

ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

КУЗНЕЦОВ Сергей Григорьевич, д.э.н., ksg_h@mail.ru, главный научный сотрудник Института макроэкономических исследований Института международной экономики и финансов Всероссийской академии внешней торговли Министерства экономического развития Российской Федерации, Москва, Россия

Рассматривается понятийный аппарат, используемый для описания феномена дистанционной занятости. Показаны различия в трактовке понятий как экономической категории, объекта права, объекта статистического учета. Доказывается необходимость уточнения, конкретизации и, возможно, переосмысления ряда понятий и терминов, используемых в теории и практике трудовых отношений, в том числе в связи с совершенствованием нормативно-правового регулирования этой сферы.

Ключевые слова: понятия, термины, занятость, дистанционная занятость, рынок труда, трудовые отношения, нормативно-правовое регулирование.

DOI: 10.47711/2076-318-2021-326-341.

Экономика труда оперирует сотнями терминов и понятий, которые можно классифицировать разнообразными способами. Например, можно выделить группу наиболее общих понятий и терминов, используемых в рамках постановки и решения задач на макроуровне. Для описания процессов, происходящих в сфере труда на микроуровне, т.е. на уровне предприятий и организаций, используются понятия и термины, отражающие специфику трудовых отношений, возникающих в рамках организации и управления производственными циклами и управления кадрами. Можно также классифицировать понятия и термины по предметным областям, таким как моделирование, анализ, прогнозирование, эконометрика, статистика, менеджмент, маркетинг и т.д.

Следует также отметить определенную специфику, а иногда и существенное различие в понятиях и содержании терминов, принятых в научной сфере, закрепленных в нормативно-правовых документах, используемых для целей статистического учета.

Существенно важным, на наш взгляд, является то, что понятия не определяют, о них договариваются. Имеется в виду, что любое понятие и соответствующий ему термин формируется в процессе обсуждения или дискуссии в научном и экспертном сообществе по той или иной проблеме, представляющей чисто научный или прикладной интерес. В результате обсуждения то или иное понятие приобретает вполне определенное содержание, а отражающий его термин, как правило, не допускает разночтений в его толковании. Однако это не означает, что принятые и используемые в научной и практической деятельности понятия раз и навсегда заданы и неизменны. Они могут претерпевать определенную трансформацию, расширяющую и уточняющую их содержание, позволяя более адекватно отражать суть процессов и явлений в тех областях, где они используются. Кроме того, ряд понятий и терминов, выполняющих прикладную функцию, подвергаются «стандартизации», закрепляясь в нормативно-правовых документах в качестве однозначно принятой трактовки в той или иной предметной области. Это имеет не только теоретическое и методологическое, но и прикладное, практическое значение, поскольку, например, в результате идет развитие и совершенствование правовой среды, в рамках которой взаимодействуют субъекты трудовых отношений. От ее качества непосредственным образом зависит динамика параметров рынка труда [1].

В связи с вышеизложенным представляет несомненный интерес изучение процесса стандартизации понятий и терминов, связанных с рынком труда и формами трудовых отношений, в частности, дистанционной занятостью, столь востребованной, в силу объективных причин, в нашей стране и мире.

Справедливости ради следует отметить, что дистанционная занятость не является абсолютно новым явлением, возникшим исключительно в результате развития информационно-коммуникационных технологий. Ранее для такой формы занятости использовался термин удаленная занятость. Понятие удаленной занятости более широкое и включает в себя как дистанционную занятость, так и надомную работу, а также фриланс.

Институт занятости в качестве надомных работников существует достаточно давно, однако широкого распространения не

получил в связи с ограниченным кругом, как правило, наиболее простых трудовых функций, которые могли выполняться работником без непосредственного контроля со стороны работодателя. Тем не менее, понятие надомной занятости нормативно закреплено в Трудовом кодексе. «Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают»¹. Таким образом, на такой вид удаленной занятости в полной мере распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Понятие дистанционной занятости также нормативно закреплено в Трудовом Кодексе. «Дистанционной (удаленной) работой ... является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования»².

По сути, дистанционная занятость представляет собой выполнение определенных функций, оговоренных в Трудовом договоре, вне стационарного рабочего места, предоставляемого работодателем. Существенным моментом является требование наличия и использование, для работы и связи работника с работодателем, информационно-телекоммуникационных сетей

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

² Там же, гл. 49.1., статья 312.1.

