34]. Следует заметить, что время нахождения в состоянии готовности не связывается с работой по вызову. В Финляндии сторо-

ны могут договориться о дежурстве за выплату компенсации, за исключением тех работ, где дежурство обязательно. Время ожидания работы будет рассматриваться как рабочее время, если требуется присутствие на рабочем месте или в непосредственной близости от него [5]. Дежурство за рамками графика работы допускается в Словакии. Работодатель может требовать от работника ожидать вызова на работу сверхурочно или в выходной день в течение максимум 8 часов в неделю и 100 часов в календарный год. Дежурства свыше этих часов возможны с согласия работника в пределах ограничений, которые могут быть предусмотрены в коллективном договоре. Время нахождения вне рабочего места является неактивной частью рабочей готовности и в рабочее время не включается, но в этом случае работнику выплачивается компенсация не менее 20% минимальной заработной платы [23].

В России слабое правовое регулирование дежурств. Общими правилами можно назвать положения постановления Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 № 233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях», которое применяется в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1]. По смыслу постановления время дежурства является рабочим временем, оно пропорционально компенсируется временем отдыха на следующий день, если дежурить пришлось после окончания рабочего дня, или в течение 10 дней при дежурстве в выходные и праздничные дни. Дежурства вне рабочего места на уровне ТК РФ были урегулированы в 2013 году применительно к медицинским работникам, тогда как по факту они предусмотрены и для других профессий (например, спасателей, некоторых работников железнодорожного транспорта общего пользования).

Согласно статье 350 ТК РФ, дежурство – ожидание вызова на работу. Ожидать вызова на работу медицинские работники могут только дома (таким образом, достаточно невнятно обозначено место, которое находится, по мнению законодателя, близко к работе). В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому, утвержденному приказом Минздрава России от 02.04.2014 № 148н [19], время дежурства определяется графиком работы. Время дежурства учитывается в размере 1/2 часа рабочего времени за каждый час дежурства и при необходимости корректируется, чтобы не нарушалась норма рабочего времени за учетный период. При вызове на работу время следования до места работы и время оказания медицинской помощи учитывается как час рабочего времени.

В немногочисленных исследованиях, где уделялось внимание работе по вызову, утверждается, что это нетипичный режим рабочего времени [29, С. 119], режим гибкого рабочего времени [16, С. 88]. Некоторые авторы гибким режимом при неполном рабочем времени, но не работой по вызову, считают договоры «минимум-максимум» [12, С. 83; 4, С. 307]. М.А. Шабанова и Н.Р. Никитина полагают, что в России применение практики работы по вызову возможно и она даже имеется. Возможность введения такой практики при ряде условий и ограничений допускает А. Е. Коркин. Н. В. Закалюжная придерживается мнения, что «работа по вызову не может быть применена в российском праве, поскольку не укладыва-

ется в существующую концепцию трудовых отношений». Без формализованных признаков явления сложно подтвердить или опровергнуть его наличие, но, глядя на нормы о дежурстве, следует признать, что определенный задел в регулировании уже имеется.

МОТ под рабочим временем понимает период, в течение которого работники находятся в распоряжении нанимателя [9]. Согласно статье 91 ТК РФ, в структуру рабочего времени входит время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени. Какие периоды времени включать в рабочее время, определяет регулятор. Очевидно, что речь идет о периодах времени, когда работник трудовую функцию не выполняет, но продолжает находиться в той или иной степени под управлением работодателя, в том числе обязан реагировать на его обращения. Время, охваченное трудовым договором (рабочее время), имеет пределы, определяемые нормой рабочего времени. В случае работы по вызову структура рабочего времени представлена двумя периодами: время работы и время нахождения в состоянии готовности (время ожидания вызова на работу).

