

Для цитирования:

Файнбург Г. З. О расширении понятийно-терминологического аппарата трудового права для аргументированной квалификации правоотношений по поводу труда // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 81–94. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_81.

Information for citation:

Fainburg, G. Z. (2025) O rasshirenii ponyatiino-terminologicheskogo apparata trudovogo prava dlya argumentirovannoi kvalifikatsii pravootnoshenii po povodu truda [On Expanding the Conceptual and Terminological Framework of Labor Law for the Well-Reasoned Qualification of Legal Relations Concerning Labor]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 81–94. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_81.

УДК 349.2:349.3:331.1

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_81

Научная статья

**О РАСШИРЕНИИ
ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО АППАРАТА
ТРУДОВОГО ПРАВА
ДЛЯ АРГУМЕНТИРОВАННОЙ КВАЛИФИКАЦИИ
ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ПОВОДУ ТРУДА**

Г. З. Файнбург

Пермский национальный исследовательский

политехнический университет

ORCID ID: 0000-0002-9599-7581

В статье проводится теоретический анализ фундаментальных различий трудовых и гражданско-правовых отношений, фиксация которых важна в судебной практике установления характера фактических правоотношений. Рассмотрены отдельные научные подходы к их содержанию и регулятивным возможностям. Обоснованы и предложены определения личного труда, наемного труда, частного труда, организатора производства, трудовых отношений. Оценена правоприменительная практика Российской Федерации последних лет по признанию / непризнанию судом фактических правоотношений трудовыми отношениями. Проведен анализ нормативных правовых актов стран Евразийского экономического союза (Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России), на примере которых раскрыты национальные модели трудовых отношений и дано их сравнение. Логическим выводом становится необходимость внесения изменений в законодательство, сочетающих баланс между гибкостью регулирования и обеспечением правовой определенности.

Ключевые слова: *трудовые отношения, личный труд, наемный труд, частный труд, организатор производства, квалификация правоотношений по поводу труда*

**ON EXPANDING
THE CONCEPTUAL AND TERMINOLOGICAL FRAMEWORK
OF LABOR LAW FOR THE WELL-REASONED QUALIFICATION
OF LEGAL RELATIONS CONCERNING LABOR**

Grigorii Z. Fainburg

Perm National Research Polytechnic University

ORCID ID: 0000-0002-9599-7581

The article conducts a theoretical analysis of the fundamental differences between labor and civil law relations, the identification of which is important in the judicial practice of establishing the nature of de facto legal relations. Specific scientific approaches to their content and regulatory capabilities are considered. Definitions of personal labor, hired labor, private labor, production organizer and labor relations are substantiated and proposed. The law enforcement practice of the Russian Federation in recent years regarding the court's recognition or non-recognition of de facto legal relations as labor relations is assessed. An analysis of the regulatory legal acts of the countries of the Eurasian Economic Union (Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia) is carried out, using which national models of labor relations are revealed and compared. The logical conclusion of the analysis is the necessity of introducing legislative amendments that combine a balance between regulatory flexibility and ensuring legal certainty.

Keywords: *labor relations, personal labor, hired labor, private labor, production organizer, qualification of legal relations concerning labor*

Введение

Проблема дифференциации трудовых отношений от других правоотношений по поводу труда приобрела сегодня особую актуальность, особенно с развитием практик подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера (далее – ГПХ), а также массовости нетрадиционных форм занятости. Несмотря на пристальное внимание к этой проблеме со стороны научного сообщества [см., например: Дмитриева, 2016; Кораблина, 2013; Осипова, 2018; Сапфинова, 2025], решить проблему пока не удалось.

Такая ситуация вызвана, по нашему мнению, тем, что в рамках сложившихся принципиально различных парадигм, понятий и терминологии трудового и гражданского права, а также налогообложения сформулировать новые нормативные положения, касающиеся проблем использования личного труда в общественном производстве, опираясь только на «буквализм» старых положений, уже введенных в правовое поле и там юридически закрепленных, причем преимущественно нормами трудового права, принципиально невозможно [Файнбург, 2016; Файнбург, 2024]. Мы полностью разделяем мнение С. Ю. Головиной [Головина, 2010] о том, что чрезмерная общность и (или) нечеткость ряда формулировок юридических актов трудового права неизбежно ведет к неопределенности решений на практике, требуется новое вербальное выражение сути новых явлений практики, причем достаточно детальное, ясное и однозначное, такое, какое несложно использовать в судебном процессе.

В настоящей работе представлена попытка анализа понятий действующего законодательства *de lege lata* и модификации их определений и введения новых юри-

дических понятий в духе *de lege ferenda* для приближения его к реалиям современного рыночного производства и социально-экономических отношений, связанных с применением личного труда.

Методология исследования

Основная концепция исследования опирается на последовательный анализ взаимосвязанных аспектов применения личного труда в современном общественном производстве: простого процесса труда как материальной деятельности; возникающих при этом социально-экономических отношений между занятыми личным трудом лицами и организатором производства; наконец, венчающих эти отношения правоотношений по поводу труда между двумя субъектами права.