(ИТС) общего пользования, что принципиально отличает понятие дистанционной работы от надомной.

Понятия фриланс³ и фрилансер появились у нас относительно недавно, что несколько затрудняет полноценный анализ этого явления, в частности, в части оценки преимуществ и недостатков этого явления. Некоторые наиболее существенные из них представлены в таблице, но подробный анализ выгод и издержек фриланса выходит за рамки настоящей статьи.

Таблица

Основные преимущества и недостатки работы
в режиме фриланса

	Преимущества	Риски
Работник	свободный график; самостоятельный выбор наиболее интересных и выгодных работ; самостоятельный выбор партнеров.	необходимость самостоятельного поиска новых заказов, тратить на это время, а иногда и свои деньги; высокий риск мошенничества со стороны работодателя; возможная нехватка самомотивации; неправильное распределение сил и времени.
Работодатель	экономия на оплате труда (оплата только за выполненную работу); оперативность привлечения специалистов; экономия на затратах на офис и др.	сложно контролировать выполненные работы; высокий риск мошенничества со стороны фрилансера; риски нарушения конфиденциальности, утечки информации, и пр.

Источник: составлено автором.

Естественно, что перечень возможных преимуществ и недостатков достаточно широк⁴, более детальное их рассмотрение, как правило, происходит применительно к несколько более узкой предметной области или сегменту рынка труда (см., напр., [2; 3]).

По сути, фриланс – это работа по договору гражданско-правового характера.

Как правило, термины занятый удаленно, удаленный работник, дистанционно занятый и дистанционный работник не различают и используют как синонимы, что не совсем верно. Это связано не только с отмеченными выше различными видами удаленной занятости, но и с различиями в понятиях работник и занятый.

³ От англ. *freelance*, см, например, <https://dictionary.cambridge.org/ru/словарь/английский/freelance>

⁴ См., например, <https://ru.wikipedia.org/wiki/фрилансер>.

Согласно действующему трудовому законодательству⁵, работник это – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. «Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом». Таким образом, работник – это понятие сферы трудового права, обозначающее любое лицо, с которым заключён трудовой договор. Понятно, что в рамках трудового договора работник обладает определёнными правами, а также кругом должностных обязанностей, несоблюдение которых влечёт дисциплинарную ответственность. Наравне с этим и работодатель, в рамках трудового договора, обладает соответствующими правами и обязанностями.

Тем не менее, статья 16 второй главы Трудового кодекса содержит пункт, в соответствии с которым «...трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате: признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями»⁶. Это означает, что лицо, заключившее с работодателем договор гражданско-правового характера, может быть отнесено к категории работников, но это не обязательно. Фактически только трудовой договор является безальтернативным условием отнесения физического лица к категории работников.

Эти, на первый взгляд, незначительные нюансы в понятии работника, которые в условиях «стандартной» занятости практически не влияют на трудовые отношения, могут явиться причиной достаточно запутанных коллизий в условиях удаленной занятости в форме фриланса, поскольку никаких социальных гарантий подобный вид найма не предполагает и фактически осуществляется вне действия норм трудового законодательства. Поэтому, на наш взгляд, имеет смысл уточнить и законодательно закрепить понятие «работник».

В отличие от работника, занятый более широкое понятие. Понятие занятых граждан нормативно закреплено в законе. В

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, гл.1, статья 20.

⁶ Там же, гл. 2, статья 16.

соответствии со статьей 2 Закона «О занятости населения в Российской Федерации»⁷, занятыми считаются работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу; зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера; а также еще ряд категорий, в частности, проходящие военную службу, обучающиеся по очной форме обучения, и т.д.⁸ Таким образом, очевидно, что понятие работник является лишь частным случаем понятия занятый.

В связи с этим целесообразно рассмотреть такое важнейшее понятие экономики труда как занятость более подробно, в том числе в контексте широко употребляемых терминов, таких как удаленная занятость и дистанционная занятость.

