

К. С. Раманкулов*

Тенденция неустойчивой занятости: особенности ее проявления в трудовом законодательстве и проблемы влияния норм иной отраслевой принадлежности на сферу труда с учетом международных трудовых стандартов (по материалам государств Евразийского экономического союза)¹

***Аннотация.** В статье отмечается, что концептуализация базовых понятий, относящихся к неустойчивой занятости, и принятие адекватных данным отношениям норм и правовых актов в системе трудового законодательства государств Евразийского экономического союза (ЕАЭС) находятся на подготовительных стадиях.*

В статье особенности проявления неустойчивой занятости в трудовом законодательстве стран ЕАЭС анализируются на примере норм о срочном трудовом договоре с учетом международных трудовых стандартов. В трудовом законодательстве стран ЕАЭС прослеживается тенденция расширения сфер действия срочных трудовых договоров, в том числе в сторону снижения уровня правовых гарантий работников (ст. 41 ТК Беларуси, ст. 30 ТК Казахстана, ст. 82 ТК Кыргызстана, ст. 348.12 ТК России), которая вступает в противоречие с правилами Рекомендации МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (ст. 3) и фундаментальной Конвенцией № 105 об упразднении принудительного труда (ст. 1), ратифицированной всеми государствами Евразийского экономического союза. В статье в контексте проявления неустойчивой занятости анализируются проблемы влияния норм иной отраслевой принадлежности на сферу труда (на примере Кыргызстана). Отмечено, в частности, что практика применения патентной системы для регулирования сферы труда не способствует решению вопросов легализации трудовых отношений, а налоговые органы не мотивированы доказывать наличие трудовых, а не гражданско-правовых отношений даже в тех случаях, когда они отвечают признакам, закрепленным в Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении и в ст. 13 ТК Кыргызстана. Формулируется вывод в отношении установленных Законом КР от 25 мая 2007 г. № 72 и постановлением Правительства КР от 17 декабря 2018 г. № 586 ограничений деятельности трудовых инспекций как противореча-

¹ Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517).

© Раманкулов К. С., 2019

* Раманкулов Кубанычбек Советович, кандидат юридических наук, профессор, заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права юридического факультета Кыргызского национального университета имени Ж. Баласагына
ramaks65knu@mail.ru
720060, Кыргызская Республика, г. Бишкек, мкр. Асанбай, д. 36, кв. 18

щих приоритетной Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (ч. 1 ст. 12), ратифицированной Кыргызстаном. Выявлены серьезные несоответствия мер по дерегуляции административной ответственности задачам трудового законодательства Кыргызстана по противодействию неустойчивой занятости.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, неустойчивая занятость, международные трудовые стандарты, трудовое законодательство, срочный трудовой договор, правовые гарантии, ответственность.

DOI: 10.17803/1994-1471.2019.106.9.153-165

Концептуальные основы исследования неустойчивой занятости в государствах Евразийского экономического союза

В современных условиях сфера труда претерпевает значительную трансформацию, обусловленную становлением постиндустриального общества, несущего с собой новые технологии и методы управления, в ходе которой изменяется сложившаяся структура занятости. Диверсификация сложившейся (стандартной, типичной) модели занятости в основном происходит посредством увеличения удельного веса нетипичных форм трудовой занятости, которые предполагают применение более гибких методов правового регулирования трудовых отношений. Однако по мере повышения гибкости регулирования трудовых отношений, «ухода от

“стандартной занятости” неустойчивость становится имманентным свойством современных трудовых отношений»². Поэтому вопросы неустойчивости занятости становятся весьма актуальными с точки зрения теории и практики трудового права и некоторых правовых актов, связанных с регулированием отношений сферы труда.

На проблему неустойчивости занятости (прекаризации³; в англоязычной литературе — precarious employment, precarious work, precariousness) обращали внимание многие зарубежные авторы литературы по философии, социологии, экономике⁴. К этой проблеме в последнее время в литературе России и некоторых других государств ЕАЭС, особенно в экономической и социологической, отмечается повышенный интерес⁵. Важно отметить, что в

² Бобков В. Н., Локтюхина Н. В., Квачев В. Г. Научно-исследовательский анализ российской теории неустойчивой занятости // Уровень жизни населения регионов России. 2017. № 4. С. 10.

³ Прекаризация (от англ. precarious и лат. precarium — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный, стоящий на песке) — трудовые отношения, которые могут быть расторгнуты работодателем в любое время, также дерегуляция трудовых отношений и неполноценная, ущемленная правовая и социальная гарантия занятости. Это явление охватило значительную часть наемных работников и в связи с этим высказывается точка зрения, что на смену понятию «пролетариат» пришло новое понятие — «прекариат» (см.: URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1327896> (дата обращения: 11.06.2019)).

⁴ Например: Polanyi K. The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time. Beacon Press Boston. Originally published: New York : Farrar & Rinehart, 1944 and reprinted in 1957 by Beacon in Boston. 317 p. URL: https://inctpped.ie.ufrj.br/spiderweb/pdf_4/Great_Transformation.pdf (дата обращения: 11.06.2019) ; Kalleberg A. L. Work Values and Job Rewards: A theory of Job Satisfaction // American sociological review. Vol. 42. No. 1 (Feb., 1977). Pp. 124—143 ; Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. 390 с. URL: http://socioline.ru/files/5/39/bauman_zigmunt_-_individualizirovannoe_obshchestvo-2005.pdf (дата обращения: 11.06.2019) ; Стэндинг Г. Прекариат : Новый опасный класс. М. : Ад Маргинем, 2014. 328 с.

