

## Проектная занятость в трудовом законодательстве России и стран Северо-Восточной Азии (Китайская Народная Республика, Япония, Республика Корея)

*М. О. Пряженников*

Частное учреждение «Приморский краевой дом молодежи»,  
Российская Федерация, 690048, Владивосток, пр. 100-летия Владивостока, 103, оф. 321

В условиях трансформации глобальной экономики классические формы организации производственной и, следовательно, трудовой деятельности теряют свою актуальность и уступают место новым формам, которые более адаптированы к меняющимся условиям современных социума и экономики. Проектная занятость как вид временной занятости приобретает широкое распространение как в Российской Федерации, так и в странах Северо-Восточной Азии (Китайская Народная Республика, Япония, Республика Корея). В статье дана общая характеристика проектного подхода как формы организации производственной и трудовой деятельности на уровне предприятия и проектной занятости как вида временной занятости. Сформулированы признаки проекта как конечного результата труда при проектной занятости (уникальность, конкретность и комплексность, определенность результата, ограниченность по времени и ресурсам), а также в общих чертах определены используемые на практике варианты оформления работы над проектом в рамках действующих норм российского трудового законодательства. В результате проведенного анализа национальных подходов и трудового законодательства Китайской Народной Республики, Японии и Республики Корея в статье применительно к регулированию проектной занятости определены и рассмотрены правовые нормы о срочных трудовых договорах, о работе на условиях неполного рабочего дня, о совместительстве, а также сделан общий вывод о латентности проектной занятости и в российской правовой реальности, и в национальном праве стран Северо-Восточной Азии. Внесены предложения о заимствовании в отечественное трудовое право отдельных правовых норм, которые смогут эффективно гарантировать права работников и работодателей при использовании проектного подхода.

*Ключевые слова:* проектная занятость, трудовой договор, трудовое право, Китайская Народная Республика, Япония, Республика Корея.

### Введение

Мировая экономика стремительно меняется. Вслед за ней меняются и подходы к организации труда. И несмотря на то, что все большее распространение получает самостоятельный труд, основой мировой и отечественной экономики остается труд коллективный. Однако и он трансформируется. В XX веке на смену экономике промышленности пришла экономика услуг, а затем и цифровая экономика. Подходы к организации труда в сфере услуг и в IT-сфере не могли быть теми же, что и в промышленности. Свою нишу захватил так называемый проектный подход, проектный менеджмент. Зародившись в сфере услуг и IT-индустрии, он был

заимствован и «классической» промышленностью и даже сферой государственно-го управления.

Оценить масштабы распространения проектной занятости не представляется возможным, поскольку отдельной статистики по ней не ведется. Косвенно об этом свидетельствуют данные о временной занятости. Так, по данным МОТ в 2014 году средняя доля временных работников в странах Европы составляла 12,3 % (при этом по сравнению с 2004 годом она выросла почти во всех странах), в Республике Корея к 2013 году она достигла 19 %, а в других странах Азии — от 24 до 67 %<sup>1</sup>. По данным Росстата в России, на 2018 год доля работников со срочным трудовым договором составляла 3,1 %, причем она снизилась на 0,3 % по сравнению с 2017 годом<sup>2</sup>. Однако указанные данные расходятся с результатами исследования внедрения проектного подхода, в частности так называемых гибких методологий в отечественных компаниях. На 2018 год отмечался устойчивый рост применения проектного подхода<sup>3</sup>.

В любом случае отечественная наука трудового права не может игнорировать занятость, которая основана на применении проектного подхода, то есть проектную занятость. Значит, необходима разработка системного подхода к правовому регулированию такого вида занятости.

## Основное исследование

Сразу оговоримся, что единого понимания проекта или проектного подхода нет. Уже сейчас проектный подход стал категорией, объединяющей совершенно разные подходы к организации деятельности. Например, выделяются традиционный проектный подход, а также группа гибких методологий управления проектами (agile-методологии). При этом среди теоретиков и практиков в целом имеется определенное согласие относительно признаков проекта как явления. В качестве таковых предлагаем рассматривать следующие:

- 1) уникальность проекта, означающая его единичный характер и реализацию за рамками текущей производственной, а значит, за рамками «основной» трудовой функции работника;
- 2) наличие запланированного результата реализации проекта;
- 3) конкретность и комплексность: проект является заранее определенным комплексом взаимосвязанных мероприятий, действий;
- 4) заведомая ограниченность проекта во времени, то есть определенность дат начала и окончания проекта, зависящих от достижения результата;
- 5) заведомая ограниченность проекта по необходимым ресурсам, в том числе человеческим, финансовым и материально-техническим.