При таком подходе необходимость адекватного изменения и развития трудового и гражданского права вслед за изменением организации производства становится естественной, а сами изменения правопонимания – реализуемыми. Поскольку содержание гражданско-правового договора согласно ст. 421 «Свобода договора» Гражданского кодекса РФ более вариативно, чем содержание трудового договора, предписанное ст. 56–59 Трудового кодекса РФ, то новые или уточненные формулировки следует внедрять, по нашему мнению, в первую очередь в трудовое право.

В целом исследование опирается на логический анализ реальных ситуаций практики и необходимую редакцию формулировок имеющихся юридических документов – их дополнение, сокращение и переформулировку, опирающуюся на широкую научную базу знания о процессах труда в общественном производстве.

Многообразие труда: реальный феномен и его отражение в понятиях

Труд – очень широкое понятие. В общем случае труд – это целенаправленные действия человека, обусловленные его физическими и умственными способностями и создающие материальный (овеществленный) или нематериальный (идейный, духовный) результат труда. Такой труд называют еще «живым трудом», а результат труда – продуктом труда. Для более детальной характеристики живого труда говорят о физическом труде и умственном труде.

Действия человека, занятого трудом, всегда разворачиваются во времени и являются «простым процессом труда», определенным в формулировке межгосударственного стандарта стран СНГ ГОСТ 12.0.002–2014 «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» как «материальный и/или интеллектуальный процесс, состоящий из целесообразных действий человека, связанных с затратами нервно-мышечной энергии, приложением физических и психических сил при выполнении различных работ, оказания услуг». Следует постоянно помнить, что, хотя труд является процессом, он нацелен на получение результата труда (продукта труда), ибо они интересуют общество в первую очередь. Без них остановится жизнь, прекратится развитие цивилизации.

В силу двойственности природы человека, в которой неразрывно связаны биологическая основа и социальная форма ее реализации, труд также приобретает двойственность и является не только материальным (интеллектуальным) процессом, но и социальным отношением. Эти отношения возникают как в ходе трудового процесса, так и в ходе потребления результатов труда. Они носят организационно-технический и социально-экономический характер и закрепляются правом в виде устанавливаемых обществом правоотношений по поводу труда.

Живой труд трудоспособного человека, обладающего мускульной силой, умственными и волевыми способностями, тысячелетиями лежал и все еще лежит в основе производства. Однако в нормативных актах стран-членов ЕАЭС нет конкретного определения понятия «труд», что затрудняет нормотворчество. Но есть *трудовая деятельность*, которой согласно Договору о Евразийском экономическом союзе (подписан 29 мая 2014 г., ред. от 1 октября 2019 г.) признается «деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства».

Трудовая деятельность взаимосвязана с другими видами деятельности: предпринимательской и производственной, отражающими другие аспекты использования труда в общественном производстве и его роли в гражданском обществе социального государства. При этом в центре этих видов деятельности находится трудоспособный и дееспособный человек, который может лично создавать продукт труда, в том числе выполнять работы, оказывать услуги и совершать иные действия, становиться предпринимателем и организатором производства, привлекая личный труд других людей.

Согласно п. 1 ст. 2 ГК РФ *предпринимательской деятельностью* считается «самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг».

Одним из видов предпринимательской деятельности является *производственная деятельность*, т. е. «совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг» (ст. 209 ТК РФ). Подчеркнем, что для получения результата все эти действия должны быть скоординированы и целенаправлены, чем и занимается «организатор производства» [Файнбург, Порываев, 2017].

Напомним и о существовавшей в 80-е гг. XX в. в нашей стране *индивидуальной трудовой деятельности* по производству товаров и оказанию платных услуг, основанной исключительно на личном труде граждан и членов их семей без привлечения наемного труда других граждан. Сегодня от нее мало чем отличается детально регулируемая деятельность самозанятых, не имеющих права использовать наемный труд, и предпринимательская деятельность индивидуального предпринимателя без образования юридического лица в случаях, когда он сам лично выполняет те работы или услуги, за которые взялся, без привлечения наемного труда других физических лиц.

Эти определения используют понятия «личный труд» и «наемный труд», которые известны, но не юридизированы. Общеизвестно, что в основе всех видов труда лежит *личный труд*. Но это очень широкое понятие. Трудовой кодекс РФ использует данное словосочетание, но не дает ему определения. Хотя его смысл хорошо понятен, мы считаем целесообразным закрепить в ТК РФ следующее определение личного труда в общественном производстве: «Личный труд – непосредственное личное выполнение трудовых операций простого процесса труда физическим лицом индивидуально или в составе группы».