Достаточно подробный анализ понятия занятость содержится в книге «Рынок рабочей силы: проблемы регулирования» [4]. Там, в частности, приводится ряд наиболее содержательных определений занятости, в том числе занятость рассматривается как:

- «... важный сектор социально-экономического развития общества, соединяющий в себе экономические и социальные результаты функционирования всей экономической системы», а под экономическим содержанием занятости в этом случае понимается «... возможность своим трудом обеспечить себе и своей семье достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства» [5];
- «... общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход)» [6].

Аналогичная формулировка юридически закреплена в Законе «О занятости населения в Российской Федерации»: «Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству

⁷ Закон «О занятости населения в Российской Федерации», от 19.04.1991 N 1032-1 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

⁸ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/3813b3a4a7fe21aca780c4ff2eb80cb99f0cbf72/

Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (*далее - заработок*)»⁹.

Количественная оценка численности занятых, в соответствии с методологией Росстата¹⁰, базируется на критерии отнесения к категории занятых лиц «... в возрасте 15 лет и старше, которые в обследуемую неделю выполняли любую деятельность (хотя бы один час в неделю), связанную с производством товаров или оказанием услуг за оплату или прибыль». В численность занятых включаются также лица, временно отсутствовавшие на рабочем месте в течение короткого промежутка времени и сохранившие связь с рабочим местом во время отсутствия.

В приведенных выше примерах занятость рассматривается как состояние, то есть в основе понятия занятости лежит отношение того или иного лица к трудовой деятельности. Существенно расширяет понятие занятости рассмотрение ее как процесса – «занятость населения представляет собой основанный на общественном разделении труда социально-экономический процесс приложения труда различных групп населения в различных сферах общественно полезной деятельности – в общественном производстве, на учебе и в индивидуальном хозяйстве (домашнем и личном подсобном)» [7].

В литературе по трудовой тематике можно найти и другие определения занятости, однако их общий существенный недостаток состоит в том, что они не учитывают специфику той или иной формы занятости. Понятие занятости включает в себя как ее экономический, так и социальный аспекты, значение которых может существенно меняться в зависимости от формы занятости. В рамках традиционной занятости основной акцент, как правило, делается на ее экономическом аспекте, в то время как социальная функция занятости остается в тени.

Рост масштабов удаленной работы, вне зависимости от причин его вызывающих, связан, в первую очередь, с возрастающей востребованностью социального аспекта занятости, ориентации занятости не только и не столько на достижение целей

⁹ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60761a41178003d2a84daa3c46dc23f729ec6065d9/

¹⁰ «Официальная статистическая методология формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и неиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда». Утверждена приказом Росстата №680 от 31 декабря 2015 года. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

экономического развития, а на развитие самого человека, удовлетворения его потребности не только в доходах, но и в самовыражении, повышении комфорта в процессе осуществления общественно полезной деятельности и, в конечном счете, жизнедеятельности общества в целом. Поэтому понятие удаленной занятости, являющейся по сути одним из видов занятости, должно включать наравне с экономическим и социальный аспект, причем приоритет должен принадлежать именно социальному аспекту данного понятия.

В контексте рассмотрения понятийного аппарата дистанционной занятости необходимо отдельно остановиться на понятии самозанятости. Как экономическая категория самозанятость по своему экономическому и социальному содержанию весьма близко к более общему понятию – занятости. Однако в отличие от занятости, которую, как было указано выше, можно рассматривать и как состояние, и как процесс, самозанятость можно рассматривать только как состояние, а точнее форму занятости.

Таким образом, под самозанятостью следует понимать возможность, не вступая в трудовые отношения, своим трудом обеспечить себе и своей семье достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства.

В статистическом учете к самозанятым относят подкатегории «независимые работники без наемных работников» и «лица, работающие за собственный счет»¹¹. В свою очередь, «лица, работающие за собственный счет» определены в Резолюции о Международной классификации статуса занятости (МКСЗ)¹². При этом термин самозанятость не распространяется на работодателей (независимых работников с наемными работниками).