<sup>1</sup> Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия / Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2017. С. 8–9. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_554952.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_554952.pdf) (дата обращения: 24.07.2020).

<sup>2</sup> Труд и занятость в России. 2019: Стат. сб. / Росстат. М., 2019. С. 30.

<sup>3</sup> Отчет об исследовании Agile в России 2018 // Project Management Journal. URL: <https://pmjournal.ru/articles/biznes-stati/otchet-ob-issledovanii-agile-v-rossii-2018/> (дата обращения: 24.07.2020).

Реализация проекта, в свою очередь, подразумевает преимущественно коллективный характер выполняемой работы и наличие специфических форматов и процедур взаимодействия между членами команды проекта. Для понимания отличия проектной работы от «традиционной» кратко опишем такую гибкую методологию проектного менеджмента, как SCRUM.

1. В команде проекта выделяются функциональные роли владельца продукта, скрам-мастера и члена команды проекта. Отметим, что функциональные роли в команде слабо взаимосвязаны с «основной» трудовой функцией работника. Владелец продукта отвечает за взаимодействие команды проекта и заказчика и вместе с членами команды проекта определяет требования к конечному результату. Скрам-мастер помогает команде эффективно работать над проектом, устранять возникающие препятствия и планировать. Соответственно, непосредственно над конечным результатом проекта работают члены команды проекта, выполняя свою «основную» трудовую функцию. Таким образом, функциональная роль — это дополнительная по отношению к трудовой функция работника на период работы в составе команды проекта в части его взаимодействия с другими членами команды проекта относительно достижения цели проекта, то есть создания уникального результата.
2. Методология основана на коллективной работе, формулировке самой командой требований к конечному результату (составление общего перечня таких требований или бэклога), самоорганизации, разделении срока работы над проектом на более короткие временные отрезки (итерации или спринты) для решения конкретных задач, регулярном взаимном контроле хода работы над проектом (ежедневные скрам-митинги, итоговый обзор спринта), постоянной корректировке как деятельности над проектом, и даже требований к конечному результату.

Описанный выше формат взаимодействия коллектива работников в рамках реализации их трудовых функций с трудом можно представить вписанным в созданные российским трудовым законодательством рамки. Более того, проект и основанный на нем проектный подход к организации деятельности во многом вступают в противоречие с «классическим» трудовым правоотношением, центральным элементом которого является трудовая функция, выполняемая постоянно, зачастую независимо от достижения результатов. Кроме того, проектная занятость, особенно основанная на гибких методологиях проектного управления, заведомо является более гибкой по сравнению с «классическим» трудовым отношением: возможность работодателя оперативно управлять проектом и, соответственно, кадрами (вплоть до прекращения работы конкретных работников над проектом) и даже возможность фактического изменения содержания трудовой функции.

Таким образом, мы находимся в ситуации, когда практика производственной деятельности активно внедряет проектный подход, а вот трудовое законодательство к этому не готово. Это приводит к тому, что проектная занятость фактически становится латентной сферой трудовых отношений либо предметом гражданско-правовых договоров. Латентность проектной занятости выражается в том, что в силу отсутствия специальных правовых норм фактическая проектная занятость

оформляется как «классические» трудовые правоотношения. Это, в свою очередь, негативно влияет на защищенность как работников, так и работодателей. По сути, мы находимся в ситуации, когда не выполняются ни социальная, ни экономическая функции трудового права. Такая ситуация представляется неприемлемой.

Итак, проектная занятость, когда лицо привлекается к работе в целях и на срок реализации проекта, применяется все более широко. Важно заметить, что понятие «проектная занятость» включает в себя работу как по трудовому договору, так и по договору ГПХ. Однако в настоящей статье под проектной занятостью мы будем понимать форму временной занятости (Лютов, 2019) на основании трудового договора, подразумевающую реализацию работником (группой работников) проекта. Мы не отрицаем возможность реализации работником проекта в одиночку, однако чаще проект подразумевает объединение усилий группы работников, как правило, являющихся специалистами в разных сферах. Коллективный характер проектной занятости во многом вытекает из того, какие задачи решаются в рамках проекта — создается некий уникальный продукт, результат. Таким продуктом может быть как конечный (товар, работа, услуга), так и промежуточный (организация того или иного хозяйственного или бизнес-процесса).