⁵ Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В. Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия : Экономика и управление. 2016. № 4. С. 81—86 ; Неустойчивая занятость

данных исследованиях осуществляется концептуализация понятия неустойчивой занятости, формирование ее теоретико-методологических основ изучения, в том числе с позиции междисциплинарного характера проблем неустойчивой занятости.

Следует заметить, что проявления неустойчивости в сфере трудовых отношений отмечались и в условиях советской системы организации общественного труда, а в трудовом законодательстве того периода существовали необходимые правовые конструкции, направленные на регулирование нетипичных (гибких)⁶ трудовые отношения (срочные трудовые договоры, работа на условиях неполного рабочего времени и др.). Но при этом представляется невозможным вывод о перманентном характере неустойчивости в сфере социально-трудовых отношений в указанный период.

Развитие и распространение нетипичных (гибких) форм занятости в странах ЕАЭС, отклоняющихся от сложившегося понятия «полная занятость», отмечается с распадом Союза ССР и началом рыночных преобразований в постсо-

ветских республиках. Примечательно, что сразу же в начале 90-х в этих республиках стали приниматься законы, относящиеся к области занятости, а в последующем впервые вводятся в систему договорного регулирования труда конструкции договора об общественных работах, которые по определению характерны для неустойчивой занятости. Последующее становление в государствах — членах ЕАЭС постиндустриального общества и связанные с ними технологические процессы ведут к дальнейшему размыванию стандартной (типичной) модели занятости, значительно актуализируя проблему неустойчивости занятости в государствах — членах ЕАЭС, характерную для большинства стран с переходной экономикой.

Различным аспектам неустойчивой занятости в законодательстве о труде государств — членов ЕАЭС посвящено значительное количество исследований⁷, что объясняется близостью основных вопросов проблемы неустойчивой занятости областям теории и практики правового регулирования трудовых отношений в данных государствах. Вместе с тем непосредственно ин-

в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина. М., 2018. 80 с. ; *Исаков К. И.* Оптимизация политики занятости и регулирование рынка труда // Вестник КРСУ. 2003. № 1. С. 3—12 ; *Мраморнова О. В., Иванова Н. А., Абуова Ж. У.* Возникновение и развитие прекариата в Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительный анализ // Изв. Саратов. ун-та. Серия : Экономика. Управление. Право. 2018. Вып. 3. С. 259—266.

⁶ Следует отметить, что понятие гибкости в трудовом законодательстве государств Евразийского экономического союза продолжает оставаться неопределенным.

⁷ *Головина С. Ю.* Роль трудового права в обеспечении экономического развития государства // Право, политика, и экономика в современном мире: вызовы XXI века : Доклады исполнительного комитета к Десятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. Екатеринбург : Изд. дом УРГЮУ, 2016 ; *Куренной А. М.* Гибкость в сфере труда: современные российские реалии // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2007. С. 325—332 ; *Нурғалиева Е. Н.* Трудовое право как форма реализации социальной политики Республики Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 47—51 ; *Моцная О. К.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 25 с. ; *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 32—35 ; *Захарян Ю. А.* Развитие норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве Республики Армения // Пробелы в российском законодательстве. 2014. № 2. С. 111—113 ; *Закалюжная Н. В.* Особенности, возникающие при реализации прав работника в дистанционном трудовом отношении // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 42—26 ; *Лушников А. М., Кириллова Л. С.* Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник ЯрГУ. Серия : Гуманитарные науки. 2017. № 2. С. 46—50.

интерес исследователей к этой проблеме в трудовом праве государств — членов ЕАЭС появился в последнее время⁸, а концептуализация базовых понятий, относящихся к неустойчивой занятости, и принятие адекватных данным отношениям норм и правовых актов в системе трудового законодательства этих стран находятся на подготовительных стадиях.

Необходимо отметить, что распространение нетипичных (нестандартных) форм занятости, отклоняющихся от сложившегося понятия «полная занятость», было признано Резолюцией о Международной классификации статуса занятости (ICSE), принятой XV Международной конференцией статистиков труда (январь 1993 г.), которая регулярно проходит под эгидой МОТ⁹. В этом международно-правовом акте дано определение ненадежной (нестабильной) работе с использованием института срочного трудового договора (контракта). При этом подчеркивается, что это может быть: случайная работа (по устному или письменному договору (контракту), который не предполагает долгосрочных отношений в будущем, а предусмотрен на достаточно короткий период времени); сезонная работа; увольнение без заблаговременного предупреждения или по собственной воле. По

истечении 10 лет, учитывая распространение гибких (нестандартных) форм занятости МОТ вводит в официальный оборот термин «прекаризация» и правовые критерии договорных отношений между работодателем и наемным работником: ограниченный срок действия договора, характер трудовых отношений, нестандартные условия¹⁰. Эти положения данных актов дополняют и конкретизируют некоторые принятые международные правовые стандарты труда¹¹ с учетом тенденции распространения нетипичных (нестандартных) форм занятости во многих странах мира. Очевидно, что принятие других международных правовых актов в области нетипичных (нестандартных) форм занятости будет продолжено.

