

социальных платежей и налогов, особенно на малый бизнес; б) отказ от наличного оборота денег; в) разработка индивидуального плана платежей и самостоятельное перечисление гражданами денежных средств в различные фонды¹.

Рекомендации МОТ № 198 в этом направлении, в частности, предусматривают: принятие мер инспекциями труда в рамках сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами; осуществление регулярного мониторинга программ и процедур со стороны органов по регулированию вопросов труда в отношении трудового правоотношения; ускорение побудительных причин, способствующих скрытию факта существования трудового правоотношения; содействие повышению роли коллективных переговоров и социального диалога и пр.

Наиболее действенными мерами, как представляется, являются трехсторонние региональные соглашения по регулированию социально-трудовых отношений, поскольку именно на уровне субъектов имеется объективная и полная информация по скрытой занятости. Кроме того, полагаем необходимым наделить Федеральную инспекцию труда и прокуратуру полномочиями по выявлению скрытой занятости и признанию гражданско-правовых договоров трудовыми при наличии оснований.

Доказать при наличии спора существование фактических трудовых отношений весьма сложно, даже в случае допущения лица к работе с ведома полномочного представителя работодателя, а потому считаем необходимым включить из ст. 67 ТК РФ положение о возможности фактического допущения лица к работе с обязательным оформлением трудового договора в течение трех рабочих дней. Без предварительного оформления надлежащего оформления трудового договора необходимо запретить допускать к работе гражданина.

Шуралева С. В.,
к. ю. н., Пермский государственный
национальный исследовательский университет

Системность в правовом регулировании нетипичной занятости в трудовом праве России¹

Аннотация

В статье вопросы нетипичной занятости в трудовом праве рассмотрены через призму системности права.

Сделан вывод о том, что развитие подсистемы правовых норм, регулирующих отношения нетипичной занятости в отечественном трудовом праве, отражает реализацию на практике комплекса тенденций, в числе которых экспансия, усиление гибкости правового регулирования, а также дифференциация.

Взаимосвязь данных тенденций проявляется в том, что социальная реальность задает необходимость более гибкого регулирования трудовых отношений. Это формирует предпосылки для экспансии. Расширение сферы действия трудового права приводит к внутренней дифференциации его норм, что создает возможность для дальнейшего развития подсистемы нетипичной занятости и увеличивает гибкость правового регулирования.

Высказано предположение о том, что подсистема правовых норм, регулирующая отношения нетипичной занятости, будет продолжать развитие, которое может иметь неравномерный характер. При этом возможно возникновение дефектов правового регулирования. Претендовать на завершенность указанной подсистеме довольно сложно еще и потому, что в будущем появятся новые формы нетипичной занятости, пока нам не известные.

Ключевые слова: системность, тенденции развития трудового права, экспансия трудового права, усиление гибкости правового регулирования, дифференциация в трудовом праве, нетипичная занятость, дистанционная работа.

1. Системность права — один из самых сложных объектов исследования в юридической науке. Это объясняется многогранностью самой системности и права, множественностью интерпретаций понятия «система», а также тем, что методологического аппарата системного изучения социальных процессов² [1].

¹ Статья подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 14-01-00114М.

² Воронин М. В. Основания и проявления системности права. Автореф. дис. канд. юрид. наук. Казань, 2013. С. 4.

интерес к категории системности права можно объяснить нарастающим усилением социальной реальности и правовой материи. Комплексные отношения права, межотраслевые связи в праве, соотношение внутригосударственного и международного права — эти и многие другие вопросы требуют пересмотра всего, что связано с системностью права.

Подчеркивая сложность правовой материи, Д. А. Керимов дает следующее определение: «Системность права — это обобщенный вариант системности права: «Системность — признак широты охватываемых (соединяемых) по содержательному критерию элементов правовых частей структурно упорядоченной целостности и целостности обобщающей самостоятельности, устойчивости и системности функционирования»¹. М. В. Воронин рассматривает системность права как свойство права создавать системы правового порядка и отмечает, что данное свойство производится от общесоциальной системности. В тексте заявленной в статье проблематики заслуживают внимания высказывания М. В. Воронина о том, что системность права обуславливает дифференциацию и интеграцию в праве, а также о том, что государство задает необходимость и неравнозначность функциональных возможностей для приобретения и действия системы права².