Сам по себе проект является категорией управленческой и только начал входить в правовое поле. Национальный стандарт Российской Федерации ГОСТ Р 54869-2011 «Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом»<sup>4</sup> под проектом понимает комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание уникального продукта или услуги в условиях временных и ресурсных ограничений. Распоряжение Минэкономразвития России от 14 апреля 2014 г. № 26Р-АУ «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти» воспроизводит определение из стандарта, однако говорит уже про создание уникального результата. Проект лежит в основе проектно-ориентированной системы управления, а в основе процессно-ориентированной — исполнение стандартизированных процессов в рамках текущей (операционной) деятельности.

Однако в самом трудовом законодательстве проект или проектная занятость пока никак не отражены. И это создает условия для творческого подхода на отдельных предприятиях, то есть предприятия пытаются искусственно встроить конструкцию работы над проектом в предусмотренную трудовым законодательством правовую конструкцию «классического» трудового правоотношения. Можно выделить несколько вариантов оформления работы над проектом на основании трудового договора (Пряженников, 2020):

- оформление «обычного» срочного трудового договора на срок до 5 лет в соответствии с абзацами 6–8 части первой ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- возложение обязанности работы над проектом приказом работодателя без изменения условий трудового договора;

<sup>4</sup> Утв. Приказом Росстандарта от 22 декабря 2011 г. № 1583-ст. «Об утверждении национального стандарта». — Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 24.07.2020).

- оформление внутреннего или внешнего совместительства на срок реализации проекта в соответствии с абз. 11 части второй ст. 59 ТК РФ;
- совмещение профессий (должностей) при согласии работника на основании приказа работодателя и дополнительного соглашения к трудовому договору в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ;
- временный перевод на другую должность для работы над проектом в соответствии с частью первой статьи 72.2 ТК РФ.

Кроме того, для оформления работы над проектом, не занимающим полный рабочий день, могут использоваться трудовые договоры на условиях неполного рабочего времени.

Считаем подобную ситуацию не критичной, однако и не удовлетворительной. Казалось бы, это выражает диспозитивные начала трудового права, однако по факту мы имеем ситуацию, когда к регулированию достаточно специфической формы временной занятости применяются не предназначенные для этого нормы трудового права. Фактически это положение дел можно назвать «лучше, чем ничего». При этом механизм защиты прав работников и работодателей эффективным быть не может: работники не имеют адекватных виду занятости гарантий, а работодатели не могут эффективно и с гарантированным результатом организовать процесс труда. В результате нивелируется главное преимущество проектной занятости как высокоэффективной формы организации трудовой деятельности.

Возникает резонный вопрос, является ли подобная ситуация отсутствия регулирования проектной деятельности в национальном законодательстве уникальной для нашей страны или же распространенной. Предлагается рассмотреть подходы к регулированию в странах Северо-Восточной Азии с высокоэффективной экономикой — Китайской Народной Республике (далее — КНР), Японии и Республике Корея — и, возможно, с более прогрессивным правовым регулированием.

Первое, что следует сказать, что непосредственно термин «проектная занятость», или «проектная работа» законодательство указанных стран не использует. Более того, надо признать, что гипотеза о наличии в законодательстве КНР, Японии и Республики Корея специального регулирования проектной занятости себя не оправдала. Однако имеются нормы, применимые для регулирования именно проектной работы. Такие нормы имеет смысл заимствовать.

Второе — в законодательстве зарубежных стран мы сконцентрируемся на изучении норм о срочных трудовых договорах, о неполном рабочем времени и о совместительстве как наиболее подходящих для оформления проектной занятости.

Третье — латентность проектной занятости ставит нас в ситуацию обоснованных предположений о применении норм национального законодательства к регулированию проектной занятости.