Особенности использования личного труда в общественном производстве порождают две его специфические и во многом противоположные формы: наемный труд и частный труд, для четкого и краткого определения которых нужно дополнительно ввести в ТК РФ понятие «организатор производства». Такое понятие необходимо,

чтобы выявить роль занятого предпринимательской деятельностью и организацией производственной деятельности субъекта права, использующего наемный труд физических лиц, в формировании трудовых отношений. Обратим внимание, что с экономической точки зрения организатор производства характеризуется тем, что именно ему и только ему принадлежит результат труда.

Сегодня понятия «работодатель» и «работник» определены ст. 20 «Стороны трудовых отношений» ТК РФ лишь как наименование сторон трудовых отношений. Однако из определений: «Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем»; «Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником» – установить их «функционалы» при использовании личного труда невозможно.

Мы полностью согласны с мнением С. Ю. Головиной [Головина, 2000]: «Поскольку понятия в праве суть ведущие смысловые конструкции, необходимо для их обозначения использовать адекватные термины. При этом следует, прежде всего, учитывать системные связи внутри понятия и между понятиями, а также принимать во внимание общепринятые лексико-семантические нормы функционирования разных значений термина».

Поэтому в дополнение к известным терминам «работодатель», «наниматель» (Республика Беларусь), «страхователь» мы предлагаем ввести в трудовое право РФ следующее определение: «Организатор производства – физическое или юридическое лицо, ведущее предпринимательскую деятельность и организующее производственный процесс, в том числе трудовую деятельность нанятых им за вознаграждение физических лиц, а также выполнение работ и (или) оказание услуг подрядчиками».

В этом определении мы отграничиваем работодателей – физических лиц, нанимающих другое физическое лицо для личных (непроизводственных) нужд, от организации производства. Такая дефиниция, не разрушая конструкций законодательства, позволяет более четко и кратко сформулировать следующее важное определение: «Наемный труд – личный труд занятого (нанятого) за вознаграждение физического лица в производственном процессе организатора производства (нанимателя). Наемный труд характеризуется временной длительностью процесса выполнения трудовых обязанностей (трудовых функций) и полным подчинением нанятого лица установленной нанимателем организации труда и отдыха».

Однако личный труд порождает не только наемный труд, но и «частный труд» – своеобразную форму индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности. О таком индивидуальном производстве хорошо говорит английское понятие «one-man shop»: магазин или мастерская из одного человека, где собственник (owner) является и единственным работником (employee), и организатором своего труда.

Поэтому мы предлагаем ввести в ТК РФ следующее определение: «Частный труд – личный труд физического лица, самостоятельно организующего свой индивидуальный труд и свое индивидуальное производство. Частный труд характеризуется самостоятельностью организации труда и конечным результатом труда, т. е. созданным продуктом труда».

Для понимания сущности трудовых отношений важно, что наемный труд – это организованный личный труд на работе в интересах и под управлением работодателя, а частный труд – это самостоятельно организуемый личный труд в собственных интересах. Их различие хорошо характеризуется в русском языке возможностью употребления глагола «трудиться» на себя и невозможностью «работать», ибо работать можно только на работодателя.

Подчеркнем, что в частном труде роли занятого личным трудом человека и организатора производства сливаются, а производство относительно обособлено и является частью общественного производства лишь через операции гражданского оборота и ведения предпринимательской деятельности. Заметим, что ст. 2 «Отношения, регулируемые гражданским законодательством» ГК РФ ничего не говорит про трудовую деятельность, рассматривая «выполнение работ и оказание услуг» лишь в рамках предпринимательской деятельности субъекта права.

Если наемный труд закономерно порождает трудовые отношения, то частный труд принципиально не может породить правоотношения по поводу труда, ибо в нем нет двух сторон этих отношений, они слиты в личности одного и того же физического лица, участвующего лишь в гражданском обороте результатов своей деятельности. Именно здесь происходит подмена, вольная или невольная, якобы продажи-покупки продукта труда, в любой его форме, созданного личным трудом, фактической продажей своей «трудоспособности» физическим лицом, получающим за это вознаграждение. Таким образом, частный труд и гражданский оборот результатов труда подменяются наемным трудом, создающим трудовые отношения в ходе выполнения трудовых операций личным трудом.

Обратим внимание, что введение в правовое поле трудового права всего нескольких понятий уже четко разделяет трудовые отношения, возникающие только при наемном труде, и гражданско-правовые отношения субъектов права в гражданском обороте продуктов труда, созданных частным трудом автономного индивидуального производителя. Это позволит сделать формулировки ст. 15 ТК РФ более адекватными современной реальности:

«Трудовые отношения – правоотношения по поводу использования личного труда физических лиц, работающих по найму за вознаграждение у организатора производства для выполнения требуемых производственным процессом трудовых операций (трудовой функции) в условиях труда, создаваемых и регулируемых организатором производства, а также в рамках установленной им организации труда и отдыха.

Трудовые отношения должны быть зафиксированы письменно надлежаще оформленным трудовым договором, стороны которого с момента его подписания именуется работником и работодателем. Оформление трудовых отношений наемного труда договорами гражданско-правового характера не допускается.

