

УДК 349.2

К вопросу о формах реализации права на труд**Исламов А.А.**

Ассистент кафедры экологического,
трудового права и гражданского процесса
Казанского (Приволжского) федерального университета

Статья посвящена рассмотрению различных аспектов форм реализации права на труд. Учитывая динамичный характер современного рынка труда и постоянное развитие технологий, анализ форм занятости представляет собой актуальное направление научных исследований. Целью работы является характеристика различных форм реализации права на труд и оценка их влияния на социально-экономические процессы. В статье дается определение форм реализации права на труд, рассматриваются традиционные и нетипичные формы занятости. Результаты и выводы исследования указывают на необходимость балансирования между гарантированной социальной защитой работников и гибкостью в правовом регулировании труда. В статье отмечается необходимость адаптации трудового законодательства к вызовам трансформирующегося рынка труда.

Ключевые слова: право на труд, формы реализации права на труд, трудовой договор, нетипичные формы занятости, самозанятые

Право на труд является одним из основных социально-экономических прав, закрепленных во многих международных документах о правах человека, а также в конституциях и законах многих стран. Оно представляет собой комплексную правовую категорию, включающую в себя несколько значимых составляющих, таких как: свобода труда; возможность каждого распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род деятельности и профессию; право на безопасные условия труда; защита от безработицы и т.д.

Несомненно, нужно учитывать и то, что право на труд представляет собой одну из основополагающих ценностей для человека, поскольку обеспечивает ему не только экономическую независимость и социальную интеграцию, но и возможность самореализации.

В контексте современных условий рынка труда, в мире, где трудовые отношения постоянно эволюционируют под воздействием технологических изменений, экономических факторов и социокультурных преобразований, вопросы, касающиеся форм реализации права на труд, становятся все более актуальными и комплексными.

Возможность реализации права на труд в рамках различных форм организации труда человека признает Международная организация труда [1, с. 4]. Человек может проявить свои способности и компетенции в различных сферах жизни. И выбор формы (способа) имеет большое значение, так как это непосредственно влияет на уровень доходов и финансовую стабильность индивида, доступ к социальным льготам (пенсия, социальное и медицинское страхование), потенциал развития/карьерного роста в профессии и т.д.

Под формами реализации права на труд следует понимать различные способы и механизмы, с помощью которых человек становится субъектом отношений в сфере применения труда, способы организации им своей трудовой деятельности. К таким формам могут относиться как классические (традиционные) модели организации труда человека – индивидуальные договоры и соглашения: трудовой договор, служебный контракт, гражданско-правовые договоры (возмездное оказание услуг, подряд); предпринимательская деятельность; труд в личных интересах, так и нестандартные формы занятости –

фриланс, дистанционная занятость, платформенная занятость, аутстаффинг, временная занятость и проч. [2, с. 43]. Каждая из этих форм имеет свои особенности, преимущества и недостатки и играет свою роль в формировании современного рынка труда.

Стоит отметить, что Международная организация труда крайне озабочена вопросами правового регулирования отношений в сфере применения человеческого труда в рамках нетрадиционных форм занятости. В материалах и докладах многочисленных совещаний говорилось о серьезной глубине, глобальном, общечеловеческом характере проблемы обеспечения баланса между типичными и нетипичными формами занятости.

Е.М. Аكوпова и Е.А. Степанова затрагивали проблему различных форм реализации права на труд, среди которых выделяли трудовой договор, договоры гражданско-правового характера, государственную службу, индивидуальную предпринимательскую деятельность, ведение личного хозяйства [3, с. 14]. При этом они исходили из необходимости следовать принципу приоритетности трудового правоотношения и закрепления его в национальном законодательстве, что напрямую отражено в рамках положений Рекомендации МОТ № 198 от 15.06.2006 г. «О трудовом правоотношении» [4].

С учетом вышеизложенного можно сказать о том, что законодательство РФ следует данному принципу, определяя в рамках ст.ст. 11 и 19.1 Трудового кодекса РФ презумпцию наличия трудового правоотношения. Косвенное подтверждение этому, в свою очередь, можно найти и в рамках положений ст. 37 Конституции РФ, где установлены основополагающие права и гарантии (право на безопасные условия труда, заработную плату не ниже МРОТ, защиту от безработицы, право на забастовку и т.д.), которые реализуются именно в рамках трудового правоотношения [5].

При этом стоит обратить внимание на то, что Конституционный Суд РФ ставит в один ряд несколько форм реализации права на труд, не определяя приоритета какой-либо из них: «Выбор гражданином той или иной формы реализации права на свободное распоряжение своими способностями к труду, закрепленного ст. 37 (ч. 1) Конституции Российской Федерации (заключение трудового договора с работодателем, заключение контракта о прохождении службы, индивидуальная предпринимательская деятельность, приобретение статуса адвоката и пр.), влечет для него определенные правовые последствия, обусловленные правовым статусом, характерным для субъекта того или иного вида общественно-полезной деятельности» [6].

Однако в дальнейшем Конституционный Суд РФ акцентирует внимание на том, что именно трудовой договор позволяет гражданину в полной мере обеспечить защиту его прав и законных интересов

при помощи предусмотренных трудовым законодательством гарантий, ограничения ответственности и проч.