### *Китайская Народная Республика*

Статья 20 Закона КНР о труде<sup>5</sup> допускает заключение трудового договора на фиксированный срок, нефиксированный срок и для выполнения определенного задания. По аналогии с российским законодательством можно предположить, что

<sup>5</sup> Labour Law of the People's Republic of China. Adopted at the 8<sup>th</sup> Meeting of the Standing Committee of the Eighth National People's Congress on July 5, 1994 and promulgated by Order No. 28 of the

для оформления работы над проектом могут использоваться первый и третий варианты.

Отмечено, что срок трудового договора определяется по соглашению сторон (Ахмадова, 2016). При этом часть вторая ст. 20 Закона о труде разрешает работнику в ситуации длительной трудовой деятельности по перезаключаемым срочным трудовым договорам в течение десяти и более лет потребовать трансформации трудового договора в заключенный на неопределенный срок.

В свою очередь, ст. 15 Закона о трудовом договоре<sup>6</sup> устанавливает, что трудовой договор, срок действия которого истекает после выполнения данной работы, является договором, в котором работодатель и работник договорились о том, что сроком выполнения данной работы является срок действия договора. При этом важен факт достижения соглашения между сторонами относительно такого характера занятости.

Статья 26 Закона КНР о труде допускает одностороннее расторжение работодателем трудового договора при условии уведомления работника не менее чем за 30 дней, в ситуации, если объективные условия, взятые за основу для заключения договора, изменились настолько сильно, что первоначальный трудовой договор не может быть выполнен, а никакое соглашение об изменении трудового договора не может быть достигнуто путем консультаций сторон. По факту, мы имеем ситуацию невозможности реализации проекта и, соответственно, невозможность продолжения проектной занятости работника. Однако значимым представляется требование о предварительном проведении консультаций работодателя и работника относительно возможностей трансформации проектной занятости в «обычную». При таком одностороннем расторжении трудового договора работник имеет право на экономические компенсации, то есть выходное пособие (ст. 28). Объем такого пособия в соответствии со ст. 47 Закона о трудовом договоре определяется исходя из расчета: одна средняя заработная плата за каждый год, который работник отработал у работодателя. Подобная правовая конструкция представляется справедливой, поскольку компенсирует риск увольнения работника предоставлением ему адекватного выходного пособия, сопоставимого с размерами компенсаций в случае сокращения. Удобна указанная конструкция и для работодателя, поскольку позволяет в сжатые сроки в одностороннем порядке прекратить трудовые отношения в рамках проектной занятости без прохождения процедур сокращения или прекращения трудового договора в условиях виновных действий работника. Указанные процедуры имеют другое целевое назначение, значит, для прекращения работы над проектом необходимо использовать иной подход.

При этом ст. 25 Закона о трудовом договоре запрещает работодателю устанавливать для работника штрафы за нарушение трудового договора, кроме случаев разглашения коммерческой тайны и досрочного расторжения договора при прове-

---

President of the People's Republic of China. URL: <https://www.cecc.gov/resources/legal-provisions/labor-law-of-the-peoples-republic-of-china> (дата обращения: 14.07.2020).

<sup>6</sup> The Labor Contract Law of the People's Republic of China. Adopted at the 28<sup>th</sup> Meeting of the Standing Committee of the Tenth National People's Congress of the People's Republic of China on June 29, 2007 and promulgated by Order No. 65 of the President of the People's Republic of China. URL: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/76384/108021/F755819546/CHN76384%20Eng.pdf/> (дата обращения: 14.07.2020).



дении работодателем за свой счет специального обучения. Таким образом, во всех остальных случаях работник может расторгнуть трудовой договор о работе над проектом без негативных последствий для себя, предупредив об этом работодателя за 30 дней.

Интересными в аспекте проектной занятости представляются также основания расторжения трудового договора со стороны работодателя, указанные в ст. 39 Закона о трудовом договоре, а именно:

- 1) причинение крупных убытков работодателю из-за грубого неисполнения трудовых обязанностей или злоупотребления служебным положением в личных целях. Как уже было отмечено, работа над проектом связана с созданием уникального результата, а значит, является высокорискованным видом деятельности для предприятия. В такой ситуации предоставление работодателю возможности расторгнуть трудовой договор в условиях причинения действиями проектного работника крупных убытков представляется разумным;
- 2) заключение трудового договора о работе по совместительству с другим работодателем, если это серьезно влияет на выполнение задачи «первичного» работодателя (работодатель по основному месту работы), или отказ от прекращения такого трудового договора после того, как «первичный» работодатель выдвинет такое требование.