Детальное содержание трудовых отношений устанавливается трудовым договором на основе требований настоящего Кодекса и, при необходимости, других федеральных законов».

Здесь нужно несколько слов сказать о трудовой функции, ибо во всех трудовых кодексах стран ЕАЭС она входит в определение трудовых отношений и в обязательное содержание трудового договора, характеризуя постоянно выполняемые действия, и привязана к штатному расписанию организатора производства.

Интересно отметить, что в трудовом законодательстве Армении и Казахстана под трудовой функцией понимают работу по определенной специальности, квалификации или должности, в Кыргызстане в этом перечне после специальности добавлена профессия, а наиболее развернутая характеристика трудовой функции дана в Республике Беларусь: трудовая функция – работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами. И только в ТК РФ выполнение конкретных работ вписано в характеристику трудовой функции, хотя оно не является

ее естественным свойством. Конкретные работы указать в трудовой функции практически невозможно, ибо заранее предусмотреть все, что может случиться в будущем в процессе выполнения трудовых обязанностей, в момент заключения трудового договора невозможно. Отсутствие конкретики в описании трудовой функции особенно хорошо чувствуется при организации работ по охране труда, поскольку не позволяет заранее (еще в трудовом договоре) описать меры защиты нанимающегося на работу от опасностей и рисков этой работы [Файнбург, Порываев, 2024]. Заметим, что широкая подмена наемного труда трудом якобы независимого контрактора (от английского «contractor» – подрядчик) значительно ухудшает показатели сферы охраны труда и безопасности производства [Jackson, Quinlan, 2024].

В вышеприведенном определении трудовых отношений мы сознательно опустили надлежащее, обусловленное законом выполнение работодателем всех своих обязанностей и обязательств в сфере труда, поскольку наблюдающееся на практике отсутствие (частичное или полное) такого выполнения, особенно в сфере охраны труда, не меняет характера фактических трудовых отношений.

Практическая ценность предложенных определений состоит в том, что признаки частного или наемного труда проще установить, чем признаки трудовых отношений. Разберем это более детально.

Многообразие практик и закон

Практика показывает (постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 5 февраля 2024 г. № Ф08-13833/23 по делу № А53-10944/2023; постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 4 марта 2024 г. по делу № А49-8982/2023 (№ 11АП-1662/2024); постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19 марта 2024 г. № 15АП-1543/2024 по делу № А53-18339/2023; постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26 марта 2024 г. № Ф01-463/2024 по делу № А29-2726/2023; постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 13 июня 2024 г. № Ф06-4196/2024 по делу № А57-10945/2023; постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 6 ноября 2024 г. № Ф07-13722/2024 по делу № А56-80793/2023), что если из-за правовой малограмотности или «правового нигилизма» организатора производства фактические трудовые отношения с их типичными и бесспорными, всем известными признаками описываются в договоре ГПХ, то его переквалификация не представляет сложности.

Обратим внимание, что в определении признаков трудовых отношений суды опираются на постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», которое фактически основано на документе МОТ «Рекомендация о трудовом правоотношении (№ 198)», принятом Генеральной конференцией МОТ 31 мая 2006 г. и обобщившем опыт разных стран. Этот документ относит к признакам трудовых отношений такие важные и практически неоспоримые факты, как, например, то, что «...работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию [нанятого] работника в организационную структуру предприятия; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу».

Другие признаки, приведенные в Рекомендации, по нашему мнению, не носят критериальный характер и всегда могут быть оспорены в суде. Заметим, что термин «работник» появился в приведенном тексте только из-за неточного перевода слова «worker» (работающий, занятый трудом).

Реальные сложности возникают, когда юридически грамотно составленный договор ГПХ искусно «маскирует» фактические трудовые отношения, максимально строго соответствуя формальным требованиям Гражданского и Налогового кодексов РФ: предметом договора является результат работы, работа физического лица ведется без графика и с использованием личного оборудования, оплата производится по актам сдачи-приемки работ и т. п. Формально все требования ГК РФ договором ГПХ соблюдены, но это лишь продуманная и юридически грамотная маскировка фактических трудовых отношений. Поэтому помимо договора суд может и должен рассматривать другие обстоятельства реального выполнения договорных отношений. Зачастую именно вне договора можно найти явные признаки фактических трудовых отношений.

Самым серьезным признаком фактических трудовых отношений при выполнении работ и оказании услуг по договору ГПХ с физическим лицом является *использование личного труда этого физического лица на территории и на объектах заказчика*. Практика давно уже показала, что исполнитель не может и не должен быть совершенно «свободным и самостоятельным» в выполнении личным трудом порученных работ на территории и на объектах, управляемых заказчиком. Требования безопасности и скоординированности всех производящихся на предприятии работ неизбежно «встраивают» работы подрядчика в систему организации производства у заказчика. В этих условиях любое личное «выполнение работ или оказание услуг» физическим лицом ничем не отличаются от организации трудовых процессов наемного труда. Все другие признаки наличия / отсутствия «трудовых отношений» являются второстепенными.

