

О понимании дефиниции «труд» в аспекте эффективной реализации новых конституционных принципов

Аннотация. Необходимо продолжение изучения нового понимания дефиниции «труд» с точки зрения изменений Конституции РФ, одобренных в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г. Целью статьи являются разработка и формулирование инновационного понятия «труд» для эффективной реализации новых конституционных принципов, которые впервые в истории трудового права были закреплены на уровне Основного закона страны. В связи с этим важно закрепить понятие «труд» в Трудовом кодексе РФ в широком аспекте и в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации», приравняв понятие «занятость» к дефиниции «труд», что позволит более четко определить сферу реализации таких новых конституционных принципов, как уважение к труду, уважение к человеку труда; установление минимального размера оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации; обеспечение социального партнерства. Легальное закрепление дефиниции «труд» в широком аспекте будет способствовать развитию не только трудового законодательства, но и теории трудового права в аспекте изучения понимания характера таких принципов, как уважение к труду и уважение человека труда, которые, на наш взгляд, должны быть также закреплены в Трудовом кодексе РФ. Эти принципы, несомненно, носят межотраслевой характер, так как лежат в основе не только трудового, но и гражданского и административного права.

Ключевые слова: труд, занятость, Конституция Российской Федерации, конституционные принципы, Трудовой кодекс РФ.



**Екатерина Сергеевна
БАТУСОВА,**

доцент Департамента
публичного права
Национального
исследовательского
университета
«Высшая школа
экономики»,
кандидат юридических наук
ebatusova@hse.ru
109028, Россия,
г. Москва, Большой
Трёхсвятительский пер.,
д. 3

DOI: 10.17803/2311-5998.2024.114.2.109-120

Ekaterina S. BATUSOVA,

Associate Professor of the Department of Public Law
Faculty of Law of the National research university
“High School of Economics”, Cand. Sci. (Law)
ebatusova@hse.ru
3 per. B. Trekhsvyatelsky, Moscow, Russia, 109028

On Understanding of the Definition of «Labour» in the Aspect Effective Implementation of the New Constitutional Principles

Abstract. It is necessary to continue analysis of the new understanding of the definition of “labour” proposed by the author in terms of amendments to the Constitution of the Russian Federation approved during the all-Russian

© Батусова Е. С., 2024

vote on July 1, 2020. The purpose of the article is to develop and formulate an innovative concept of labour for the effective implementation in the future of new constitutional principles, which for the first time in the history of labor law were fixed at the level of the Basic Law of the country. In view of this circumstance it is important to reflect the concept "labour" in the Labour code of the Russian Federation in a broad aspect, and in the legislation of the Federal Act "On Employment in the Russian Federation", equating the concept of "employment" to the definition of "labour" that will allow to define more clearly the implementation of such constitutional principles as: respect for the labour, respect for man of labour; establishing a minimum wage not less than the subsistence minimum of the working-age population in the Russian Federation; ensuring social partnership.

The legal consolidation of the definition of "labour" in a broad aspect will contribute to the development of not only labour legislation, but also the theory of labour law in terms of a correct understanding of the nature of such principles as respect for labour and respect for the man of labour, which, in our opinion, should also be fixed in the Labour Code of the Russian Federation. These principles are undoubtedly cross-sectoral in nature, since they are the basis not only of labour law, but also of civil and administrative law.

Keywords: labour, employment, Constitution of the Russian Federation, constitutional principles, Labour code of the Russian Federation.

В Конституции РФ с изменениями от 01.07.2020 закреплены новые правовые принципы: уважение к труду (ст. 75), уважение к человеку труда (ст. 75.1); установление минимального размера оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (ст. 75); обеспечение социального партнерства (ст. 75.1)¹.