2. Проблематика тенденций развития трудового права России вызывает интерес у многих ученых³. Не ставя целью проанализировать все тенденции по этому вопросу, особо отмечу тезисы об экспансии трудового права, усилении гибкости правового регулирования, а также о дифференциации.

Экспансию трудового права считают одной из важнейших тенденций развития трудового права XXI века⁴. О данной тенденции в зарубежной литературе одним из первых писал И. Я. Киселев⁵.

¹ Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) // М 2001. С. 251. Цит. по: Азнагулова Г. М. Понятийно-категориальный и структурно-функциональный состав правовой системы России (теоретико-методологическое исследование) дис. ... докт. юрид. наук. М., 2015. С. 41.

² Воронин М. В. Концепция оснований системности права в структуре компаративистского правового анализа // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 11 (48). С. 1164–1166.

³ См., например: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 37–39.

⁴ Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2007. С. 9–17. Краткий обзор по вопросу о тенденциях см.: Толкунов К. Л. Современные тенденции в развитии трудового права в Беларуси и за рубежом // Тенденции развития науки трудового права та права социального обеспечения. 36. науч. праш. Материали I міжнар. наук. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / За ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Шербины. Київ, 2013. С. 406–408.

⁵ Лушников А. М. В. Лушников А. М. Учение о системном межотраслевом взаимодействии трудового права и права социального обеспечения: вводимые положения // Вестник (журнал) трудового права и права социального обеспечения: сб. науч. тр. Вып. 5: Оптимизация взаимодействия права и права социального обеспечения / Под ред. А. М. Лушников. М., 1999. С. 116.

⁶ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 116.

Применительно к российским реалиям К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова прогнозировали переход всех видов общественно-трудовых отношений в сферу действия трудового права¹. И для этого есть все основания. Как справедливо отмечают А. М. Лушников, М. В. Лушников, М. В. Лушников, универсальность трудовых прав, основанных на единстве естественно-правовых и позитивистских начал, позволяет распространить этот институт на иные сферы применения профессиональной трудовой деятельности, которые отличны от традиционного народного труда (труд профессиональных спортсменов, труд государственную и муниципальных служащих, лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу и др.). Речь идет о расширении сферы действия норм трудового права с целью социальной защиты трудовых прав этих категорий работников².

Усиление гибкости правового регулирования также считается общей тенденцией развития трудового права в России и за рубежом. Применительно к государствам Европейского Союза Н. Л. Лютов и П. Е. Морозов указывают на политику гибкости, которая означает, с одной стороны, повышение гибкости правового регулирования труда, в том числе, в отношении изменений условий труда и прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, а с другой стороны — более активную государственную политику по содействию и помощи в трудоустройстве работников³.

Не вызывает сомнений: от способности современного трудового права приобрести необходимого гибкость в значительной мере зависит его выживание как необходимого и важного для общества социального института⁴. На уровне нормативного регулирования гибкость проявляется в том, что в нормативных правовых актах о труде, коллективных договорах и локальных нормативных актах устанавливаются особенности правового регулирования нестандартных форм занятости⁵.

В последние годы дифференциация трудового законодательства России становится перманентным процессом, в результате которого из года в год увеличивается количество норм, устанавливающих особые права и обязанности для некоторых работников⁶. Анализ новелл Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) позволил С. Ю. Головиной выделить тенденции дифференциации, в числе которых появление новых оснований для дифференциации. В качестве примера приводится способ организации взаимосвязи работника и работо-

¹ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2004. С. 29.

² Лушников А. М., Лушников А. М. В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. М., 2009. С. 232.

³ Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право. М., 2011. С. 22–23.

⁴ Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада. М., 2003. С. 67–68.

⁵ Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы Пятой междунар. науч. — практ. конф. / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2009. С. 17–18.