Примечательно, что, например, в Республике Беларусь в рамках трудового законодательства не установлен прямой запрет на регулирование трудовых отношений договорами гражданско-правового характера (как это сделано в рамках ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса РФ). Однако существует Указ Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 г. № 314, который установил особый порядок регулирования отношений в сфере применения труда гражданско-правовыми договорами, фактически предусматривающий трудовые механизмы воздействия на такие отношения, включая необходимость заказчика обеспечивать соблюдение правил охраны труда и требования техники безопасности, осуществлять обучение, инструктаж, повышение квалификации и т.д. [7].

Действительно, трудовой договор является одной из распространенных форм реализации права на труд, а также ключевым элементом в подсистеме индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений [8]. При этом не для всех он будет наиболее подходящим. Учитывая конституционный принцип свободы труда, человек может реализовать право на труд с помощью различных форм, которые будут отвечать его интересам.

Одним из факторов, влияющих на выбор формы реализации права на труд, называют уровень социальной безопасности: «Очевидно, что делая выбор в пользу того или иного варианта реализации конституционного принципа свободы труда и учитывая при этом необходимость удовлетворения потребности в социальной безопасности, человек должен сознавать, на каких условиях и в рамках какой из перечисленных моделей социальной защиты он может рассчитывать на поддержку в случае отсутствия возможности для самообеспечения (в частности, при утрате дохода от трудовой или иной приравненной к ней деятельности)» [9, с. 190].

Другим важнейшим фактором можно назвать гибкость в правовом регулировании труда, которая дает определенные преимущества в области организации трудовых процессов как работнику, так и работодателю. При этом нужно учитывать, что тотальная дерегуляция отношений в сфере применения человеческого труда с предоставлением большей свободы непосредственно участникам этих отношений не является абсолютным благом. Более того, подобные «перегибы» могут существенно отразиться на социально-экономических показателях [2, с. 45].

Гибкость в правовом регулировании труда, в свою очередь, при определенных обстоятельствах может выступать как и негативное явление. Об этом, в частности, говорит и МОТ, указывая на то, что: «...несмотря на снижение издержек и повышение гибкости в краткосрочной перспективе, ис-

пользование нестандартных форм занятости в долгосрочной перспективе может привести к снижению производительности предприятия, связанному либо с более низкой производительностью труда работников с нестандартными формами занятости, либо с негативным косвенным влиянием на производительность работников со стандартными формами занятости, либо с ростом операционных издержек, необходимых для управления смешанной рабочей силой (когда работники со стандартными и нестандартными формами занятости работают бок о бок)» [1, с. 21].

Таким образом, по всей видимости, следует учитывать принцип дифференциации правового регулирования отношений в сфере применения труда человека с целью рационального применения нестандартных форм занятости в областях производства и оказания услуг, где данные способы организации труда будут наиболее уместны. К таким можно отнести работу с применением специальных онлайн-платформ, сайт-агрегаторов (такси, служба курьерской доставки и т.д.) [10, с. 53].

Нетипичные формы занятости, которым и присуща характеристика гибкости в правовом регулировании труда, тесно связаны с процессом прекаризации – явлением, выражающемся в переходе от стабильных трудовых правоотношений к неустойчивой занятости, где работник утрачивает ряд социально-трудовых гарантий, таких как ежегодный оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный и т.п. [11, с. 76]

Особую обеспокоенность в отношении вопроса незащищенности работников в рамках нетипичных форм занятости выражает Международная организация труда, отмечая, что в последние годы по всему миру сложилась «обстановка постоянной и высокой неопределенности» [12], что, в свою очередь, отражается на рынке труда.

К еще одной из форм реализации права на труд можно отнести самозанятость. По результатам совещания Международной организации труда в 2015 г. было определено, что самозанятость входит в число нестандартных форм занятости. При этом было отмечено, что речь идет о некой «зависимой самостоятельной занятости», которая представляет собой одну из моделей маскировки трудовых отношений.

Здесь стоит отметить иной подход к понятию самозанятости в Российской Федерации. Прежде всего появление самозанятых было вызвано потребностью легализации лиц, которые осуществляли предпринимательскую деятельность без регистрации статуса индивидуального предпринимателя [13, с. 218]. В связи с этим в результате принятия Федерального закона от 27.11.2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» был начат эксперимент по внедрению спе-

циального налогового режима – налог на профессиональный доход [14].

Стоит отметить, что сугубо формально самозанятых следует рассматривать исключительно как граждан, применяющих в своей предпринимательской деятельности специальный налоговый режим. Вопрос о правосубъектности данной категории лиц на данный момент все еще не разрешен и является достаточно актуальным. Особенно с точки зрения регулирования отрасли трудового права.

В 2018 г. Министерство труда и социальной защиты РФ предприняло попытку исключить самозанятых граждан из сферы регулирования трудового законодательства [15], однако это ничем не завершилось. И на данный момент в Трудовом кодексе РФ мы не сможем найти и упоминания о такой категории как самозанятые.