Некоторые проявления неустойчивой занятости в трудовом законодательстве стран ЕАЭС и проблемы норм иной отраслевой принадлежности в сфере труда (на примере Кыргызстана)

Современное развитие трудового законодательства в государствах Евразийского экономического союза характеризуется постоянным поиском оптимального баланса между предусмотрен-

⁸ Базылева М. Н. Нестандартные отношения и развитие контрактной системы найма в Республике Беларусь // Экономика и управление. 2012. № 2. С. 111—117; Лютов Н. Л. Предложения по внесению изменений и дополнений в российское трудовое законодательство // Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина. М., 2018. С. 36—60; Он же. Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. 2018. № 10. С. 30—39; Хасенов М. Х. Правовое регулирование деятельности самозанятого населения // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 19—22.

⁹ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993) // URL: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm (дата обращения: 11.06.2019).

¹⁰ From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (дата обращения: 11.06.2019).

¹¹ Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (1982 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm (дата обращения: 11.06.2019); Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.) // URL: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---.../wcms_c105_ru.htm (дата обращения: 11.06.2019).

ными в ТК этих стран целями трудового законодательства, направленными на установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданием благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей. При этом трудовое законодательство в государствах Евразийского экономического союза направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов указанных государств.

Заметным стало влияние тенденции неустойчивой занятости на базовые основы организации сферы самостоятельного (наемного) труда в государствах Евразийского экономического союза, отразившееся в трудовых законодательствах этих государств тем, что в числе основных принципов в них не наблюдается принципа стабильности трудового правоотношения¹².

Ощутимо влияние тенденции неустойчивой занятости и на прямые способы регулирования рынка труда, например государственно-правовое регулирование трудовых отношений, в частности посредством установления правовых норм о видах трудового договора и о прекращении трудового договора. Учитывая широкое распространение срочного трудового договора в государствах Евразийского экономического союза, рассмотрим нормы об этом виде трудового договора в соотношении с международными стандартами труда.

Появление контракта (термин, в большинстве используемый старыми кодексами стран ЕАЭС), получившего широкое распространение с началом 1990-х гг., показало выгодность контракта для нанимателя, но было связано с

серьезным ущемлением трудовых прав работника. При этом контракты, т.е. срочные трудовые договоры, стали, вопреки законодательству, вытеснять договоры на неопределенный срок. В действующих ТК большинства государств Евразийского экономического союза, с учетом негативного опыта контрактной системы заключения трудовых отношений, законодатели этих стран исключили термин «контракт», заменив его более традиционным для национальных систем трудового права указанных государств понятием «срочный трудовой договор».

Исключение в данном вопросе составляет трудовое законодательство Республики Беларусь, в которой сохраняется контракт как средство регулирования индивидуальных трудовых отношений. При этом отличительными особенностями контракта в Республике Беларусь является то, что порядок его заключения регулируется не ТК Республики Беларусь, а Декретом Президента Республики Беларусь № 29¹³, согласно которому контракт может заключаться и для выполнения работы, которая имеет постоянный характер (п. 2). В связи с этим представляется, что данные правила не соответствуют положениям Рекомендации МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя¹⁴, предусматривающей ограничение использования договоров о найме на определенный срок случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы работника, трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок (пп. «а» п. 2 ст. 3).

Сравнительный анализ норм о срочном трудовом договоре позволяет отметить, что

¹² Следует отметить, что принцип стабильности трудовых отношений среди ТК государств Евразийского экономического союза декларируется только в ТК Республики Армения (п. 8 ч. 1 ст. 3). При этом мы оставляем за пределами данной статьи вопрос о реальности действия данной нормы.

¹³ Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь // URL: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=PD9900029> (дата обращения: 11.06.2019).

¹⁴ ILO Termination of Employment Recommendation, 1982 (№ 166). Recommendation concerning Termination of Employment at the Initiative of the Employer. Adoption: Geneva, 68th ILC session (22 Jun 1982) // ILO Normlex Database. URL: http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R166 (дата обращения: 11.06.2019).

наиболее либеральным в этой сфере является действующий ТК Казахстана, в котором прослеживается тенденция передачи на усмотрение сторон соглашения некоторых правовых гарантий, предусмотренных международными трудовыми стандартами¹⁵, в том числе в сторону их снижения, что вступает в противоречие с правилами ч. 4 ст. 8 ТК Казахстана и с общими положениями построения системы источников национального трудового законодательства с учетом нератифицированных Конвенций МОТ, установленных Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации¹⁶. Согласно указанной Декларации МОТ (ст. 2) все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные Конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом соответствующих конвенций МОТ.