Полагаем, что эффективная реализация этих принципов невозможна без легального закрепления в федеральном законе единой и однозначно трактуемой дефиниции «труд», так как труд (трудовая деятельность) с точки зрения различных отраслей права понимается по-разному, что вносит явный диссонанс в правовое регулирование и может создать препятствия для претворения новых конституционных принципов в жизнь.

Проблема усугубляется тем, что на теоретическом уровне отсутствует единое представление относительно отраслевой принадлежности норм, регулирующих труд (трудовую деятельность). Более того, ряд подзаконных нормативных правовых актов не соответствуют по данному вопросу федеральным законам, например Трудовому кодексу РФ, но по-прежнему являются действующими. Это также вряд ли будет способствовать эффективности реализации новых конституционных принципов.

Ситуация осложняется еще и тем, что в отдельных подзаконных нормативных правовых актах реализуются экономические теории, которые не в полной мере

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

согласуются с правовыми концепциями. Большое значение также придается в Российской Федерации и международным правовым актам. Однако в них, по сути, устанавливаются специфические признаки дефиниции «труд», что не соответствует признакам рассматриваемого понятия по российскому законодательству. Более того, следует отметить, что поскольку общего понятия российским законодателем не выработано, то существующее терминологическое наполнение не позволяет выявить общий перечень признаков.

I. Закономерности правового регулирования труда

Анализ законодательства РФ по вопросам определения понятия «труд» позволяет констатировать наличие ряда закономерностей:

- 1) закономерность признания того обстоятельства, что труд — это сфера трудового права, а следовательно, человек труда — это работник, как он понимается в ст. 20 Трудового кодекса РФ (узкое понимание труда). В науке трудового права используется в этом отношении термин «наемный труд»²;
- 2) закономерность широкой трактовки понятия «труд», который рассматривается как объект регулирования не только трудового, но и гражданского, административного, сельскохозяйственного, служебного, муниципального, спортивного, предпринимательского права.

Отметим, что в одних нормативных правовых актах синонимами понятия «труд» являются такие дефиниции, как «трудовая деятельность», «работа», «трудо-вой процесс», «трудовые отношения», «рабочее время», а в других — совершенно разные термины. Отличия, на наш взгляд, зависят прежде всего от того, в каком аспекте рассматривается труд: в широком или узком, а также от понимания трудовых отношений либо как самостоятельного вида отношений, либо как системы коллективных и индивидуальных трудовых отношений.

Интересен в этом отношении теоретический подход к понятию «труд». В современной науке трудового права труд рассматривается прежде всего как деятельность, а не как совокупность отношений, подчеркивается его наемный характер³.

Однако, на наш взгляд, все в этой сфере не так однозначно. Так, имеется и другое понимание труда как отношения субъекта к другим субъектам относительно средств и предметов труда⁴.

Интересен подход и Б. М. Генкина, который рассматривает труд как преобразование природных ресурсов в духовные и материальные блага⁵.

² См., например: Куренной А. М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. 2019. № 11 ; Тучкова Э. Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4.

³ Дмитриева И. К., Куренной А. М. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юстицинформ, 2011.

⁴ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М. : Проспект, 2009.

⁵ Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. М., 1998.



В науке существует определение труда и как сознательной волевой деятельности⁶. По мнению В. М. Лебедева, труд представляет собой взаимодействие человека, средств и предмета труда⁷. В свою очередь, В. Н. Толкунова и К. Н. Гусов рассматривали труд как целесообразную деятельность человека⁸.

Такое понятие, как «наемный труд», вообще не закрепляется в законодательстве, ввиду чего его можно трактовать по-разному, в том числе и не только с точки зрения трудового права. Например, наемный труд в ряде актов социального партнерства увязывается не только с трудовыми отношениями, но и с регистрацией в качестве индивидуального предпринимателя⁹. Более того, в некоторых нормативных правовых актах прямо указывается на возможность заключения гражданских правовых договоров с наемными работниками¹⁰.