Оба периода времени при работе по вызову являются плавающими, но в любом случае не должны в сумме выходить за пределы нормы рабочего времени. Получается, что работа по вызову – особый способ организации труда, при котором структура рабочего времени является двукомпонентной и гибкой. При работе сверхурочно, работе в выходной или нерабочий праздничный день происходит выход за пределы нормы рабочего времени, но и он имеет границы. В пределах данных границ двукомпонентная гибкая структура рабочего времени сохраняется. По факту, особый способ организации труда может быть применен, когда структура рабочего времени специфична полностью или в какой-то части, поэтому предложения внести изменения в ст. 91 ТК РФ не лишены смысла [26. С. 41]. Размышления эти отвергаются [12. С. 75–76], но кажется, что такой подход позволяет применять особый способ организации труда даже безотносительно к виду работы (например, работа по совместительству, дистанционная (удаленная) работа).

Повышение уровня определенности – действенный способ снижения прекаризационных рисков. При работе по вызову приблизиться к балансу между экономической эффективностью и социальной справедливостью можно посредством не только очерчивания, но и адекватной оплаты времени ожидания. Справедливым видится учет времени ожидания вызова на работу в размере не менее одной четвертой часа рабочего времени за каждый час ожидания. Это время может быть увеличено в зависимости от ограничений работника по месту нахождения и времени реагирования на вызов. В российских социально-экономических и правовых условиях данный подход более приемлем, нежели оплата рабочих часов без их реальной отработки или выплата компенсации, не говоря уже об игнорировании какого-либо вознаграждения, когда у работодателя полностью отсутствует стимул работу предоставить.

Программой сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2021–2024 гг. [30] предусмотрено содействие переходу от неформальной занятости к формальной. Без указания на скорей-

шую модернизацию трудового законодательства, но согласно программе предполагается с целью расширения возможностей занятости изучение международных практик регулирования нестандартных форм занятости, включая агентскую, удаленную, комбинированную, временную, частичную и платформенную занятости. Что это, если не подвижки, первые шаги в сторону оптимального регулирования, которое должно создать реальные условия, поддерживающие конкуренцию моделей стандартной и нестандартной занятости [24. С. 26], хотя научная общественность оптимизма по поводу легализации в России работы по вызову не разделяет.

Н. Л. Лютов утверждает, что выведение работы по вызову из сферы неформальной занятости не компенсирует несправедливости данной формы трудовых отношений и нестабильности занятости, повышает риски замещения классических трудовых отношений «разовой» занятостью, поэтому легализация такой практики в России нецелесообразна [24. С. 101]. Менее категорична позиция Л. А. Чикановой и Л. В. Серегинной, которые считают, что «отсутствие правового регулирования таких форм труда создает неопределенность правового статуса работающих, что свидетельствует о незащищенности их труда, в том числе от безработицы», и более того предлагают включить в ТК РФ специальный раздел о трудовой деятельности в нетипичных (нестандартных) формах занятости [22. С. 500–502]. Ранее М. А. Шабанова предлагала редакцию специальной главы о работе по вызову [29. С. 138–141], а Н. Р. Никитина главы об особенностях регулирования работы в режиме гибкого рабочего времени с отдельной статьей о работе по вызову [16. С. 151–157].

Представляется, что, несмотря на тонкие места и даже серые зоны, у работы по вызову есть будущее, запрос на такую работу очевидно имеется. Кроме того, еще больше раскрыть потенциал работы по вызову, одновременно сделав ее прозрачной и управляемой, помогут цифровые технологии. С 2013 года в Великобритании существует платформа *Slivers of Time*, изначально используемая для волонтеров, затем ориентированная на разовую работу. С помощью платформы находят друг друга и взаимодействуют работодатели и работники, готовые работать несколько часов в неделю. В России постоянно совершенствуется функционал платформы «Работа России». В августе 2023 года Минтруд России предложил создание на платформе нового сервиса для размещения и подбора разовых заданий и работ, а также заключения гражданско-правовых договоров в электронном виде. Аналогичный сервис может быть запущен и для работы по вызову, что выглядит не менее приоритетным и значимым социально ориентированным действием, чем специальные налоговые режимы и распространение социальной защиты на лиц, заключивших гражданско-правовые договоры.

