



УДК 349.2

## ГИБКОСТЬ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК УСЛОВИЕ РАСШИРЕНИЯ СФЕРЫ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

Лариса ВЕЛИЧКО,

кандидат юридических наук, доцент,  
заведующий кафедрой права и европейской интеграции  
Харьковского регионального института государственного управления  
Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

### Аннотация

В статье проводится теоретическое исследование тенденции развития гибкости правового регулирования трудовых правоотношений. Осуществляется анализ юридической литературы по исследованию понятия гибкости трудовых правоотношений. Раскрывается вопрос поиска пределов гибкости в регулировании трудовых правоотношений. Обосновано утверждение, что сочетание стабильности и гибкости трудового договора означает дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых отношений (нормативный уровень гибкости) и индивидуализацию условий трудового договора (индивидуально-договорной уровень гибкости), но в пределах, диктуемых публичными началами трудового права. При этом в каждом проявлении гибкого регулирования трудовых отношений динамика, отступление от регламентации стандартной (типичной) занятости должны сочетаться с гарантиями прав работника, стабильностью трудового правоотношения.

**Ключевые слова:** трудовой договор, трудовые правоотношения, сфера действия трудового права, гибкость трудовых правоотношений, стабильность трудовых правоотношений

## FLEXIBILITY OF THE LEGAL REGULATION OF LABOUR RELATIONS AS A CONDITION OF EXTENDING THE SCOPE OF LABOUR LAW

Larisa VELICHKO,

Candidate of Law Sciences, Associate Professor,  
Head of the Department of Law and European Integration  
Kharkiv Regional Institute of Public Administration National Academy of Public Administration under the President of Ukraine

### Summary

The article presents a theoretical study of the trend of increased flexibility of legal regulation of labor relations. The analysis of legal literature on the study of the concept of flexibility of employment relations. Reveals a question of finding the limits of flexibility in the regulation of labor relations. It is proved that the combination of stability and flexibility of the employment contract means a further differentiation of legal regulation of labor relations (regulatory flexibility) and the individualization of the employment contract (individually, the contractual flexibility), but within the limits dictated by principles of public employment law. In each manifestation of flexible regulation of labour relations dynamics, a departure from the standard regulation (typical) of employment must be combined with guarantees of the rights of the worker, the stability of the employment relationship.

**Key words:** employment contract, employment relationship, scope of labour law, flexibility of labor relations, stability of labor relations.

**Постановка проблемы.** 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 наемного труда (труд профессиональных спортсменов, труд государственных 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 таких категорий работников. Ни гражданское

(обеспечивает устойчивость гражданского оборота), ни административное (обеспечивает публично установленный порядок управления) право не имеют в качестве основной функции обеспечения гарантий трудовых прав.

Анализируя зарубежное законодательство и практику его применения, И.Я. Киселев отмечает появление института «лиц, подобных работникам», «квазиработников», на которых в той или иной мере распространяют гарантии трудовых прав [1, с. 17–21].

**Актуальность темы исследования.** Трудовое правоотношение прошлого века нередко не укладывается в

рамки новой общественной организации труда, продиктованной условиями информационного общества. В этой связи одной из основных тенденций развития трудовых прав в XXI в. является развитие гибкости правового регулирования трудовых отношений, обусловившее появление и распространение нетипичных трудовых правоотношений [2, с. 29]. А. Куренной обоснованно считает, что проблему «гибкости в сфере труда следует признать вопросом, которым необходимо заниматься как на законодательном, так и на правоприменительном уровне [3, с. 327].



**Целью и задачей статьи** является исследование тенденции развития гибкости правового регулирования трудовых правоотношений, которая стала одной из основных причин расширения сферы действия трудового права. Для достижения главной цели статьи необходимо изучение отдельных работ ученых, исследовавших указанные вопросы, а именно: В. Жернакова, М. Иншина, И. Киселева, А. Лушникова, М. Лушниковой, А. Пашкова, А. Процевского, С. Прилипко, Г. Скачкова, Л. Сыроватской, О. Ярошенко и др.

**Изложение основного материала.** В сфере трудового права в настоящее время происходят поистине тектонические изменения и дискуссия о нетипичных трудовых отношениях вполне назрела.

Трудовое правоотношение прошлого века нередко не укладывается в рамки новой общественной организации труда, продиктованной условиями информационного общества. В этой связи одной из основных тенденций развития трудовых прав в XXI в. является развитие гибкости правового регулирования трудовых отношений, вызвавшее появление и распространение нетипичных правоотношений.