Обратим особое внимание в этой связи и на ранее действовавший приказ Росстата от 30.06.2017 № 445 «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы»¹¹, где в категорию наемных работников включались лица, работающие по гражданско-правовым договорам, проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел, проходящие заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.

Охарактеризуем каждую закономерность понимания труда более детально.

II. Закономерность узкого понимания труда

Данная закономерность порождает ряд тенденций в сфере трудового права, которые можно классифицировать на несколько видов:

— тенденция приравнивания понятия «труд» к дефиниции «трудовое отношение»;

⁶ Зайкин А. Д. Российское трудовое право: учебник для вузов. М. : Инфра-М ; Норма, 1997.

⁷ Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2007.

⁸ Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России : учебное пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. М. : Юрист, 1995. С. 35.

⁹ Генеральное соглашение. между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024—2026 годы.

¹⁰ Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. Ст. 346.43, п. 5 // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340 ; приказ СФР от 17.11.2023 № 2281 «Об утверждении единой формы «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)» и порядка ее заполнения» (зарегистрировано в Минюсте России 20.12.2023 № 76506).

¹¹ См.: приказ Росстата от 30.06.2017 № 445 (ред. от 07.12.2018) «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы» (утратил силу) ; приказ Росстата от 29.12.2023 № 707 «Об утверждении Основных методологических и организационных положений по проведению выборочного обследования рабочей силы».

- тенденция отождествления термина «труд» как работы с дефиницией «рабочее время»;
- тенденция фактического распространения в Трудовом кодексе РФ понятия «труд» на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- тенденция признания трудом исключительно работу рабочих как лиц, занятых физическим трудом.

Рассмотрим *первую тенденцию*. Полагаем, что не совсем корректно приравнять понятие «труд» к дефиниции «трудовое отношение»¹², так как предмет трудового права гораздо шире, чем трудовое отношение — в предмет помимо трудового отношения включаются и девять видов иных непосредственно связанных с ним отношений. Если придерживаться трактовки понятия труда по ГОСТ 12.0.004-2015¹³, то иные непосредственно связанные с трудовыми отношения не должны включаться в дефиницию «труд», что, на наш взгляд, не совсем верно по ряду обстоятельств.

Действительно, если рассматривать труд как процесс, то большинство иных непосредственно связанных с трудовыми отношений являются его элементами. Эти отношения тесно связаны с трудовыми отношениями. Несомненно, сложно представить ситуацию, когда реализация трудовой функции будет происходить вне рамок требований охраны труда или без учета принципов социального партнерства.

Вместе с тем полагаем, что основным признаком труда будет прежде всего наличие «действия» субъекта по преобразованию материального мира.

Определенный вопрос может возникнуть лишь относительно отношения по трудоустройству у данного работодателя. С одной стороны, трудоустройство не подразумевает обязательного участия лица в процессе труда. Трудоустраивающийся на данной стадии еще не включается в коллектив работников посредством заключения трудового договора: ему может быть отказано либо он сам может передумать. Кроме того, трудоустройство исключает наличие «действия» лица, направленного на преобразование материального мира. Речь в случае с трудоустройством идет исключительно о процедуре, результатом которой может стать заключение трудового договора в перспективе. Отметим и то обстоятельство, что отношения по обеспечению занятости и трудоустройства могут быть и последующими, т.е. существовать после трудовых отношений.

Деление отношений предмета трудового права на трудовые и иные непосредственно связанные с ними характерно для текущего этапа развития данной отрасли права, вместе с тем так было не всегда. В этой связи интересен и исторический аспект проблемы, который в принципе также целесообразно рассмотреть в рамках нашего исследования.

¹² См. например: ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007» (введен в действие приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 601-ст).

¹³ Применение приостановлено на срок до 01.09.2026. См.: приказ Росстандарта от 06.06.2023 № 362-ст «О прекращении применения на территории Российской Федерации межгосударственного стандарта».