Список литературы

1. Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 № 233 «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях» // Бюллетень ВЦСПС. 1954. № 8
2. Долженко Р. А., Попов Э. И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в постиндустриальной экономике // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 12(122). С. 179–185.

3. Европейский фонд улучшения условий жизни и труда. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/new-forms-of-employment#tab-01>
4. Закалюжная Н. В. Основные формы нетипичных трудовых отношений в России и за рубежом в условиях модернизации экономики: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2021. 433 с.
5. Закон Финляндии «О рабочем времени». URL: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2019/20190872>
6. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / пер. с фр.; общ. ред. ред. пер. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2009. 574 с.
7. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: ИНФРА-М, 1998. 263 с.
8. Кодекс законов о труде Украины. URL: <https://online.zakon.kz>
9. Конвенция № 30 Международной организации труда «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (г. Женева 28.06.1930) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 213-218.
10. Котляров И. Д. Проблемы регулирования нестандартных форм занятости // Journal of Economic Regulation. 2015. Т. 6, № 1. С. 55-66.
11. Котова С. И. Правовое положение прекариата на рынке труда и концепция занятости: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. 206 с.
12. Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2012. 224 с.
13. Масленникова Е. В., Колесник Е. А., Антонова О. А. Исследование форм нестандартной занятости в контексте реализации признаков достойного труда // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2022. Т. 20, № 1. С. 102-114.
14. Международная организация труда [сайт]: URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm
15. Международная организация труда [сайт]: URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_554952/lang--en/index.htm
16. Никитина Н. Р. Режим рабочего времени и его виды (правовой аспект): дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2011. 170 с.
17. Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь, Е. С. Горват, Н. Б. Грищенко, Т. Б. Гудкова, Д. Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. 77 с.
18. Попов А. В., Соловьева Т. С. Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 103-113.
19. Российская газета. 2014. № 117.
20. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
21. Трансформация трудовых отношений: факторы социального загрязнения: кол. монография / под ред. А. Э. Федоровой. Екатеринбург: ЮНИКА, 2019. 178 с.

22. Трудовое право: национальное и международное измерение: монография. Т. 1 / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М.: Норма, 2022. 608 с.
23. Трудовой кодекс: Закон Словацкой Республики от 02.07.2001 № 311 (заглавие с экрана). URL: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>
24. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. М.: Проспект, 2022. 256 с.
25. Хныкин Г. В. Прекариат как субъект трудовых отношений // Законодательство. 2019. № 2. С. 34-39.
26. Чанышев А. С. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах Скандинавии: монография. М.: Проспект, 2016. 128 с.
27. Черепанцева Ю. С. Прекариат и его влияние на развитие трудовых отношений // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2017. № 31. С. 140-145.
28. Чичина Е. В. Нестандартная занятость: к вопросу о терминологической неопределенности // Цифровые технологии и право: сборник научных трудов I Международной научно-практической конференции (г. Казань, 23 сентября 2022 г.) / под ред. И. Р. Бегишева, Е. А. Громовой, М. В. Залоило, И. А. Филиповой, А. А. Шутовой. В 6 т. Т. 3. Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2022. 440 с.
29. Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008. 211 с.
30. Программа сотрудничества между РФ и МОТ 2021–2024. URL: <https://mintrud.gov.ru>

С. А. Петрова,

кандидат педагогических наук,

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация. Цифровизация экономики кардинальным образом повлияла на правовую природу трудовых отношений. Помимо традиционных трудовых отношений, стали востребованными самозанятые, а также работа на интернет-платформе. В статье рассматривается развитие регулирования электронного документооборота в трудовых отношениях в России, а также намечены перспективные направления развития цифровизации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Российской Федерации.

Ключевые слова: цифровизация, трудовые отношения, электронный документооборот, интернет-платформа, самозанятые, охрана труда