В России работа над проектом часто оформляется как совместительство. Предположим, что подобный подход используется и за рубежом. Так, ст. 68 Закона КНР о трудовом договоре допускает работу по совместительству, ограничивая ее 4 часами в день и 24 часами в неделю. При этом такая работа не должна наносить ущерб выполнению трудовой функции по основному месту работы. Прекращение такого трудового договора возможно по инициативе обеих сторон в любое время.

## *Япония*

Закон Японии о стандартах труда<sup>7</sup> в части первой ст. 14 предусматривает, что максимальный срок для срочного трудового договора составляет 3 года (а для некоторых случаев, в том числе случаев найма высококвалифицированных работников, 5 лет). Подобный срок вполне подходит для оформления работы над проектом. Вместе с нормами о трансформации временной занятости в постоянную это создаст стабильную правовую базу, гарантирующую права проектных работников.

Например, лиц, работающих неполный рабочий день, японское законодательство рассматривает в качестве промежуточного этапа на пути к работникам с рабочим временем нормальной продолжительности. Так, часть первая ст. 12 Закона об усовершенствовании регулирования неполного рабочего времени<sup>8</sup> требует от

<sup>7</sup> Labor Standards Act. Adopted by Act No. 49 of April 7, 1947. URL: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&re=02&dn=1&cx=0&y=0&co=1&ia=03&ja=04&yo=&gn=&sy=&ht=&no=&bu=&ta=&ky=temporary+work&page=26&vm=02> (дата обращения: 14.07.2020).

<sup>8</sup> Act on Improvement, etc. of Employment Management for Part-Time Workers. Adopted by Act No. 76 of June 18, 1993. URL: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=84&re=02&vm=02> (дата обращения: 14.07.2020).

работодателя принимать меры по переводу работников с неполного рабочего дня на рабочее время нормальной продолжительности, в том числе в приоритетном порядке предлагать открывшуюся вакансию уже работающим лицам с неполным рабочим временем. Опять же, в соответствии со ст. 18 Закона о трудовых договорах<sup>9</sup>, если работник по двум или более срочным трудовым договорам отработал в течение пяти и более лет (пять лет является максимальным сроком срочного трудового договора), то он имеет право потребовать заключения трудового договора на неопределенный срок. Подобные правовые конструкции применимы и к проектной занятости, если рассматривать ее в качестве этапа на пути к полной занятости, своеобразного испытательного срока. Это создает дополнительные гарантии для проектных работников.

Для Японии особое социальное значение имеет укоренившаяся в национальном менталитете и, следовательно, корпоративных культурах норма о переработке, о максимально возможном времени работы. Это, в свою очередь, приводит к широкому распространению так называемой «кароши», то есть смерти от переутомления на рабочем месте. В 2018 году был принят пакет изменений в трудовое законодательство (Work Style Reform), установивший лимиты сверхурочной работы. Так называемый базовый лимит сверхурочной работы составляет 45 часов в месяц и 360 часов в год. В особых обстоятельствах, охватывающих в том числе случаи производственной необходимости, указанный лимит может повышаться до 100 часов в первый месяц и 80 часов во второй-шестой месяцы применения «повышенного» лимита (подробнее здесь: (Tanaka, Sutton, 2019))<sup>10</sup>. Такого рода ограничения затрагивают и проектную занятость в ситуации, если она осуществляется в рамках «основных» трудовых правоотношений. Подобный подход активно применяется в России, когда приказом работодателя работнику поручается участие в проекте.

Work Style Reform, кроме того, ввела запрет на необоснованные различия в регулировании труда различных категорий работников. В частности, новации были направлены на исключение дискриминации работников, работающих на условиях неполного рабочего дня или по срочному трудовому договору, в вопросах оплаты труда и в иных значимых для работника вопросах. Так, работодатель обязан при получении запроса от работника дать письменное разъяснение о причинах различного подхода к правам и обязанностям работников.

В отношении срочных трудовых договоров Закон о трудовых договорах в ст. 17 требует от работодателя избегать досрочного их прекращения, а также учитывать возможность их заключения на новый срок. Кроме того, в силу ст. 19 указанного закона у работодателя должны быть весомые основания непродления срочного трудового договора на новый срок.