Совершенно иной характер имеет работа физического лица вне территории и объектов заказчика, поскольку она детально не управляется организатором производства, а личный труд контрактора (так лучше называть индивидуального исполнителя) представляет собой фактически «частный труд». Например, работа фрилансера протекает в созданных им (пусть даже при помощи заказчика) условиях труда, в которых это физическое лицо само организует свой труд. По сути дела данный труд является «частным трудом» и даже «предпринимательским трудом», поскольку установить личный характер выполнения заказа практически невозможно. Поэтому отношения фрилансера с заказчиком традиционно и достаточно обоснованно считаются носящими гражданско-правовой характер.

С позиции организации труда почти таким же является и труд надомника, но с одним очень важным нюансом. Продукт труда, созданный личным трудом надомника, ему не принадлежит. Он изначально принадлежит заказчику, предоставляющему надомнику предмет труда, технологию, орудия труда, стабильный заказ и стабильную периодическую оплату. Поэтому законодатель сознательно и правомерно устанавливает, что отношения надомника с нанимателем являются трудовыми отношениями, зафиксированными трудовым договором.

Заметим, что особенно сложно выявить фактические трудовые отношения при нетипичных формах занятости, созданных зачастую целенаправленно для того, чтобы избежать явных признаков трудовых отношений. Но это другая и серьезная тема, требующая специального рассмотрения.

Трудовые отношения – основа существования современного общества

Установление наличия или отсутствия трудовых отношений при выполнении работ или оказании услуг физическим лицом является не только чисто юридическим вопросом, а дифференциация трудовых договоров от договоров гражданско-правового характера нужна не только для защиты нарушенных трудовых прав физического лица. Без социально-экономического блока трудовых отношений невозможно успешное функционирование системы социального обеспечения лиц, утративших трудоспособность. Подмена фактических трудовых отношений выгодна организатору производства, избавляющемуся договором гражданско-правового характера от социально-экономического блока трудовых отношений, трудоемкого и затратного, но абсолютно невыгодна обществу и государству, ибо полностью подрывает основы сложившегося функционирования системы социального обеспечения, грозит нашей стране в будущем экономическими и социальными потрясениями.

Напомним, что в доиндустриальную эпоху доминировал «частный труд» индивидуального собственника, свойственный натуральному хозяйству и мелкому ремесленному производству, где все выполнялось вручную или с использованием силы тяглового скота, а человек одновременно исполнял две взаимосвязанные функции труда: непосредственное выполнение трудовых операций и организацию трудового процесса и производства в целом.

Паровая машина, электродвигатель и разделение труда изменили характер организации производства и сформировали классическую форму массового индустриального производства с доминированием «наемного труда». Такая организация труда и производства неизбежно вызывает социально-экономические отношения между акторами по поводу размера и периодичности выплаты вознаграждения, организации трудового процесса и условий труда, включая режим не только труда, но и отдыха, обязательного для человеческого организма. Эти важные для общества социально-экономические отношения должны были быть закреплены нормами правоотношений по поводу личного наемного труда.

Первоначально казалось, что эти правоотношения принципиально ничем не отличаются от других гражданско-правовых отношений. Один субъект права предлагает другому свою имманентно присущую ему трудоспособность (рабочую силу), а другой оплачивает ее использование в своих целях. Однако два значимых фактора: объективный и субъективный, – связанные с утратой трудоспособности физического лица, кардинально изменили оценку этой ситуации.

Любой человек может утратить трудоспособность из-за болезни, травмы, старческой немощи. И тогда неизбежно встает вопрос: кто и за счет каких ресурсов будет «кормить» утратившего трудоспособность человека, ибо сам он заработать необходимые для существования средства не может? Пока утратившие (по любым причинам) трудоспособность лица жили в сельской местности, их дальнейшее существование обеспечивалось либо патриархальной семьей, либо общиной. Однако сосредоточение огромных масс пролетариата в крупных городах, сопровождавшееся распадом патриархальной семьи и сельских общин, поставило вопросы сохранения трудоспособности (в процессе наемного труда), а также необходимость организации социального обеспечения для утративших ее лиц во главу угла. Возможность найма, оплата труда, режим труда и отдыха, охрана труда, социальное обеспечение утративших трудоспособность стали основными вопросами экономической и политической борьбы профсоюзов с предпринимателями, организаторами производства. Источником решения этих вопросов в принципе могло бы стать государство, но парадигма индивидуализма общества рыночных отношений неизбежно приве-

ла к возложению обязанностей решения всех этих вопросов на организатора производства.