В трудовом законодательстве категории занятых определены Ст. 2 «В соответствии с нормой закона в структуре занятости можно выделить две крупные группы. Первая – занятые по найму, т.е. работающие по трудовому договору. Вторая – осу-

¹¹ Как категория статистического учета самозанятость трактуется в соответствии с Резолюцией о статистике трудовых отношений, принятой 20-й Международной конференцией статистиков труда (МКСТ) в 2018 году. Подробнее о решениях конференции см. <https://ilostat.ilo.org/about/standards/icls/icls-documents/#icls20>

¹² 15-ая Международная конференция статистиков труда (МКСТ), 1993 г. [Электронный ресурс]. <https://ilostat.ilo.org/about/standards/icls/icls-documents/>

ществляющие трудовую деятельность независимо, за исключением ряда категорий занятости, определенных Ст. 2 Закона о занятости населения РФ, в том числе индивидуальных предпринимателей, военнослужащих, обучающихся по очной форме обучения, и ряда других, т.е. самозанятые. В частности, из вышесказанного следует, что работающие по договорам гражданско-правового характера относятся к категории самозанятых.

Поэтому, с точки зрения права, самозанятость это – нерегулируемая трудовым законодательством деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, трудовой доход.

Важнейшим понятием сферы труда является рабочее место, а одной из важнейших функций рабочего места является обеспечение занятости. Поскольку в рыночной экономике изменилась не только мотивация трудовой деятельности, но и само ее содержание, то и понятие рабочего места должно быть шире, а не ограничиваться комплексом его технико-технологических характеристик как, например, это делается в работе [5], где под рабочим местом понимается «пространственно ограниченный участок производственной площади, который оснащен всем необходимым оборудованием, инструментами, соответствующими приспособлениями и вспомогательными устройствами и используется одним рабочим или группой рабочих для выполнения определенной части технологического процесса». При этом сущность рабочего места как экономической категории не раскрывается в полной мере.

В Трудовом кодексе РФ рабочее место – это «место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя»¹³.

Работник имеет право на рабочее место, соответствующее «государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором» и «требованиям охраны труда»¹⁴. Право работника в части охраны

¹³ Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». гл. 33, статья 209.

¹⁴ Там же, гл. 1, статья 21; гл. 36 статья 219.

труда на рабочем месте обеспечивается также обязанностями работодателя, установленными в статье 212 Трудового кодекса РФ. В итоге, рабочее место можно рассматривать как основное звено производственного процесса, где сосредоточены материально-технические элементы производства и осуществляется трудовая деятельность работника.

Основываясь на результатах рассмотрения понятия рабочего места, представленного в [4], тезисно остановимся на ряде основных положений, необходимых для дальнейшего обсуждения понятия рабочего места в новом контексте дистанционной занятости.

Не претендуя на «истину в последней инстанции», рабочее место предлагается рассматривать как совокупность условий для взаимодействия рабочей силы и капитала, обеспечивающих возможность осуществления труда, как целесообразной деятельности по созданию товаров и услуг, то есть осуществления процесса труда. Такая трактовка понятия рабочего места обладает достаточной полнотой и непротиворечивостью, поскольку базируется на взаимосвязи двух основных факторов – рабочей силы и капитала, без наличия которых невозможно осуществление процесса труда, и не обременено наличием каких-либо временных или пространственных характеристик, как-то нахождение в определенном месте, выделение определенной пространственной зоны, и т.д. В то же время, его практическое использование сталкивается с необходимостью конкретизации рабочего места как объекта экономической системы.

Поэтому более конструктивным следует считать понятие рабочего места, базирующееся на его двояком толковании, и выделять две его составляющих. С одной стороны, рабочее место рассматривается как физическое рабочее место, часть физического пространства, необходимая для осуществления трудовой деятельности (производственная зона), оснащенную соответствующим набором орудий труда, предназначенную для деятельности одного или нескольких (при условии многосменной работы) работников в одну смену и выполняющих определенный состав трудовых функций. С другой стороны, рабочее место рассматривается как экономическое рабочее место, представляющее собой комплекс экономических условий, обеспечивающих занятость одного работника на физическом рабочем месте.

Выше упоминалось о двух категориях занятости, это самозанятые и наемные работники. Существенное различие в понимании рабочего места и нормативно-правовом регулировании этого объекта трудового права состоит в том, что действующее трудовое законодательство распространяется на трудовые отношения, возникающие в сфере наемного труда. Если в сфере самозанятости экономическое рабочее место возникает в результате наличия спроса на рынке товаров и услуг, создание и содержание физических рабочих мест является, по сути, результатом необходимости выполнения самозанятым тех или иных трудовых функций, то в сфере наемного труда ситуация принципиально иная.