Часть первая ст. 20 требует от работодателя уведомить работника о расторжении трудового договора, по общему правилу, не менее чем за 30 дней. Нарушение срока уведомления влечет необходимость выплаты работнику выходного пособия в размере средней месячной заработной платы.

<sup>9</sup> Labor Contracts Act. Adopted by Act No. 128 of December 5, 2007. URL: <http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?printID=&id=2578&re=02&vm=02> (дата обращения: 14.07.2020).

<sup>10</sup> См. также: Outline of the “Act on the Arrangement of Related Acts to Promote Work Style Reform” (Act No. 71 of 2018) / Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan. URL: <https://www.mhlw.go.jp/english/policy/employ-labour/labour-standards/dl/201904kizyun.pdf> (дата обращения: 14.07.2020).



## Республика Корея

Закон о защите работников по срочным трудовым договорам и работников с неполным рабочим временем<sup>11</sup> устанавливает, что общий срок срочного трудового договора, в том числе в ситуации заключения нового срочного трудового договора, не может превышать двух лет (ст. 4). Одним из исключений из этого правила является найм работника для реализации проекта. В такой ситуации срок в два года может быть превышен.

Особое внимание уделяется правовой защите работников, работающих по срочному трудовому договору или неполный рабочий день, то есть и проектных работников тоже. Так, ст. 5 Закона о защите работников по срочным трудовым договорам и работников с неполным рабочим временем требует от работодателя приоритетно предлагать открывающиеся вакансии с трудовыми договорами на неопределенный срок уже работающим лицам со срочными трудовыми договорами (аналогичное требование для работников с неполным рабочим днем содержится в ст. 7). А в соответствии со ст. 18 Закона о стандартах труда<sup>12</sup> условия найма работников, занятых неполный рабочий день, определяются на основе относительного соотношения, рассчитанного по сравнению с рабочим временем работников, занятых на аналогичной работе на условиях нормального рабочего времени.

Применяется 30-дневный срок уведомления работника работодателем о предстоящем увольнении (ст. 26).

Непосредственно проектной занятости касается ст. 44 Закона о стандартах труда, предусматривающая конструкцию солидарной ответственности юридических лиц, выступающих подрядчиком и заказчиком по проектам, в которых имеется задолженность по заработной плате.

## Выводы

1. Итак, отечественное трудовое законодательство и национальное трудовое законодательство стран Северо-Восточной Азии в целом находятся на сходных уровнях развития правового регулирования вопросов проектной занятости. Специальных правовых норм трудовое законодательство не содержит, а проектная работа оформляется в рамках привычных для трудового права правовых конструкций — работы по срочному трудовому договору, на условиях неполного рабочего дня, на условиях совместительства или на основе специальных приказов работодателя о реализации проекта в рамках трудовых отношений по основному месту работы.

2. Проектная занятость подразумевает достаточную гибкость трудовых правоотношений, что требует предоставить работодателю возможность оперативно изменять содержание работы команды проекта, а значит, и в чем-то трудовую функцию соответствующих работников, право оперативно прекращать трудовые

<sup>11</sup> Act On The Protection, etc. Of Fixed-Term And Part-Time Employees. Adopted by Act No. 8074, Dec. 21, 2006. URL: [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_mobile/viewer.do?hseq=32289&type=part&key=40](https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=32289&type=part&key=40) (дата обращения: 14.07.2020).

<sup>12</sup> Labor Standards Act. Adopted by Act No. 8372, Apr. 11, 2007. URL: [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_mobile/viewer.do?hseq=50315&type=part&key=40](https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/viewer.do?hseq=50315&type=part&key=40) (дата обращения: 14.07.2020).

отношения с конкретным проектным работником. Если это не будет сделано, то проектная занятость превращается в некую имитационную правовую конструкцию. Однако снижение защищенности работника, вызванное предоставлением работодателю указанных преимуществ, должно быть компенсировано дополнительными гарантиями, например выходным пособием в случае досрочного прекращения работы над проектом, возможно, повышенным размером оплаты труда, а также правом требовать трансформации проектной занятости в полную. Науке трудового права для преодоления латентности проектной занятости следует выстроить возможную правовую конструкцию, изменяющую конфигурацию трудовых отношений в соответствии с сущностью проектного подхода и одновременно гарантирующую права работников и работодателей, для введения ее в ТК РФ.