В соответствии со ст. 30 ТК Казахстана¹⁷ при истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года. Для сравнения следует отметить, что согласно ранее действовавшему ТК Казахстана (ст. 29)¹⁸ при продлении срока трудового договора он считался заключенным на неопределенный срок.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 ТК Казахстана количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. При этом нет ограничений по количеству перезаключений этого вида трудового договора, заключаемого на сроки более одного года. Очевидно, что отсутствие правил, ограничивающих число перезаключений срочных трудовых договоров, способствует расширению необоснованного использования договоров о найме на определенный срок. Таким образом, отмеченные правила ст. 30 ТК Казахстана не вполне соответствуют требованиям по предоставлению правовых гарантий против использования договоров о найме на определенный срок. В статье 3 Рекомендации МОТ № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя, например, предусматривается применение следующих мер:

- a) ограничить использование договоров о найме на определенный срок случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения, или интересы работника, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок;
- b) считать договоры о найме на определенный срок, за исключением случаев, указанных в пп. 2а настоящего пункта, договорами о найме на неопределенный срок;
- c) считать договоры о найме на определенный срок и продлевавшиеся один или несколько

¹⁵ Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (1982 г.) Республикой Казахстан не ратифицировалась. В то же время частью 3 ст. 2 ТК Казахстана предусматривается, что если международным договором, ратифицированным Республикой Казахстан, установлены иные правила, чем те, которые содержатся в настоящем Кодексе, то применяются правила международного договора. Международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, к трудовым отношениям применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

¹⁶ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации. Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 г. // URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (дата обращения: 11.06.2019).

¹⁷ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V // URL: <http://online.zakon.kz> (дата обращения: 11.06.2019).

¹⁸ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. № 251-III (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21.07.2015) (утратил силу) // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567#pos=988;-43 (дата обращения: 11.06.2019).

раз, за исключением случаев, указанных в пп. 2а настоящего пункта, договорами о найме на неопределенный срок.

В действующем трудовом законодательстве России и Кыргызстана понятие срочного трудового договора было значительно расширено, включив в себя все виды договоров, не являющихся договорами, заключенными на неопределенный срок (ст. 59 ТК России, ст. 55 ТК Кыргызстана). Законами и подзаконными актами государств Евразийского экономического союза действие срочных трудовых договоров¹⁹ было диверсифицировано на многие отрасли экономики (госслужба, образование и наука, здравоохранение, промышленное производство и т.д.).

Важными элементами, связанными с возможными проявлениями неустойчивой занятости, являются средства прекращения срочного трудового договора по инициативе работника. В этом контексте проявления неустойчивой занятости, по смыслу понятия «прекаризация» в вышеуказанных международных правовых документах²⁰, могут быть трудовые отношения с неполноценной, ущемленной правовой и социальной гарантией свободы трудового договора. Поэтому, наряду с отмеченными ранее несоответствиями международным стандартам труда, в случаях прекращения срочного трудового договора по инициативе работника речь идет о соответствии этих норм основополагаю-

щему принципу запрета принудительного труда. Следует отметить, что данный принцип получил закрепление в Конвенции № 29 о принудительном труде (1930 г.)²¹ и Конвенции № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.)²², которые были ратифицированы всеми государствами Евразийского экономического союза.

В соответствии со ст. 41 ТК Беларуси срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Кроме того, согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. стороны, заключившие срочный контракт, не могут расторгнуть этот договор досрочно по собственному желанию. В итоге работник, заключивший срочный трудовой договор или трудовой контракт, имеет ограничения в праве на досрочное расторжение трудового договора при отсутствии уважительных причин. На это несоответствие в литературе обращалось внимание белорусских ученых²³.

С. Ю. Головина обоснованно рассматривает содержание ст. 82 ТК Кыргызстана как экономическое принуждение к труду, которая также ограничивает возможности срочного трудово-

¹⁹ Широкое распространение контракта в Беларуси, в частности, отмечается М. Н. Базылевой. См.: Базылева М. Н. Указ. соч. С. 116.

²⁰ Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993) // URL: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm (дата обращения: 11.06.2019) ; From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva : ILO, 2012 // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf (дата обращения: 11.06.2019).

²¹ Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде (1930 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm (дата обращения: 11.06.2019).

²² URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_ru.htm (дата обращения: 11.06.2019).

²³ Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009. С. 329.

го договора до истечения его срока²⁴. Согласно ч. 6 ст. 82 при расторжении трудового договора без уважительных причин работодатель вправе потребовать от работника компенсацию в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы. Аналогично можно рассматривать и содержание ч. 3, 4, 5 ст. 348.12 ТК России, которые предусматривают, что в трудовом договоре спортсмена могут содержаться условия об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае увольнения по собственному желанию без уважительной причины, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя, который относится к дисциплинарным взысканиям. Таким образом, рассмотренные нормы, содержащиеся в трудовом законодательстве вышеуказанных государств Евразийского экономического союза, являются противоречащими международному принципу запрета принудительного труда. В статье 1 Конвенции № 105 об упразднении принудительного труда (1957 г.) устанавливается, что «каждый член Международной организации труда, ратифицирующей настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме, в частности: <...> b) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; c) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины...»

Очень важной тенденцией в развитии трудового законодательства, связанной с проявлениями неустойчивой занятости, стало действие в сфере регулирования труда правовых средств иной отраслевой принадлежности, основные цели и задачи которых не ориентированы на регулирование трудовых отношений. К основным

целям этих правовых средств относятся регулирование отношений в области налогообложения и обязательных социальных платежей, отношений по развитию предпринимательской деятельности и обеспечения привлекательной инвестиционной среды и т.д. Тем не менее влияние этих правовых средств на сферу регулирования труда становится весьма существенным, а результаты их действия оказываются противоречащими международным стандартам труда. Рассмотрим эту проблему на примере Кыргызской Республики (КР).