⁶ Головина С. Ю. Тенденции дифференциации трудового законодательства России в современных экономических условиях // Тенденции развития науки трудового права та права социального обеспечения. 36. науч. праш. Материали I міжнар. наук-практ. конф. (Київ, 25–26 квіт. 2013 р.) / За ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н. М. Хуторян, доц. В. І. Шербины. Київ, 2013. С. 156–162.

дателя посредством телекоммуникационных сетей, который стал основным для появления в ТК РФ главы дистанционной работе.

Думается, что перечисленные тенденции тесно взаимосвязаны между собой. Социальная реальность задает необходимость более гибкого регулирования трудовых отношений. Это связано и с переходом отдельных стран к экономике постиндустриального общества, и с развитием информации, но-коммуникационных технологий, которые меняют представление человека о расстоянии, пространстве, пределах возможного. Механизмы, обеспечивающие гибкость правового регулирования, создают условия, при которых трудовое право может охватить большее число отношений в сфере труда. И не только с точки зрения защиты работников, но и с позиций интересов работодателя. Это формирует предпосылки для экспансии трудового права. Расширение сферы действия трудового права приводит к внутренней дифференциации его норм, следовательно, увеличивается гибкость правового регулирования.

Взаимодействие упомянутых тенденций интересно рассмотреть и в контексте правового регулирования нетипичной занятости, которое в настоящее время развивается особенно интенсивно благодаря информационно-коммуникационным технологиям стремительным и зачастую непредсказуемым изменениям в экономической сфере, процессам глобализации и иным факторам.

3. Понятие «нетипичная занятость» (или «нестандартная занятость») принадлежит науке трудового права. Существует подход, в соответствии с которым нестандартная занятость определяется путем противопоставления «стандартной занятости» на основе бессрочного трудового договора, на стандартном рабочем месте под непосредственным руководством работодателя. Отклонения от «стандарта» касаются срока, продолжительности рабочего времени, места выполнения работы, трудовых обязанностей и представляют собой модификацию одного из традиционных признаков трудового отношения личностного, организационного или имущественного.¹

При таком понимании нетипичной занятости можно говорить о том, что она существовала и ранее (например, в виде надомного труда, срочного трудового договора, гибкого рабочего времени, неполного рабочего времени суммированного учета рабочего времени). Некоторые виды нетипичной занятости (по крайней мере, на данный момент) не регулируются отечественным трудовым правом (например, работа по вызову). А в отношении заемного труда после многих лет дискуссий и вовсе установлен законодательный запрет.

Появление в ТК РФ глав об особенностях регулирования труда дистанционных работников, об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (с 01.01.2016) показывает, что подсистема правовых норм, регулирующих отношения нетипичной занятости, продолжает развитие, «догоняя» фактически сложившиеся модели отношений. Следствием этого может стать отсут-

последовательности и системности в отдельных вопросах, правовые пробелы и противоречия как внутри системы трудового права, так и межотраслевого характера. Претендовать на завершенность здесь довольно сложно, в том числе и потому, что в будущем появятся новые формы нетипичной занятости, пока им не известны.

Учитывая тезис о способности государства задавать неоднородность и не-равнозначность функциональных возможностей для преобразования и действия системы права, хотелось бы поддержать политику государства, направленную на интеграцию правовых норм, регулирующих нетипичную занятость (в том числе, дистанционной работы) в систему трудового права. Это способствует созданию легальных рабочих мест, распространяет на дистанционных работников гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, что крайне актуально в современных условиях.

Подводя итоги, следует отметить, что подсистема регулирования нетипичной занятости, возникающая как следствие взаимодействия тенденций экспансии трудового права, усиление гибкости правового регулирования, а также дифференциации, будет оставаться одной из наиболее сложных, постоянно развивающихся подсистем трудового права, перспективных для научных исследований.

¹ Безусловно, такая гибкость должна иметь разумный предел, иначе процесс снижения трудовых гарантий для работников превратится в «гонку на дно».

² Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда. С. 18.