В сфере наемного труда экономическое рабочее место возникает как следствие наличия спроса на рабочую силу на рынке труда, а физическое рабочее место, как комплекс материально-вещественных условий для осуществления трудовой деятельности, создается и содержится работодателем. Понятно, что в условиях «стандартной» занятости проблем и противоречий с понятием рабочего места и как экономической категории, и как объекта нормативно-правового регулирования не возникает. Однако при переходе работника на удаленную форму занятости содержание понятия рабочее место претерпевает существенные изменения.

Во-первых, нарушается требование статьи 209 Трудового кодекса РФ. Работник, занятый дистанционно, не имеет возможности находиться или прибыть, в связи с его работой, на место, которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Фактически единственное требование, которое устанавливает законодатель к рабочему месту удаленного работника, – это наличие информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования, обеспечивающих связь работника и работодателя.

Во-вторых, в рамках дистанционной занятости существенно сокращаются обязанности работодателя в части охраны труда работников¹⁵. В частности, согласно Трудовому кодексу РФ ра-

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». Статья 312.7. Особенности охраны труда дистанционных работников.

ботодателю вменяется в обязанность «санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи»¹⁶. Естественно, возникает вопрос – о каком рабочем месте идет речь в данном случае?

Справедливости ради, хотя это и не имеет прямого отношения к понятию рабочего места, необходимо отметить, что в отношении охраны труда действующее трудовое законодательство допускает решение многих возникающих вопросов в рамках коллективных договоров, трудовых договоров, дополнений к трудовым договорам и локальных правовых актов предприятия или организации.

Следует также отметить следующие аспекты, связанные с рабочими местами, которые возникают при переводе работника со «стандартной» формы занятости на дистанционную и заключении трудового договора, изначально предполагающего удаленный формат занятости. Если в первом случае физическое рабочее место сохраняется, и работодатель продолжает нести издержки по его содержанию, то при заключении трудового договора о дистанционной занятости у работодателя не возникает необходимости в создании физического рабочего места, привязанного к определенному месту, где должен находиться работник для выполнения своих трудовых функций.

Тем не менее, законодатель обязывает работодателя обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции средствами или компенсировать работнику расходы, если он использует принадлежащее ему или арендованное у других экономических агентов оборудование¹⁷. Фактически в этом случае понятие рабочего места исключается из сферы нормативно-правового регулирования, а дистанционный работник занимает промежуточное положение между наемным работником и самозанятым.

¹⁶ Там же, ст. 212, абзац 17.

¹⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации, от 30.12.2001 N 197-ФЗ. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» Трудовой кодекс РФ, Статья 312.6. Особенности охраны труда дистанционных работников.

Наконец, отметим проблемы статистического учета рабочих мест в рамках дистанционной занятости. В первую очередь это связано с оценкой качественных характеристик рабочих мест, уровнем их технико-технологической оснащенности, эффективностью их использования.

При обсуждении понятийного аппарата дистанционной занятости нельзя обойти вниманием такую важнейшую составляющую трудовых отношений как рабочее время. Статья 312.4. «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника» Трудового кодекса РФ фактически определяет лишь рамочные требования в отношении использования рабочего времени дистанционного работника. Понятие рабочего времени, вводимое статьей 91. «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени» Трудового кодекса РФ как «время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени» в контексте дистанционной занятости, по сути, теряет смысл, поскольку если в условиях «стандартной» формы занятости контроль над отработанным временем осуществляет работодатель, дистанционная форма занятости фактически лишает его этой возможности.

Важнейшим понятием сферы труда является конкуренция, представляющая собой совокупность явлений, процессов и условий, оказывающих влияние на формирование, функционирование и развитие соперничества, возникающего в процессе взаимодействия спроса и предложения на рынке труда [9].

Уровень оплаты труда, технико-технологическое состояние рабочих мест, условия труда, гарантии занятости и трудоустройства непосредственным образом зависят от состояния и качества конкурентной среды на рынке труда.

Исследования конкурентной среды на рынке труда [10-12] позволили, наряду с конкуренцией за рабочую силу и конкуренцией за рабочие места, выделить как самостоятельный такой

вид конкуренции, как конкуренция за условия найма рабочей силы, что приобретает особую актуальность в условиях роста масштабов дистанционной занятости, поскольку реально возникает альтернатива трудоустройства в режиме «стандартной» или дистанционной занятости.