Можно предположить, что на трактовку понятия «труд» в ГОСТ 12.0.004-2015 повлияли Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. (далее — Основы), которые устанавливали, что трудовое законодательство регулирует трудовые отношения.

Анализ Основ позволяет заключить, что в трудовые отношения включались и отношения по обеспечению занятости, обязательному социальному страхованию, охране труда, рассмотрению и разрешению трудовых споров и т.д., т.е. те отношения, которые в настоящее время носят название «иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями». Если исходить из данной логики, то целесообразно приравнивать трудовые отношения к дефиниции «труд».

Однако Основы уже давно не действуют, а, следовательно, предположение о том, что в ГОСТ 12.0.004-2015 содержится понятие трудового отношения, аналогичное закреплённому в Основах, также неуместно.

В контексте нашего исследования необходимо остановиться и на том, что трактовка трудовых отношений в различных нормативных правовых актах весьма неоднозначна. Так, в соответствии со ст. 1 и 15 Трудового кодекса РФ трудовые отношения, как уже было упомянуто, отделяются от иных непосредственно связанных с ними отношений. Вместе с тем в ряде законов такое не предусматривается. Так, например, в понятие «трудовые отношения» по Федеральному закону от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах»¹⁴ включаются и отношения по охране труда и обязательному социальному страхованию (ст. 19 и 20). Трудовые отношения работников железнодорожного транспорта включают в себя и отношения по охране труда¹⁵. Существующая неоднозначность затрудняет применение законов.

Если исходить из узкой трактовки понятия «труд», то человек труда — это работник, вступивший в трудовое отношение с работодателем и заключивший трудовой договор, при этом исключаются члены производственных кооперативов, статус которых продолжает оставаться предметом научных дискуссий. Сформировалось несколько позиций ученых: труд членов производственного кооператива — это сфера действия трудового права¹⁶, сельскохозяйственного права¹⁷, гражданского права¹⁸.

Существенно также и то, что термин «человек труда» на уровне федерального законодательства не закрепляется, но фигурирует в различных нормативных правовых актах субъектов РФ, например применительно к конкурсам

¹⁴ Российская газета. 1996. № 91.

¹⁵ Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ (ред. от 13.06.2023) «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации». Ст. 25 // СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

¹⁶ См.: *Нестерова Н. М.* Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ (Материалы конференции) // Государство и право. 2000. № 10. С. 62.

¹⁷ *Смирнов О. В.* Трудовое право : учебник. М., 1999. С. 21.

¹⁸ *Лушникова М. В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 32.

профессионального мастерства¹⁹ или профориентационной деятельности²⁰. Анализ законодательства большинства субъектов РФ позволяет сделать вывод о том, что человек труда — это работник, субъект трудового отношения.

Рассмотрим *вторую тенденцию — приравнивание понятия «работа (труд)» к дефиниции «рабочее время»*²¹. В науке трудового права принято, что рабочее время рассматривается как элемент трудового правоотношения²². Иными словами, работа не может быть отождествлена с понятием «рабочее время».

Вместе с тем, на наш взгляд, в этой сфере не все так однозначно. Обратимся к Трудовому кодексу РФ. В разделе IV Трудового кодекса РФ «Рабочее время» содержится понятие сверхурочной работы, которая имеет следующие признаки: выполняется по инициативе работодателя, проводится не в пределах установленной продолжительности рабочего времени (ст. 99 ТК РФ). Отсюда возникает вопрос: почему статья о сверхурочной работе помещена в разделе о рабочем времени? Полагаем, что вряд ли можно говорить о некорректности юридической техники, так как в течение рабочего времени работник осуществляет свои трудовые обязанности (т.е. выполняет работу), а следовательно, его труд вполне можно отождествлять с рабочим временем, тем более что и в науке трудового права существует аналогичное мнение, когда сверхурочная работа, по существу, рассматривается в качестве вида рабочего времени²³.