В Союзе Советских Социалистических Республик (далее – СССР) гибкость правового регулирования труда связывалась преимущественно с режимом неполного рабочего времени для отдельных категорий работников. При этом отношении к зарубежному опыту было достаточно критичным, а внимание акцентировалось на экономической выгоде работодателя от использования таких режимов. Изменения к лучшему произошли только в конце 1980-х гг., когда гибкие формы занятости стали рассматриваться как альтернатива безработице, средство реализации трудового потенциала работника. Но в целом «стандартизация» трудовых отношений была адекватна плановой социалистической экономике, облегчая планирование и мобилизацию трудовых ресурсов. До начала реформ 1990-х гг. прошлого века практически все советские граждане работали на условиях стандартного трудового договора. Впрочем, и договора как такового не было, а было достаточно формальное заключение трудового, коллективного договоров, так как стороны были лишены договорной свободы при

императивном регулировании трудовых отношений. По существу, стороны лишь информировали друг друга о закрепленных в законодательстве правах и обязанностях [2, с. 34].

В нынешних условиях гибкость (так называемое дерегулирование трудовых отношений) следует рассматривать на двух уровнях регулирования трудовых отношений: 1) регулирование в нормативном порядке, 2) регулирование в договорном порядке. В первом случае задействован механизм дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Он включает нормативные правовые акты о труде, локальные нормативные акты и нормативные условия коллективных договоров и соглашений, устанавливающие особенности правового регулирования нестандартных форм занятости. Во втором случае – механизм договорной индивидуализации условий труда на уровне индивидуальных трудовых договоров.

Однако усиление гибкости (дифференциации и индивидуализации) в правовом регулировании трудовых отношений должно сочетаться с обеспечением трудовых прав работника.

На Западе необходимость усиления гибкости государственно-правового регулирования рынка труда рассматривается в последние десятилетия как императив, вызванный объективными требованиями современной развитой экономики. От способности современного трудового права приобрести необходимую гибкость в значительной мере зависит его выживание как необходимого и важного для общества социального института [4; 5, с. 56–67; 6, с. 344–348].

Усиление гибкости в регулировании трудовых отношений, расширение сферы нормативной дифференциации и договорного регулирования ставит на повестку дня вопрос о пределах гибкости. Такими пределами могут стать: 1) общепризнанные нормы и принципы международного трудового права; 2) отраслевые принципы: запрет дискриминации в трудовых отношениях, запрет принудительного труда и др.; 3) установленный законом минимальный уровень трудовых прав и гарантий: национальные стандарты трудовых прав [2, с. 33, 34].

Важным вопросом также является соотношение гибкости, с одной стороны, и дифференциации и индивидуализации трудовых отношений – с другой. Заслу-

живает внимания определение места такого явления в контексте равенства (единства) трудовых прав и обязанностей [7, с. 426–440]. Западные социологи и экономисты (Д. Белл, Р. Райх, Л. Туроу, М. Кастельс, М. Пайор и др.), а также часть российских ученых под гибкостью трудовых отношений понимают: а) гибкость наемных работников, т. е. их готовность к смене профессии, «пожизненному обучению», к автономной трудовой деятельности и принятию самостоятельных решений, к интеллектуализации и информатизации труда (адаптивность); б) гибкость оплаты труда (ее индивидуализация в трудовом договоре, а не ее установление в тарифном соглашении или по государственным расценкам); в) трудовую гибкость, т. е. готовность менять место работы раз в несколько лет, в том числе готовность к переезду для работы в другую местность, распространение срочных трудовых договоров (мобильность); г) временную гибкость (возрастание числа рабочих мест с неполным или ненормированным рабочим днем, с гибким графиком рабочего времени, со сменной работой, с необходимостью работать в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочными работами и др.) [8, с. 12].

В научной юридической литературе утверждается, что можно выделить три модели гибкости: 1) индивидуальная гибкость, основанная на индивидуальных отношениях работника и работодателя (Великобритания, Ирландия); 2) диктуемая государством гибкость, когда законодательно принадлежит достаточно важная роль в правовой регламентации нетипичной занятости (Франция, Испания, Финляндия); 3) договорная гибкость, при которой важную роль играют коллективные переговоры и соглашения (Дания, Нидерланды, Германия) [2, с. 41, 42].

Сочетание стабильности и гибкости трудового договора означает дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых отношений (нормативный уровень гибкости) и индивидуализацию условий трудового договора (индивидуально-договорной уровень гибкости), но в пределах, диктуемых публичными началами трудового права. При этом в каждом проявлении гибкого регулирования трудовых отношений динамика, отступление от регламентации стандартной (типичной) занятости



должны сочетаться с гарантиями прав работника, стабильностью трудового правоотношения. В каждом сегменте рынка труда глубина гибкости должна быть сопоставима с правовыми гарантиями. Понятие стабильности трудового правоотношения во многом связывается с гарантированностью трудовых прав работника, запретом ухудшать положение работника по сравнению с уровнем государственных стандартов трудовых прав, а равно уровнем международно-правовых стандартов трудовых прав.