При этом нормотворцы логично исходили из того, что, поскольку предмет труда, условия труда, орудия труда (инструмент, оборудование, энергия и т. п.), накопец, созданный продукт труда – все это принадлежит организатору производства, и именно он распоряжается трудоспособностью нанятых лиц, организуя и используя их труд в своих целях, то ему «принадлежат» и все опасности и риски использования наемного труда и ответственность за «причинение вреда». Поэтому именно на него следовало возложить обязанности как по сохранению трудоспособности всех работающих у него по найму лиц, так и по социальному обеспечению лиц, утративших трудоспособность по причинам, связанным с работой у данного организатора производства.

Вобрав в себя решение отмеченных социальных проблем, правоотношения по поводу личного наемного труда приобрели столько особенностей, о которых размышлял и писал еще Л. С. Таль [Таль, 1913], что стало целесообразным выделить такие правоотношения в особый кластер под названием «трудовые отношения», в своем классическом виде прекрасно разобранные и всесторонне описанные в монографии Н. Г. Александрова [Александров, 1948].

К этому объективному фактору необходимости «трудовых отношений» в 1917 г. в молодой Советской республике присоединился субъективный фактор, ибо «рабочий класс завоевал себе право и возможность самому охранять свой труд – свое единственное достояние» [Вегер, 1918], сразу же реализованный в Декрете о 8-часовом рабочем дне.

Дальнейшее развитие социально-трудовых отношений [Геташвили, Разинский, 2018] и их юридикации [Скачкова, 2017] позволило в итоге сформировать содержание современных трудовых отношений, фактически состоящих из двух взаимосвязанных блоков: организационно-технического, включая регламентацию режимов труда и отдыха и охрану труда, и социально-экономического, включая социальную защиту пострадавших и постаревших тружеников. При этом трудовые отношения в современном состоянии настолько детально регламентированы, широки, трудоемки и затратны, что вызывают стремление организатора производства любой ценой избавиться от них. Это субъективно-индивидуалистическое с оттенком «правового нигилизма» отношение к трудовым отношениям объективно подкрепляется потребностями современного производственного процесса [Бармина, Татарин, 2025; Серова, 2019] и нетипичных форм занятости [Трудовые отношения... 2022], для которых рамки классических «трудовых отношений», закрепленных действующими нормативными правовыми документами, стали тесны.

Поэтому мы разделяем идеи Ю. В. Иванчиной о необходимости выработки новой парадигмы трудового права в условиях современного информационного общества [Иванчина, 2024]. Такая парадигма, по нашему мнению, должна быть основана на учете различий наемного и частного личного труда в общественном производстве; ответственности «сильной» стороны правоотношений (организатора производства) за обеспечение всем необходимым «слабой» стороны (наемного труженика); на социальном страховании в целях социального обеспечения утраты трудоспособности, ежесуточного, еженедельного и ежегодного отдыха, существования в пенсионном возрасте, а также в иных случаях социального риска, прямо вытекающих из участия лица в общественном производстве.

Но это отдельный большой, злободневный и сложный вопрос, выходящий далеко за рамки настоящей работы.

Выводы

Выполнение трудовых операций, требуемых производственным процессом и организованных физическим или юридическим лицом – организатором производства, с помощью личного труда физического лица, нанятого за вознаграждение, представляет собой комплексный критический показатель квалификации трудовых отношений. Наиболее четко это видно при применении наемного труда, являющегося неотъемлемым компонентом организации современного, в первую очередь индустриального, производства.

Все остальные свойственные современным трудовым отношениям признаки носят, как правило, социально-экономический характер и не являются критическими для дифференциации этих отношений от гражданско-правовых, потому они всегда могут быть оспорены в суде.

Вместе с тем именно социально-экономический блок трудовых отношений лежит в основе сложившегося в современном обществе механизма функционирования гражданского общества социального государства. Подмена трудового договора (а только он сегодня является неоспоримым и неоспариваемым признаком трудовых отношений) договором гражданско-правового характера не только и не столько нарушает трудовые права граждан, но и разрушает всю основу существования нашего общества.

Кардинальный выход из сложившейся ситуации, по нашему мнению, состоит в придании всем гражданско-правовым отношениям по поводу выполнения работ и оказания услуг физическими лицами социально-экономической части, характерной для трудовых отношений. В первую очередь речь идет о системе социального обеспечения всех физических лиц, занятых личным трудом в общественном производстве, направленной на сохранение трудоспособности рабочей силы. Такое решение позволит восстановить справедливость без радикального отказа от гражданско-правовых форм использования личного труда физических лиц.

Паллиативный выход из сложившейся ситуации предложен нами в виде трансформации ТК РФ путем переформулировки определения понятия «трудовые отношения», а также включения в ТК РФ понятий личного труда, наемного труда, частного труда, организатора производства, нанимателя, нанятого. Это позволит более четко выявлять фактические трудовые отношения, формально замаскированные грамотно составленным договором гражданского-правового характера.

Проблемы в сфере труда известны, вариативные механизмы их разрешения в целом предложены юридической наукой, осталось лишь применить политическую волю и внедрить болезненные для бизнес-сообщества, но жизненно необходимые для трудящихся и всего российского общества изменения.