Так, одним из наиболее распространенных средств налоговой политики, непосредственно связанной с областью обеспечения занятости, явилась система трудоустройства на основе патентов. Впервые система патентов в Кыргызстане была введена постановлением Правительства КР от 12 августа 1996 г. № 378²⁵. В последующем эта система была дополнена и конкретизирована другими постановлениями Правительства КР, направленными на стимулирование развития и последующей легализации швейного (трикотажного) производства (той части, которая находилась в неформальном секторе экономики). Системой патентов предусматривается, что вместо общих устанавливаемых для работодателей²⁶ взносов, выплачиваемых в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования и Фонд оздоровления трудящихся в общей сумме 17,25 % от заработной платы, работодатели (независимо от организационно-правовой формы юридического лица, вида собственности и отрасли экономики) могут приобрести патент по упрощенной системе налогообложения и выплачивать лишь 10 %. Наиболее льготный режим предложен работодателям — индивидуальным предпринимателям для отрасли швейного (трикотажного)

²⁴ Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М., 2018. С. 290.

²⁵ Постановление Правительства Кыргызской Республики от 12 августа 1996 г. № 378 «О декларировании доходов и уплате подоходного налога физическими лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность на патентной основе в Кыргызской Республике» (утратило силу) // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/35761?cl=ru-ru> (дата обращения: 11.06.2019).

²⁶ Закон КР от 24 января 2004 г. № 8 «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию» // URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1393?cl=ru-ru> (дата обращения: 11.06.2019).

производства, которым тарифы ежемесячных страховых взносов установлены в размере 6 %²⁷, исчисленных от 40 % размера среднемесячной заработной платы. Важно отметить, что если общая система налогообложения применяется только лишь к работникам по трудовым договорам, то патентная система на практике используется вне зависимости от того, идет речь о трудовых договорах либо о гражданско-правовых договорах, связанных с трудом. Патентная система не решает вопросов легализации²⁸ данных сфер применения труда, а налоговые органы не мотивированы доказывать наличие трудовых вместо гражданско-правовых отношений даже в тех случаях, когда они отвечают признакам, закрепленным в Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении²⁹ и ст. 13 ТК КР. В итоге приобретение патента на практике, по сути, заменило работодателям заключение каких-либо договоров с работниками.

Таким образом, проблемы патентной системы характеризуются фактической фиксацией отношений неустойчивой занятости в сфере труда, отсутствием необходимых стимулов к росту компаний, невозможностью реализации стратегии профессионального развития кадров, ухудше-

нием возможностей для работников получать в будущем адекватное социальное обеспечение.

Другая проблема, касающаяся развития проявлений неустойчивой занятости, связана с либерализацией законодательства в области экономической деятельности и поддержки предпринимательства и с дерегулированием административной ответственности за нарушения норм трудового законодательства. Так, в целях поддержки предпринимательской деятельности и обеспечения привлекательной инвестиционной среды были приняты Закон КР от 25 мая 2007 г. № 72 «О порядке проведения проверок субъектов предпринимательства»³⁰, согласно которому проведение различного рода проверок, в том числе осуществление инспекцией труда своей функции, становилось крайне затруднительно либо вовсе бессмысленно. Позднее постановлением Правительства КР от 17 декабря 2018 г. № 586³¹ был установлен мораторий на проведение всех проверок на 2 года (отдельные виды проверок допускаются в порядке исключения, но не трудовые инспекции). В связи с действием данных нормативных актов структуры трудовой инспекции по охране труда и соблюдению трудового законодательства фак-

²⁷ В эти 6 % включаются: в Пенсионный фонд — 4,75 %; в Фонд обязательного медицинского страхования — 1 %; в Фонд оздоровления трудящихся — 0,25 %.

²⁸ О легализации трудовых отношений в России см.: *Маремкулов А. Н.* К вопросу о проблеме легализации трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 6—8.

²⁹ В вышеуказанном контексте следует, в частности, отметить нарушение ст. 1 и 15 Рекомендации МОТ № 198 о трудовом правоотношении. Статья 1 Рекомендации МОТ № 198: «Государства-члены должны разрабатывать и применять национальную политику, направленную на пересмотр через надлежащие периоды времени и, в случае необходимости, на внесение ясности в сферу применения законодательства и нормативных правовых актов и их адаптацию, чтобы гарантировать эффективную защиту работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения». Статья 15 Рекомендации МОТ № 198: «Компетентный орган должен принимать меры в целях обеспечения соблюдения и применения законодательных и нормативных правовых актов, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в отношении различных аспектов, рассматриваемых в настоящей Рекомендации, например, посредством служб инспекции труда и их сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами» (Рекомендация МОТ № 198 о трудовом правоотношении (2006 г.) // URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=628 (дата обращения: 11.06.2019)).

³⁰ Сайт Министерства юстиции КР. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202105?cl=ru-ru> (дата обращения: 11.06.2019).

³¹ Постановление Правительства Кыргызской Республики от 17 декабря 2018 г. № 586 «О введении временного запрета (моратория) на проведение проверок субъектов предпринимательства» // Сайт Министерства юстиции КР. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/12797> (дата обращения: 11.06.2019).