Публичные пределы гибкости трудового правоотношения могут быть, во-первых, общими, во-вторых, специальными (конкретными пределами). Общие пределы вытекают из социального назначения трудового права, его принципов (международно-правовых, отраслевых). Расширение прав работодателя в установлении договорных условий должно компенсироваться усилением гарантий прав работника. Баланс прав и законных интересов сторон в трудовом правоотношении является необходимым условием их гармонизации в социальном правовом государстве. Социальное назначение трудового права определяет общие пределы гибкости трудового отношения, правового регулирования нетипичных его форм. Специальные пределы гибкости трудового договора связаны с минимальным уровнем основных трудовых прав работника, который гарантирован государством (минимальный размер заработной платы, максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отпуска и т. д.) [2, с. 42, 43].

Традиционное трудовое право не может в полной мере учитывать все происходящие перемены в обществе и экономике, что препятствует реализации интересов участников трудовых отношений. Именно поэтому в литературе все чаще поднимается вопрос о необходимости дерегулирования, которое, в первую очередь, предполагает модернизацию законодательства, в том числе путём отмены устаревших и принятия новых норм, смягчение наиболее жестких ограничений, предусмотренных действующим законодательством в сфере защиты прав работников. Урегулирование осуществляется путем проведения реформ, направленных на обеспечение эффективности функционирования рынка труда, к числу которых, в частности, относятся: 1) упразднение монополии государства

при оказании услуг по найму, а также поиску и подбору персонала, легализации частных платных агентств занятости; 2) пересмотр правового положения профсоюзов; 3) отказ от чрезмерной регламентации отдельных институтов трудового права; 4) легитимация большого числа различных, в том числе гибких разновидностей трудовых отношений; 5) предоставление сторонам большей свободы при заключении, изменении и расторжении коллективных и индивидуальных трудовых договоров, например, «путем расширения круга обстоятельств, при которых могут заключаться срочные договоры, или посредством разрешения неоднократно продлять срок их действия с условием, что они не будут приравнены к договорам на неопределенный период» и др. [9, с. 69].

**Выводы.** Таким образом, сочетание стабильности и гибкости трудового договора означает дальнейшую дифференциацию правового регулирования трудовых отношений (нормативный уровень гибкости) и индивидуализацию условий трудового договора (индивидуально-договорный уровень гибкости), но в пределах, диктуемых публичными началами трудового права. При этом в каждом проявлении гибкого регулирования трудовых отношений динамика, отступление от регламентации стандартной (типичной) занятости должны сочетаться с гарантиями прав работника, стабильностью трудового правоотношения. В каждом сегменте рынка труда глубина гибкости должна быть сопоставима с правовыми гарантиями. Понятие стабильности трудового правоотношения во многом связывается с гарантированностью трудовых прав работника, запретом ухудшать положение работника по сравнению с уровнем государственных стандартов трудовых прав, а равно уровнем международно-правовых стандартов трудовых прав.

#### Список использованной литературы:

1. Киселев И. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постконституционное общество) / И. Киселев. – М. : Интел-Синтез, 2003. – 160 с.
2. Трудовые права в XXI в.: современное состояние и тенденции развития : [моногр.] / А. Лушников, М. Лушникова. – М. : Проспект, 2016. – 272 с.

3. Куренной А. Гибкость в сфере труда : современные российские реалии // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения / А. Куренной : Материалы Международной научно-практической конференции / под ред. К. Гусова. – М. : ТК Велби, Проспект, 2007.

4. Коркин А. Нетипичные трудовые отношения : заемный труд, телеработа и работа по вызову / А. Коркин. – М., 2013.

5. Лушников А. Юридическая конструкция «гибкобильности»: нетипичные трудовые правоотношения / А. Лушников // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – Вып. 6. – Ярославль. – 2012.

6. Радевич Е. Р. Расширение применения сферы нестандартной занятости как средство обеспечения гибкости в использовании наемного труда // Тенденции развития науки трудового права и права социального обеспечения: сб. Киев, 2013.

7. Очерки теории трудового права / А. Лушников, М. Лушникова. – СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.

8. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05 / В. Гимпельсон, Р. Капелюшников. – М. : Государственный университет «Высшая школа экономики», 2005. – 36 с.

9. Tiraboschi M. Deregulation and Labour Law in Italy // R. Blanpain (ed.). Deregulation and Labour Law. Kluwer Law International. Printed in Great Britain. – 2000. – P. 69.

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Величко Лариса Юрьевна** – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой права и европейской интеграции Харьковского регионального института государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Velichko Larisa Yurievna** – candidate of Law Sciences, Associate Professor, head of the Department of Law and European Integration Kharkiv Regional Institute of Public Administration National Academy of Public Administration under the President of Ukraine