Библиографический список

Jackson H., Quinlan M. Contract labour in mining and occupational health and safety: A critical review // *The Economic and Labour Relations Review*. – 2024. – 35. – 576–613. – DOI: <https://doi.org/10.1017/elr.2024.32>.

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.

Бармина О. Н., Татаринов А. А. Самозанятые граждане России: смежные проблемы в сфере труда и предпринимательства // *Юрист*. – 2025. – № 1. – С. 56–60. – DOI: [10.18572/1812-3929-2025-1-56-60](https://doi.org/10.18572/1812-3929-2025-1-56-60).

Вегер И. С. Охрана труда. – Пг.: Гос. типогр., 1918. – 56 с.

Геташвили М. А., Разинский Г. В. Динамика социально-трудовых отношений в российском законодательстве // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2018. – № 2. – С. 70–82. – DOI: 10.15593/2224-9354/2018.2.8.

Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 49–59.

Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2010. – № 2. – С. 53–62.

Дмитриева И. К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. – 2016. – № 3. – С. 35–38.

Иванчина Ю. В. Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества // Ежегодник трудового права. – 2024. – Т. 14. – С. 116–140. – DOI: 10.21638/srbu32.2024.107.

Кораблина О. В. Правовые механизмы выявления отличительных особенностей трудовых и гражданско-правовых правоотношений // Гуманитарные исследования. – 2013. – № 1 (45). – С. 131–138.

Осипова С. В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор // Юридический вестник Самарского университета. – 2018. – Т. 4. – № 3. – С. 99–106. – DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106.

Сапфинова А. А. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями: вопросы защиты трудовых прав // Теория и практика общественного развития. – 2025. – № 4. – С. 237–243. – DOI: 10.24158/tipor.2025.4.26.

Серова А. В. Самозанятость в России: проблемы и перспективы национального правового регулирования // Российское право: образование, практика, наука. – 2019. – № 5 (113). – С. 27–41.

Скачкова Г. С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права РАН. – 2017. – Т. 12. – № 2. – С. 145–173.

Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. – Ярославль: Типогр. губернского правления, 1913. – XII, 422 с.

Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: моногр. / под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. – М.: Проспект, 2022. – 256 с.

Файнбург Г. З. Защита прав трудящихся на достойный труд при правоотношениях по поводу труда, вытекающих не из трудового договора // За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – С. 222–224.

Файнбург Г. З. Проблемы юридизации критериев дифференциации правоотношений по поводу труда // За права трудящихся! Гражданин как субъект трудового права...: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 19 декабря 2024 г.). – Екатеринбург: Урал. гос. юрид. ун-т им. В. Ф. Яковлева, 2024. – С. 267–274.

Файнбург Г. З., Порываев А. А. Нерешенные и нерешаемые проблемы социальной справедливости в сфере охраны труда работающих // Безопасность и охрана труда. – 2017. – № 3. – С. 32–35.

Файнбург Г. З., Порываев А. А. Обеспечение безопасности и охраны труда работающих как маркер социальной ответственности общества // Безопасность и охрана труда. – 2024. – № 2. – С. 19–24.