тически оказались лишены возможности осуществления своих функций. Эти ограничения находятся в прямом противоречии с требованиями ч. 1 ст. 12 приоритетной Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.)³², предусматривающими, что инспекторы труда, имеющие надлежащие полномочия, должны быть наделены полномочиями:

- (а) свободно и без предварительного уведомления в любое время дня и ночи входить на любое рабочее место, подлежащее проверке;
- (б) ежедневно входить в любые помещения, которые могут иметь разумные основания полагать подлежащими проверке; а также
- (с) проводить любые экспертизы, испытания или расследования, которые они могут счесть необходимыми для того, чтобы убедиться в строгом соблюдении правовых норм...

Введенные в действие в результате реформы административного законодательства новые кодексы — Кодекс КР о нарушениях³³ и Кодекс КР о проступках³⁴ — практически дерегулировали область административной ответственности за нарушения норм трудового законодательства. Каждый из названных кодексов содержит лишь по 3 статьи, предусматривающие административную ответственность за нарушения трудового законодательства. В Кодекс КР о нарушениях включены: ст. 57 «Нарушение требований закона об охране труда»; ст. 207 «Невыполнение требований по занятости лиц с ограниченными возможностями здоровья»; ст. 208 «Необосно-

ванный отказ в принятии на работу». В Кодекс КР о проступках включены: ст. 82 «Увольнение беременной женщины»; ст. 85 «Невыплата заработной платы, пенсии, пособия»; ст. 108 «Нарушение правил привлечения и использования в Кыргызской Республике иностранной рабочей силы». В прежнем Кодексе КР об административной ответственности³⁵ содержалось 15 статей, устанавливающих административную ответственность за нарушение норм трудового законодательства.

До введения указанных кодексов государственная инспекция труда в рамках своей надзорно-контрольной деятельности могла осуществлять формальную проверку работодателей на предмет соблюдения требований трудового законодательства КР по заключению письменных трудовых договоров (ст. 58 ТК КР), что представляется важным в условиях роста нарушений норм трудового законодательства и наличия значительного числа неформально занятых работников. Ответственность работодателей за уклонение от оформления трудовых отношений прямо не предусмотрена ТК КР. Административная ответственность за привлечение к работе без оформления трудового договора, ранее предусматриваемая Кодексом об административной ответственности, в новых кодексах о нарушениях и о проступках не устанавливается. Таким образом, систему ответственности и контроля за соблюдением работодателями большинства требований трудового законодательства можно оценить как фактически не работающую.

³² Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c081_ru.htm (дата обращения: 11.06.2019). (Эта Конвенция ратифицирована Кыргызстаном.)

³³ Кодекс Кыргызской Республики о нарушениях от 13 апреля 2017 г. № 58 // Сайт Министерства юстиции КР. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111565> (дата обращения: 11.06.2019).

³⁴ Кодекс Кыргызской Республики о проступках от 1 февраля 2017 г. № 18 // Сайт Министерства юстиции КР. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111529?cl=ru-ru> (дата обращения: 11.06.2019).

³⁵ Кодекс Кыргызской Республики об административной ответственности от 4 августа 1998 г. № 114 (утратил силу с 1 января 2019 г. в соответствии с Кодексом КР от 13 апреля 2017 г. № 58) // Сайт Министерства юстиции КР. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/6> (дата обращения: 11.06.2019).

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Базылева М. Н.* Нестандартные отношения и развитие контрактной системы найма в Республике Беларусь // Экономика и управление. — 2012. — № 2. — С. 111—117.
2. *Бауман З.* Индивидуализированное общество. — М. : Логос, 2005. — 390 с.
3. *Бобков В. Н., Квачев В. Г., Локтюхина Н. В.* Неустойчивая занятость: экономико-социологический генезис понятия // Вестник ВГУ. Серия : Экономика и управление. — 2016. — № 4. — С. 81—86.
4. *Бобков В. Н., Локтюхина Н. В., Квачев В. Г.* Научно-теоретический анализ российской теории неустойчивой занятости // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — № 4. — С. 9—18.
5. *Головина С. Ю.* Роль трудового права в обеспечении экономического развития государства // Право, политика и экономика в современном мире: вызовы XXI века : Доклады исполнительного комитета к Десятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса. — Екатеринбург : Изд. дом УрГЮУ, 2016. — С. 77—80.
6. *Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского.* — М., 2018. — 496 с.
7. *Закалюжная Н. В.* Особенности, возникающие при реализации прав работника в дистанционном трудовом отношении // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 4. — С. 42—26.
8. *Захарян Ю. А.* Развитие норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве Республики Армения // Пробелы в российском законодательстве. — 2014. — № 2. — С. 111—113.
9. *Исаков К. И.* Оптимизация политики занятости и регулирование рынка труда // Вестник КРСУ. — 2003. — № 1. — С. 3—12.
10. *Куренной А. М.* Гибкость в сфере труда: современные российские реалии // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2007. — С. 325—332.
11. *Лушников А. М., Кириллова Л. С.* Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник ЯрГУ. Серия : Гуманитарные науки. — 2017. — № 2. — С. 46—50.
12. *Люттов Н. Л.* Дистанционный труд: опыт Европейского Союза и проблемы правового регулирования в России // Lex Russica. — 2018. — № 10. — С. 30—39.
13. *Люттов Н. Л.* Предложения по внесению изменений и дополнений в российское трудовое законодательство // Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина. — М., 2018. — С. 36—60.
14. *Маремкулов А. Н.* К вопросу о проблеме легализации трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 6—8.
15. *Моцная О. К.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2009. — 25 с.
16. *Мраморнова О. В., Иванова Н. А., Абуова Ж. У.* Возникновение и развитие прекариата в Российской Федерации и Республике Казахстан: сравнительный анализ // Изв. Саратов. ун-та. Серия : Экономика. Управление. Право. — 2018. — Вып. 3. — С. 259—266.
17. *Неустойчивая занятость в Российской Федерации: состояние и направления снижения / гл. науч. ред. В. Н. Бобков, зам. гл. ред. Н. В. Локтюхина.* — М., 2018. — 80 с.
18. *Нургалиева Е. Н.* Трудовое право как форма реализации социальной политики Республики Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 4. — С. 47—51.
19. *Стэндинг Г.* Прекариат : Новый опасный класс. — М. : Ад Маргинем, 2014. — 328 с.
20. *Томашевский К. Л.* Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 3. — С. 32—35.
21. *Томашевский К. Л.* Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. — Минск, 2009.