Проанализируем *третью тенденцию фактического распространения в ТК РФ понятия «труд» на трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения*. В теории трудового права труд и отношения отграничиваются друг от друга, однако признается, что общественно-трудовое отношение выступает в качестве правовой формы социальной организации труда, и это отношение

¹⁹ См. например: постановление Правительства Москвы и президиума совета МФП от 20.03.2001 № 254-ПП/5-18Г (ред. от 13.04.2004, с изм. от 25.04.2017). «О городском конкурсе профессионального мастерства “Московские мастера” (вместе с Положением о проведении городского конкурса профессионального мастерства “Московские мастера”)» // Вестник Мэрии Москвы. 2001. № 14.

²⁰ См., например, постановление Администрации городского округа Ступино МО от 18.12.2017 № 123-п (ред. от 03.03.2020) «Об утверждении муниципальной программы “Предпринимательство городского округа Ступино”» // Вестник Совета депутатов и Администрации Ступинского муниципального района, Совета депутатов и администраций городских и сельских поселений. 28.02.2018. № 10.

²¹ Распоряжение Минтранса РФ от 14.04.2003 № ОС-338-р «Об утверждении “Методических рекомендаций по проектированию и проверке технически обоснованных норм времени расчетно-исследовательским методом в дорожном хозяйстве” и “Методических рекомендаций по проектированию и проверке технически обоснованных норм времени расчетно-аналитическим методом в дорожном хозяйстве”»; ГОСТ 12.0.002-2014 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Термины и определения» Официальное издание. М.: Стандартинформ, 2019.

²² Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров. М.: Проспект, 2017.

²³ Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: монография. М.: Контракт, 2017.



связано с наемным трудом, который, в свою очередь, и представляет собой сферу регулирования трудового права²⁴.

В Трудовом кодексе РФ особое значение придается трудовому законодательству, которое регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. В семи отношениях предмета трудового права термин «труд» либо прямо присутствует, либо присутствует как составляющая другой дефиниции (например, трудоустройства). Что касается других отношений, то в тексте ТК РФ они также напрямую увязываются с трудом.

Особо хотелось бы остановиться на вопросах социального партнерства в сфере труда ввиду того, что в новой редакции Конституции РФ на них обращается повышенное внимание. Полагаем, что в Трудовом кодексе РФ социальное партнерство понимается неоднозначно. Так, например, по ст. 23 Трудового кодекса РФ социальное партнерство связано с регулированием трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в то же время в ст. 40 Трудового кодекса РФ указывается на то, что коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения, определение которых отсутствует в российском законодательстве.

Тенденция признания трудом исключительно работы рабочих проявляется, например, следующим образом: закрепляется, что подвижные работы на проезжей части дорог и магистралей в городе Москве выполняются исключительно рабочими и дорожными машинами в движении²⁵. В данном случае работа — это трудовая деятельность рабочего, а не работника, как он понимается в ст. 20 Трудового кодекса РФ. В трудовом праве РФ используется термин «работник». Данная дефиниция по своему содержанию шире термина «рабочий» как лица, занимающегося физическим трудом. Ввиду этого обстоятельства происходит фактическое «сужение» понятия «труд» и, как следствие, термина «человек труда».

Перейдем к анализу второй закономерности.

III. Закономерность распространения термина «труд» на любую легальную трудовую деятельность (широкое понимание труда)

Трудовая деятельность в данном аспекте выступает объектом регулирования нескольких отраслей права. Исходя из этого постулата, можно заключить, что такие новые конституционные принципы, как уважение к труду и уважение к человеку труда, носят исключительно межотраслевой характер.

Полагаем, что Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» наиболее точно отражает межотраслевой характер трудовой деятельности, в которую включаются следующие периоды: работы по трудовому договору, замещения государственных и муниципальных должностей, должностей

²⁴ Дмитриева И. К., Куренной А. М. Указ. соч.