3. Из законодательства стран Северо-Восточной Азии в условиях расширяющегося применения проектной занятости целесообразно заимствовать следующие нормы:

- 1) введение общей нормы о запрете дискриминации проектных работников;
- 2) предоставление работнику права требовать заключения с ним трудового договора на неопределенный срок при условии длительного наличия с ним трудовых отношений по срочному договору или на условиях неполного рабочего дня. Речь идет именно о праве, которое работник использует по своему усмотрению, если практика именно проектной занятости его не устраивает;
- 3) упрощенный порядок одностороннего прекращения трудового договора с проектным работником с выплатой справедливого выходного пособия или в ситуации причинения проектным работником работодателю крупных убытков;
- 4) требование о проведении работодателем и работником консультаций, направленных на трансформацию проектной занятости в полную, в ситуации досрочного прекращения работы над проектом, особенно при отсутствии в этом вины работника.

## Библиография

- Ахмадова, Марьям А. 2016. «Институт трудового договора в праве Китая.» *Право и экономика* 9: 65–70.
- Лютов, Никита Л. 2019. «Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики.» *Журнал российского права* 7: 115–130.
- Пряженников, Максим О. 2020. «Трудоправовые аспекты проектной занятости.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 27–30.
- Tanaki, Aki, Sutton, Trent M. 2019. “Significant Changes to Japan’s Labor Laws Will Take Effect in April 2019: Are You Prepared?” *Lexology* 12.02.2019. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2151da8-a094-4494-97ad-25d5bf8476ab> (дата обращения: 14.07.2020).

Контактная информация:

Пряженников Максим Олегович — канд. юрид. наук, генеральный директор;  
m.pryazhennikov@gmail.com

## Project employment in the labor legislation of Russia and the countries of North-East Asia (People's Republic of China, Japan, Republic of Korea)

M. O. Pryazhennikov

Private institution "Primorsky regional youth center",  
office 321, 103, pr. 100-letia Vladivostoka, Vladivostok, 690048, Russian Federation

In the context of the transformation of the global economy, the classical forms of organizing business and, therefore, labor activities are losing their relevance and giving way to new forms that are more adapted to the changing conditions of modern society and economy. Project employment as a type of temporary employment is becoming widespread both in the Russian Federation and in the countries of Northeast Asia (People's Republic of China, Japan, Republic of Korea). The article provides a general description of the project approach as a form of organization of business and labor activity at the enterprise level and project employment as a type of temporary employment. The features of the project as the end result of labor in project employment (uniqueness, concreteness and complexity, certainty of the result, limited time and resources) are formulated, as well as, in general terms, the options used in practice for formalizing work on the project within the framework of the current norms of Russian labor legislation are defined. As a result of the analysis of the national approaches and labor legislation of the People's Republic of China, Japan and the Republic of Korea, the article defines and considers, in relation to the regulation of project employment, the legal norms on fixed-term employment contracts, on part-time work, on part-time jobs, and also made general conclusion about the latency of project employment both in Russian legal reality and in the national law of the countries of North-East Asia. Proposals have been made for borrowing certain legal norms into domestic labor law that can effectively guarantee the rights of workers and employers when using the project approach.

*Keywords:* project employment, labor contract, labor law, People's Republic of China, Japan, Republic of Korea.

### References

- Akhmadova, Mar'yam A. 2016. "Labor contract institution in Chinese law." *Pravo i ekonomika* 9: 65–70. (In Russian)
- Liutov, Nikita L. 2019. "Transformation of labor relations and new forms of employment in the digital economy." *Zhurnal rossiiskogo prava* 7: 115–130. (In Russian)
- Priazhennikov, Maxim O. 2020. "Labor law aspects of project employment." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 27–30. (In Russian)
- Tanaki, Aki, Sutton, Trent M. 2019. "Significant Changes to Japan's Labor Laws Will Take Effect in April 2019: Are You Prepared?" *Lexology* 12.02.2019. Available at: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=c2151da8-a094-4494-97ad-25d5bf8476ab> (accessed: 14.07.2020).

Author's information:

Maxim O. Pryazhennikov — PhD in Law, CEO; [m.pryazhennikov@gmail.com](mailto:m.pryazhennikov@gmail.com)