22. Хасенов М. Х. Правовое регулирование деятельности самозанятого населения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 19—22.
23. Kalleberg A. L. Work Values and Job Rewards: A theory of Job Satisfaction // American sociological review. — 1977. — Vol. 42. — No. 1 (Feb.). — Pp. 124—143.
24. Polanyi K. The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time. Beacon Press Boston. Originally published: New York: Farrar & Rinehart, 1944 and reprinted in 1957 by Beacon in Boston. 317 p. — URL: https://inctped.ie.ufrj.br/spiderweb/pdf_4/Great_Transformation.pdf.

Материал поступил в редакцию 11 июня 2019 г.

**PRECARIOUS EMPLOYMENT TREND: FEATURES OF ITS DEVELOPMENT IN LABOR LEGISLATION AND THE PROBLEMS OF OTHER NORMS OF INDUSTRY AFFILIATION INFLUENCE ON THE WORLD OF WORK, TAKING INTO ACCOUNT INTERNATIONAL LABOR STANDARDS
(BASED ON MATERIALS FROM THE EURASIAN ECONOMIC UNION STATES)³⁶**

RAMANKULOV Kubanychbek Sovetovich, PhD in Law, Professor, Head of the Department of Civil, Labor and Environmental Law of the Faculty of Law of the Kyrgyz National University named after G. Balasagyn
ramaks65knu@mail.ru
720060, Kyrgyz Republic, Bishkek, mkr. Asanbay, d. 36, apt. 18

Abstract. *The paper notes that the conceptualization of the basic concepts related to precarious employment and the adoption of norms and legal acts adequate to these relations in the system of labor legislation of the states of the Eurasian Economic Union (EAEU) are at the preparatory stages.*

In the paper, the features of the manifestation of precarious employment in the labor legislation of the EAEU countries are analyzed by the example of norms on a fixed-term labor contract taking into account international labor standards. The labor legislation of the EAEU countries shows a tendency to expand the scope of fixed-term employment contracts, including towards lowering the level of legal guarantees for workers (Article 41 of the Labor Code of Belarus, Article 30 of the Labor Code of Kazakhstan, Article 82 of the Labor Code of Kyrgyzstan, Article 348.12 of the Labor Code of Russia), which contradicts the rules of ILO Recommendation No. 166 on the termination of labor relations on the initiative of the employer (Article 3) and the fundamental Convention No. 105 on the abolition of forced labor (Article 1), ratified by all states of the Eurasian Economic Union. In the paper, in the context of the development of precarious employment, the problems of the influence of norms of a different sectoral affiliation on the world of work are analyzed (by the example of Kyrgyzstan). It is noted, in particular, that the practice of applying the patent system to regulate the world of work does not contribute to resolving the issues of legalization of labor relations, and the tax authorities are not motivated to prove the existence of labor rather than civil law relations, even when they meet the criteria set forth in the ILO Recommendation No. 198 on labor relations and in Art. 13 of the Labor Code of Kyrgyzstan. The conclusion is formulated in relation to the restrictions of the labor inspectorates established by the Law of the Kyrgyz Republic dated May 25, 2007 No. 72 and by the Decree of the Government of the Kyrgyz Republic dated December 17, 2018 No. 586 as contrary to the ILO priority Convention No. 81 on labor inspection in industry and trade (Part 1 of Article 12) ratified by Kyrgyzstan. Serious inconsistencies of measures to deregulate administrative responsibility to the tasks of the labor legislation of Kyrgyzstan to counteract precarious employment are identified.

Keywords: *Eurasian Economic Union, precarious employment, international labor standards, labor legislation, fixed-term employment contract, legal guarantees, responsibility.*

³⁶ The study is financially supported by the Russian Science Foundation (Project No. 19-18-00517).