²⁵ Временный порядок обеспечения безопасности организации работ на проезжей части дорог и магистралей в городе Москве, утв. первым зам. мэра в Правительстве Москвы 27.10.2009.

государственной гражданской и муниципальной службы, а для отдельных категорий и иные периоды профессиональной служебной деятельности²⁶.

В ГОСТе 12.0.002-2014 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Термины и определения»²⁷ определения «труд» и «трудовая деятельность» идентичны.

Однако анализ положений этого нормативного правового акта позволяет заключить, что на его содержание оказало влияние широкое понимание правового регулирования труда. Так, труд понимается как процесс, связанный с созданием продукта труда. Полагаем, что подобная трактовка сформировалась под влиянием теории, в соответствии с которой предметом гражданско-правового договора о труде является предмет труда, а трудового — процесс труда. Вместе с тем также в ГОСТе 12.0.002-2014 указывается, что труд — социально-экономическое отношение (трудовое отношение) по поводу присвоения продукта труда. Следовательно, труд — это сфера регулирования и трудового права.

Широкое понятие труда содержится и в ряде приказов Росстата РФ, где указывается, что трудовая деятельность осуществляется в нескольких формах: производство товаров и услуг для собственного использования; трудовая деятельность, выполняемая в обмен на оплату или прибыль; неоплачиваемый труд стажеров или лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку; трудовая деятельность волонтеров; неоплачиваемые общественные услуги и работа, выполняемая в местах лишения свободы по решению суда или аналогичного органа²⁸.

Отметим и международный аспект проблемы. Так, в Модельном законе о статусе работника образования выделяются следующие признаки индивидуальной трудовой педагогической деятельности:

- обучение и воспитание, которое осуществляется физическим лицом;
- регистрация в качестве индивидуального предпринимателя²⁹.

В Договоре о Евразийском экономическом союзе также формулируется понятие трудовой деятельности, которая осуществляется либо на основании трудового договора, либо на основании гражданско-правового договора³⁰.

²⁶ Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» // СЗ РФ. 1996. № 14. Ст. 1401.

²⁷ ГОСТ 12.0.002-2014 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Термины и определения». М. : Стандартинформ, 2019. С. 2.

²⁸ См., например: приказ Росстата от 31.12.2015 № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-й Международной конференцией статистиков труда».

²⁹ Модельный закон о статусе работника образования. Принят в г. Санкт-Петербурге 16.11.2006 постановлением 27-13 на 27-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. 2007. № 39 (ч. 2). С. 223—236.

³⁰ Договор о Евразийском экономическом союзе. Официальный интернет-портал правовой информации // URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 16.01.2015.



Подобный же подход отражен и в Федеральном законе от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»³¹, что, на наш взгляд, ставит и другую проблему, имеющую большое значение с точки зрения интеграции в рамках Евразийского экономического союза.

Сущность ее состоит в том, что в Трудовом кодексе Республики Казахстан закрепляется легальное определение труда (п. 14 ст. 1)³², что отсутствует в законодательстве других стран ЕАЭС. Так, труд, по Трудовому кодексу данной республики понимается как деятельность человека, для которой характерны следующие признаки: создание материальных, духовных ценностей; эти ценности необходимы для самого человека и для общества.

Следовательно, трудовая деятельность иностранного работника в Республике Казахстан — это исключительно сфера трудового права, а не сфера трудового и гражданского права, как в других странах ЕАЭС.

Охарактеризуем *следующий аспект проблемы широкого понятия труда*. По нашему мнению, трудовая деятельность в России может выступать в качестве эквивалента дефиниции «занятость»³³. При этом анализ понятия «занятые граждане» позволяет сделать вывод, что трудовая деятельность регулируется нормами трудового, гражданского, административного и муниципального права.

Определенный вопрос возникает и относительно обучения и прохождения военной службы, альтернативной гражданской службы, службы в органах внутренних дел, в Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации.