References

- Aleksandrov, N. G. (1948) *Trudovoe pravootnoshenie* [Labor law relationship]. Moscow, Yurid. izd-vo MYU SSSR, 336.
- Barmina, O. N. & Tatarinov, A. A. (2025) Samozanyatyte grazhdane Rossii: smezhnyye problemy v sfere truda i predprinimatel'stva [Self-Employed Citizens in Russia: Inter-connected Issues in the Sphere of Labor and Entrepreneurship]. *Yurist*, (1), 56–60, DOI: 10.18572/1812-3929-2025-1-56-60.
- Dmitrieva, I. K. (2016) Priznanie otnoshenii, svyazannykh s ispol'zovaniem lichnogo truda i voznikshikh na osnovanii grazhdansko-pravovogo dogovora, trudovymi otnosheniyami [Recognition of relations associated with the use of personal labor and arising from a civil law contract as employment relations]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, (3), 35–38.
- Fainburg, G. Z. & Poryvaev, A. A. (2017) Nereshennyye i nereshayemye problemy sotsial'noi spravedlivosti v sfere okhrany truda rabotayushchikh [The unresolved and not solved problems of social justice in the sphere of occupational safety and health of workers]. *Bezopasnost' i okhrana truda*, (3), 32–35.
- Fainburg, G. Z. & Poryvaev, A. A. (2024) Obespechenie bezopasnosti i okhrany truda rabotayushchikh kak marker sotsial'noi otvetstvennosti obshchestva [Occupational safety and health at work as a marker of social responsibility of society]. *Bezopasnost' i okhrana truda*, (2), 19–24.
- Fainburg, G. Z. (2016) Zashchita prav trudyashchikhsya na dostoinyi trud pri pravootnosheniyakh po povodu truda, vytekayushchikh ne iz trudovogo dogovora [Protection of Workers' Rights to Decent Work in Legal Relations Arising from Non-Contractual Labor Agreements]. *Za prava trudyashchikhsya. Chelovek truda i profsoyuzy v sovremennom mire* [For the rights of workers. Labor man and trade unions in the modern world]: conference papers. Yekaterinburg, Izd-vo UMTS UPI, 222–224.
- Fainburg, G. Z. (2024) Problemy yuridizatsii kriteriev differentsiatsii pravootnoshenii po povodu truda [Problems in the Formalization of Criteria for Differentiating Legal Labor Relations]. *Za prava trudyashchikhsya! Grazhdanin kak sub'ekt trudovogo prava...* [For the rights of workers! A citizen as a subject of labor law...]: conference papers. Yekaterinburg, Ural'skii gosudarstvennyi yuridicheskii universitet imeni V. F. Yakovleva, 267–274.
- Getashvili, M. A. & Razinskii, G. V. (2018) Dinamika sotsial'no-trudovykh otnoshenii v rossiiskom zakonodatel'stve [Dynamics of social and labor relations in the Russian legislation]. *Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, (2), 70–82, DOI: 10.15593/2224-9354/2018.2.8.
- Golovina, S. Yu. (2000) Problema vybora terminov dlya oboznacheniya ponyatii v trudovom prave [The Problem of Choosing Terms to Denote Concepts in Labor Law]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, (5), 49–59.
- Golovina, S. Yu. (2010) Terminologicheskaya neopredelennost' v trudovom prave: prichiny vozniknoveniya i puti ustraneniya [Terminological Uncertainty in Labor Law: Root Causes and Ways to Eliminate Them]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, (2), 53–62.
- Ivanchina, Yu. V. (2024) Novaya paradigma trudovogo prava v usloviyakh informatsionnogo obshchestva [The new paradigm of labor law in an information society]. *Ezhegodnik trudovogo prava*, (14), 116–140, DOI: 10.21638/spbu32.2024.107.
- Jackson, H. & Quinlan, M. (2024) Contract labour in mining and occupational health and safety: A critical review. *The Economic and Labour Relations Review*, (35), 576–613, DOI: <https://doi.org/10.1017/elr.2024.32>.
- Korablina, O. V. (2013) Pravovyye mekhanizmy vyyavleniya otlichitel'nykh osobennosti trudovykh i grazhdansko-pravovykh pravootnoshenii [Legal identification mechanisms
-

of differential peculiarity of labor and civil relations]. *Gumanitarnye issledovaniya*, (1:45), 131–138.

Lyutova, N. L. & Chernykh, N. V. (eds.) (2022) *Trudovye otnosheniya v usloviyakh razvitiya nestandardnykh form zanyatosti* [Labor Relations in the Context of Evolving Non-Standard Forms of Employment]: monography. Moscow, Prospekt, 256.

Osipova, S. V. (2018) Grazhdansko-pravovye dogovory, svyazannye s trudom, i trudovoi dogovor [Civil law contracts related to labour and employment contract]. *Yuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta*, 4 (3), 99–106, DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106.

Sapfirova, A. A. (2025) Priznanie otnoshenii, vznikshikh na osnovanii grazhdansko-pravovykh dogovorov, trudovymi otnosheniyami: voprosy zashchity trudovykh prav [Recognition of Relations Arising on the Basis of Civil Law Contracts as Labor Relations: Issues of Protection of Labor Rights of Employees]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, (4), 237–243, DOI: 10.24158/tipor.2025.4.26.

Serova, A. V. (2019) Samozanyatost` v Rossii: problemy i perspektivy natsional`nogo pravovogo regulirovaniya [Self-Employment in Russia: Problems and Prospects of National Legal Regulation]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (5:113), 27–41.

Skachkova, G. S. (2017) Trudovoi dogovor v Rossii: ot Kodeksa zakonov o trude 1918 g. do Trudovogo kodeksa 2001 g. [A contract of employment in Russia: from Labour Code 1918 to Labour Code 2001]. *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN*, 12 (2), 145–173.

Tal', L. S. (1913) *Trudovoi dogovor: tsivilisticheskoe issledovanie. Ch. 1: Obshchie ucheniya* [The Labor Contract: A Civilistic Study. Part 1: General Doctrines]. Yaroslavl', Tipografiya gubernskogo pravleniya, 422.

Veger, I. S. (1918) *Okhrana truda* [Occupational Safety and Health]. Petrograd, Gosudarstvennaya tipografiya, 56.

Информация об авторе

Григорий Захарович Файнбург – доктор технических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, директор Института безопасности труда, производства и человека Пермского национального исследовательского политехнического университета (e-mail: faynburg@mail.ru).

Information about the author

Grigorii Z. Fainburg – Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation, Director of the Institute for Safety & Health of the Perm National Research Polytechnic University (e-mail: faynburg@mail.ru).

© Г. З. Файнбург, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025