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Bazyleva M. N. Nestandartnye otnosheniya i razvitie kontraktnoj sistemy najma v Respublike Belarus' // *Ekonomika i upravlenie*. — 2012. — № 2. — S. 111—117.
2. Bauman Z. Individualizirovannoe obshchestvo. — M.: Logos, 2005. — 390 s.
3. Bobkov V. N., Kvachev V. G., Loktyuhina N. V. Neustojchivaya zanyatost': ekonomiko-sociologicheskij genезis ponyatiya // *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie*. — 2016. — № 4. — S. 81—86.
4. Bobkov V. N., Loktyuhina N. V., Kvachev V. G. Naukovedcheskij analiz rossijskoj teorii neustojchivoj zanyatosti // *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*. — 2017. — № 4. — S. 9—18.
5. Golovina S. Yu. Rol' trudovogo prava v obespechenii ekonomicheskogo razvitiya gosudarstva // *Pravo, politika, i ekonomika v sovremennom mire: vyzovy XXI veka: Doklady ispolnitel'nogo komiteta k Desyatoy sessii Evropejsko-Aziatskogo pravovogo kongressa*. — Ekaterinburg: Izd. dom UrGYuU, 2016. — S. 77—80.
6. *Evrazijskoe trudovoe pravo: uchebnik / E. A. Volk, E. S. Gerasimova, S. Yu. Golovina [i dr.] ; pod obshch. red. M. V. Lushnikovoj, K. S. Ramankulova, K. L. Tomashevskogo*. — M., 2018. — 496 s.
7. Zakalyuzhnaya N. V. Osobennosti, vznikayushchie pri realizacii prav rabotnika v distancionnom trudovom otnoshenii // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2015. — № 4. — S. 42—26.
8. Zaharyan Yu. A. Razvitie norm o trudovom dogovore v trudovom zakonodatel'stve Respubliki Armeniya // *Probely v rossijskom zakonodatel'stve*. — 2014. — № 2. — S. 111—113.
9. Isakov K. I. Optimizaciya politiki zanyatosti i regulirovanie rynka truda // *Vestnik KRSU*. — 2003. — № 1. — S. 3—12.
10. Kurennoj A. M. Gibkost' v sfere truda: sovremennye rossijskie realii // *Sovremennye tendencii v razvitii trudovogo prava i prava social'nogo obespecheniya: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod red. K. N. Gusova*. — M., 2007. — S. 325—332.
11. Lushnikov A. M., Kirillova L. S. Netipichnye trudovye dogovory: gibkost' i stabil'nost' yuridicheskoy konstrukcii // *Vestnik YarGU. Seriya: Gumanitarnye nauki*. — 2017. — № 2. — S. 46—50.
12. Lyutov N. L. Distancionnyj trud: opyt Evropejskogo Soyuza i problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii // *Lex Russica*. — 2018. — № 10. — S. 30—39.
13. Lyutov N. L. Predlozheniya po vneseniyu izmenenij i dopolnenij v rossijskoe trudovoe zakonodatel'stvo // *Neustojchivaya zanyatost' v Rossijskoj Federacii: sostoyanie i napravleniya snizheniya / gl. nauch. red. V. N. Bobkov, zam. gl. red. N. V. Loktyuhina*. — M., 2018. — S. 36—60.
14. Maremkulov A. N. K voprosu o probleme legalizacii trudovyh otnoshenij // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2019. — № 1. — S. 6—8.
15. Mocnaya O. K. Netipichnaya trudovaya zanyatost': nekotorye problemy teorii i praktiki: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2009. — 25 s.
16. Mramornova O. V., Ivanova N. A., Abuova Zh. U. Vozniknovenie i razvitie prekariata v Rossijskoj Federacii i Respublike Kazahstan: sravnitel'nyj analiz // *Izv. Sarat. un-ta. Seriya: Ekonomika. Upravlenie. Pravo*. — 2018. — Vyp. 3. — S. 259—266.
17. Neustojchivaya zanyatost' v Rossijskoj Federacii: sostoyanie i napravleniya snizheniya / gl. nauch. red. V. N. Bobkov, zam. gl. red. N. V. Loktyuhina. — M., 2018. — 80 s.
18. Nurgalieva E. N. Trudovoe pravo kak forma realizacii social'noj politiki Respubliki Kazahstan // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2015. — № 4. — S. 47—51.
19. Standing G. Prekariat: Novyj opasnyj klass. — M.: Ad Marginem, 2014. — 328 s.
20. Tomashevskij K. L. Komp'yuternoe nadomnichestvo (telerabota) kak odna iz gibkih form zanyatosti v XXI v. // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2011. — № 3. — S. 32—35.
21. Tomashevskij K. L. Oчерki trudovogo prava. Istoriya, filosofiya, problemy sistem i istochnikov. — Minsk, 2009.
22. Hasenov M. H. Pravovoe regulirovanie deyatel'nosti samozanyatogo naseleniya // *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*. — 2019. — № 1. — S. 19—22.
23. Kalleberg A. L. Work Values and Job Rewards: A theory of Job Satisfaction // *American sociological review*. — 1977. — Vol. 42. — No. 1 (Feb.). — Pp. 124—143.
24. Polanyi K. The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time. Beacon Press Boston. Originally published: New York: Farrar & Rinehart, 1944 and reprinted in 1957 by Beacon in Boston. 317 r. — URL: https://inctpped.ie.ufrj.br/spiderweb/pdf_4/Great_Transformation.pdf.