Обратим внимание на то, что военнослужащие имеют право на труд³⁴, которое они реализуют посредством прохождения ими военной службы. Следовательно, военная служба включается в понятие труда.

В данном отношении, однако, возникает вопрос: можно ли военнослужащего приравнять к человеку труда? Если военнослужащий служит, то он не является человеком труда, так как трудовая деятельность и служба с точки зрения административного права — это разные понятия. Вместе с тем служба по законодательству включается в трудовую деятельность, но тогда получается, что военнослужащего можно приравнять к человеку труда.

На наш взгляд, разделение трудовой деятельности на трудовую деятельность при прохождении службы (государственной гражданской службы, военной службы, службы в таможне, службы в Следственном комитете РФ, работы в прокуратуре) и трудовую деятельность по нормам трудового и гражданского права несколько искусственно, так как дефиниция «занятость» охватывает все виды трудовой деятельности.

³¹ СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

³² Трудовой кодекс Республики Казахстан // URL: Online.zakon.kz.

³³ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 18.12.2023. № 286.

³⁴ Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 26.02.2024) «О статусе военнослужащих» // СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

В противном случае необходимо будет менять и Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», и Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Считаем, что учеба (обучение) также может быть частью трудовой деятельности (труда) по следующим причинам:

- 1) отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя входят в предмет трудового права;
- 2) ученический договор регулируется нормами трудового права;
- 3) стажировка рассматривается в качестве вида трудовой деятельности³⁵.

В связи с этим можно заключить, что занятость — это собственно и есть труд (трудовая деятельность) в широком смысле.

Анализ законодательства и международных правовых актов позволил сделать вывод о том, что в федеральных законах не выработано однозначного понятия труда; имеющиеся дефиниции характеризуются противоречивостью и расплывчатостью ввиду того, что трудовая деятельность трактуется как в узком, так и в широком смысле, что не в полной мере учитывается в действующем законодательстве, где основной акцент приходится либо на узкий либо на широкий аспект. Таким образом, игнорируется комплексных характер понятия «труд».

Предлагаем рассмотреть возможность использования дефиниции «труд» (при сохранении всех признаков дефиниции «занятость») для того, чтобы устранить существующую терминологическую противоречивость. Это будет способствовать реализации новых конституционных принципов: уважения к труду, уважения к человеку труда. Иными словами, предлагается приравнять термин «труд» к понятию «занятость».

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. — М. : Проспект, 2009.
2. Белицкая И. Я. Особенности правового регулирования работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени : монография. — М. : Контракт, 2017.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов. — М., 1998.
4. Дмитриева И. К., Куренной А. М. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юстицинформ, 2011.
5. Зайкин А. Д. Российское трудовое право: учебник для вузов. — М. : Инфра-М ; Норма, 1997.
6. Зайцева О. Б., Беребина О. П., Черепанцева Ю. С. Учебный курс трудового права для студентов юридических вузов. — Оренбург, 2010.
7. Колобова С. В., Сергеев Ю. С. Трудовое право России : учебник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юстицинформ, 2018.

³⁵ См., например: приказ Государственного комитета Республики Саха (Якутия) по занятости населения от 27.06.2018 № ОД-164 «Об утверждении Порядка организации стажировки инвалидов молодого возраста и выпускников образовательных учреждений».



8. Куренной А. М. Вопросы эффективности представительства интересов работников в сфере наемного труда // Закон. — 2019. — № 11.
9. Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. — М. : Статут, 2007.
10. Лушников М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 1997.
11. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров. — М. : Проспект, 2017.
12. Смирнов О. В. Трудовое право : учебник. — М., 1999.
13. Нестерова Н. М. Проблемы, концепции и разработки нового трудового кодекса РФ (материалы конференции) // Государство и право. — 2000. — № 10. — С. 57—67.
14. Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России : учебное пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. — М. : Юрист, 1995.
15. Тучкова Э. Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 4.