Сказанное выше позволяет сделать вывод о существовании очевидных различий в понятиях занятости как экономической категории, категории статистического учета и объекта трудового права. В рамках трудового законодательства требуют более четкой регламентации такие аспекты трудовых отношений, как содержание понятия рабочего места, соблюдение режима труда и отдыха, вопросы охраны труда и ряд других, которые в случае дистанционной занятости не могут быть в полной мере проконтролированы работодателем, и, следовательно, ответственность за которые не может быть возложена только на него.

От того, насколько будут проработаны обозначенные проблемы понятийного аппарата дистанционной занятости в правовом отношении, во многом будет зависеть развитие этой формы занятости, а значит и структурные параметры занятости и рынка труда, что, в конечном счете, влияет на производительность труда, качество человеческого капитала и темпы экономического роста.

Список литературы

1. Кузнецов С.Г. *Методологические подходы к анализу взаимосвязи изменений в трудовом законодательстве и параметров рынка труда* // *Научные труды: Ин-т народнохозяйственного прогнозирования РАН. М.: МАКС Пресс, 2018. С. 505-527.*
2. Сауткина В.А. *Виртуальная занятость: новые возможности и риски* // *Социально-трудовые исследования. 2020. № 39(2). С. 57-68.*
3. Разумова Т.О., Янчук О.Ю. *Возможности и риски дистанционных форм занятости для студентов и выпускников высших учебных заведений* // *Социально-трудовые исследования. 2021. № 43(2). С. 85-98.*
4. Кузнецов С.Г. *Рынок рабочей силы: проблемы регулирования. М.: Современная экономика и право, 2004. 230 с.*
5. *Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы* / *Отв. ред. Л.С. Чижова. М.: Наука, 1998. 254 с.*
6. *Экономика труда и социально-трудовые отношения* / *Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: Изд-во МГУ, 1996. 623 с.*
7. Костаков В.Г. *Прогноз занятости населения: (Методологические основы). М.: Экономика, 1979. 184 с.*
8. *Экономика труда* / *Под ред. А.С. Кудрявцева. М.: Экономика, 1967. 463 с.*

9. Мухина И.И., Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В. Проблемы формирования конкурентной среды на рынке труда // Сборник научных трудов ИМЭИ. 2015. № 1. С. 76-161.
10. Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В., Мухина И.И. Конкурентная среда на рынке труда: методологический аспект // Вестник НИИ труда и социального страхования 2014. № 2-3 (19-20). С. 15-20.
11. Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В., Мухина И.И. Влияние конкурентной среды на рынке труда на макроэкономические показатели развития // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2014. № 4 (21). С. 20-28.
12. Кузнецов С.Г., Кузьмин В.В., Мухина И.И. Институты конкуренции на рынке труда // Вестник НИИ труда и социального страхования. 2015. № 1(22). С. 14-25.

Для цитирования: Кузнецов С.Г. Понятийный аппарат дистанционной занятости // Научные труды. Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2021. С. 326-341.
DOI: 10.47711/2076-318-2021-326-341.

Summary

CONCEPTUAL APPARATUS OF REMOTE EMPLOYMENT

KUZNETSOV Sergey G., Dr. Sci. (Econ.), ksg_h@mail.ru, ch. sci. sotr., Institute of Macroeconomic Studies of the Institute of International Economics and Finance of the All-Russian Academy of Foreign Trade of the Ministry of Economic Development of the Russian Federation, Moscow, Russia.

Abstract: The conceptual apparatus used to describe the phenomenon of remote employment is considered. The differences in the interpretation of concepts as an economic category, an object of law, an object of statistical accounting are shown. The author proves the need to clarify, concretize and, possibly, rethink a number of concepts and terms, used in the theory and practice of labor relations, and also to improve the regulatory and legal regulation of this sphere.

Keywords: concepts, terms, employment, remote employment, labor market, labor relations, regulatory and legal regulation.

For citation: *Kuznetsov S.G.* Conceptual Apparatus of Remote Employment // Scientific works: Institute of Economic Forecasting of the Russian Academy of Sciences. 2021. Pp. 326-341.
DOI: 10.47711/2076-318-2021-326-341.