Возможно, инициатива Минтруда России была вызвана целью защитить работников, которым в последующем многие работодатели предложили «переоформиться» с трудового договора на статус самозанятого. В дальнейшем данные опасения подмены трудовых отношений услугами самозанятых частично подтвердились, что, в свою очередь, отражает и судебная практика, где налоговыми органами выявлялись факты умышленного применения схем по фиктивному заключению гражданско-правовых договоров с третьими лицами (самозанятыми), фактически осуществляющими трудовую функцию, с целью получения необоснованной налоговой экономии и уклонения от уплаты страховых взносов и НДФЛ [16].

Сегодняшний вызов для трудового права заключается в сохранении баланса между гарантированной социальной защищенностью работников и необходимостью обеспечения гибкости в правовом регулировании труда. Это требует постоянного поиска оптимального баланса противоположных интересов участников рынка труда. Важно исследовать не только саму многообразность форм реализации права на труд, но и их влияние на различные аспекты жизни общества. Какие тенденции и вызовы появляются в связи с изменением структуры занятости? Как формы реализации права на труд влияют на социальную защищенность работников и их возможности для профессионального и личностного развития? Как правовые нормы регулируют различные формы занятости и обеспечивают справедливость и равенство на рынке труда?

На эти и многие другие вопросы специалистам в области трудового права, правоприменителям придется еще дать ответы в будущем с учетом трансформации форм реализации права на труд.

Литература:

1. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное бюро труда – Женева: МБТ, 2017. – 39 с.
2. Лютов Н.Л. Влияние нетипичных форм занятости на социально-экономическое развитие // Уровень жизни населения регионов России. – 2020. – № 1. – С. 43–50.
3. Акопова Е.М., Степанова Е.А. Трудовой договор и иные договорно-правовые формы реализации права на труд: теория, законодательство и судебная практика // Пространство экономики. – 2009. – № 4–3. – С. 14–18.
4. Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 15.06.2006 г. на 95-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // СПС КонсультантПлюс.
5. Конституция Российской Федерации (принята всенар. голосованием 12.12.1993 г. с изм., одоб. в ходе общерос. голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс.
6. Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 г. № 1278-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Тимушева Артема Андреевича на нарушение его конституционных прав п. 8 ст. 25 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации», п. 1 Постановления Правительства Российской Федерации «О размере оплаты труда адвоката, участвующего в качестве защитника в уголовном судопроизводстве по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда», п. 1 Постановления Правительства Российской Федерации «Об индексации размера оплаты труда адвоката, участвующего в качестве защитника в уголовном судопроизводстве по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда, и размера выплат при оказании адвокатами юридической помощи военнослужащим, проходящим военную службу по призыву, по вопросам, связанным с прохождением военной службы, а также по иным основаниям, установленным федеральными законами», а также п.п. 2 и 3 Порядка расчета оплаты труда адвоката, участвующего в качестве защитника в уголовном судопроизводстве по назначению органов дознания, органов предварительного следствия или суда, в зависимости от сложности уголовного дела» // СПС КонсультантПлюс.
7. Указ Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» // Информационно-правовая система «ЭТАЛОН-ONLINE»
8. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. – 136 с.
9. Федорова М.Ю. Форма реализации права на труд как фактор дифференциации условий социального обеспечения (в контексте концепции свободы труда Л.Ю. Бугрова) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3(21). – С. 188–202
10. Гребенчиков А.В., Дивеева Н.И., Кузьменко А.В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность? // Ежегодник трудового права. – 2020. – № 10. – С. 53–66.
11. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Прекаризация занятости и ее влияние на социально-экономическое благополучие наемных работников // Известия УрГЭУ. – 2013. – № 5(49). – С. 76–81.
12. Перспективы занятости и социальной защиты в мире. Тенденции-2023 // Международная организация труда. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_866738.pdf
13. Казакова М.В. О некоторых вопросах рассмотрения судами трудовых споров с участием самозанятых // Образование и право. – 2023. – № 5. – С. 218–223.
14. Федеральный закон от 27.11.2018 г. № 422-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.07.2023) // СПС КонсультантПлюс.
15. Федеральный портал проектов нормативных правовых актов: Проект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части совершенствования правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников)». – URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=82701>
16. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 21.09.2023 г. № Ф09-6038/23 по делу № А50-18162/2022 // СПС КонсультантПлюс.

To the Question about Forms of Realization of the Right to Work

Islamov A.A.
Kazan (Volga Region) Federal University

The article is devoted to the consideration of various aspects of the forms of realizing of the right to work. Given the dynamic nature of the modern labor market and the constant development of technology, the analysis of forms of employment is a relevant area of scientific research. The purpose of the work is to characterize various forms of realization of the right to work and assess their impact on socio-economic processes. The article defines the forms of realization of the right to work and examines traditional and atypical forms of employment. The results and conclusions of the study indicate the need to balance between guaranteed social protection of workers and flexibility in the legal regulation of labor. The article notes the need to adapt labor legislation to the challenges of the transforming labor market.

Key words: right to work, forms of exercising the right to work, employment contract, atypical forms of employment, self-employed

