

ПРАВО

Лариса Владимировна ЗАЙЦЕВА¹

Ольга Владимировна АЛИЕВА²

УДК 342, 349.2, 341

КОНСТИТУЦИОННЫЕ НОВАЦИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ ГОСУДАРСТВА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ПРЕКАРИЗОВАННОЙ ЗАНЯТОСТИ

¹ доктор юридических наук,
заведующий кафедрой трудового права и предпринимательства,
Тюменский государственный университет
l.v.zajceva@utmn.ru; ORCID: 0000-0001-6134-3734

² кандидат юридических наук, и.о. заведующего кафедрой
государственного и муниципального управления,
Тюменский государственный университет
o.v.alieva@utmn.ru

Аннотация

Наиболее важным политическим событием 2020 г. стало общероссийское голосование по вопросу одобрения изменений в Конституцию РФ. Часть принятых поправок напрямую касается социальной сферы, они призваны обеспечить повышение благосостояния российских граждан и уровень их социальной защиты. Это актуализировало научные исследования социальной справедливости во всех социально-гуманитарных науках. Для правовой науки наибольший интерес в этой связи вызывают вопросы, связанные как минимум с двумя аспектами. Во-первых, насколько внесенные изменения в Конституцию РФ актуальны с точки зрения современного состояния социальной сферы? В какой мере они обусловлены текущей повесткой и содержанием

Цитирование: Зайцева Л. В. Конституционные новации и социальные ценности государства в контексте развития прекаризованной занятости / Л. В. Зайцева, О. В. Алиева // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2021. Том 7. № 1 (25). С. 78-94.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-78-94

современных общественных отношений? С другой стороны, насколько действующее законодательство, призванное служить реализации конституционных основ, отвечает требованиям Основного закона? Не становятся ли положения Конституции недостижимым светлым идеалом в современной системе правового регулирования конкретных правоотношений?

Постановке именно этих вопросов посвящена предлагаемая работа. В ней приводятся примеры из сферы регулирования социально-трудовых отношений, которые позволяют говорить о сложностях, с которыми уже сегодня сталкивается право, не имея достаточных средств в своем традиционном арсенале, чтобы обеспечить реализацию установленных в Конституции справедливых социальных стандартов. Развитие нестандартных форм занятости, прекаризация рынка труда, объективное снижение числа наемных работников в общем числе занятых, создает значительный круг субъектов, которым сегодня не доступны права и гарантии, установленные Конституцией, поскольку традиционно они обеспечиваются нормами трудового права, которое на этих граждан не распространяется.

На основе опыта отдельных зарубежных стран делается вывод о том, что для полноценной реализации конституционных основ и принципов в сфере труда необходимо отдельные традиционные трудовые права и гарантии распространить на самозанятых и работников, занятых на онлайн-платформах.

Ключевые слова

Конституционные принципы в сфере труда, свобода труда, достойный труд, нестандартная занятость, самозанятые, занятые на интернет-платформах.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-78-94

Введение

Изменения российской Конституции в 2020 г. привлекают внимание ко многим вопросам ее реализации в современных условиях трансформации общественных отношений. С одной стороны, изменения Конституции страны детерминированы условиями современного развития общественной и государственной жизни, с другой, само это развитие создает всё новые и новые вызовы для правореализации и правоприменения норм, в том числе закрепленных в Конституции РФ [8] и призванных обеспечить устойчивое и гармоничное развитие всего законодательства.

Одним из наиболее важных, на наш взгляд, новых положений Конституции РФ является норма ст. 75.1, которая декларирует в качестве цели государства создание условий «для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества», гарантируя защиту достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечение сбалансированности прав и обязанностей гражданина, социального партнерства, экономической, политической и социальной солидарности. Всё это в совокупности с изменениями, внесенными в ст. 75 Конституции, о соответствии мини-

мального размера оплаты труда прожиточному минимуму, ежегодной индексации пенсий, социальных пособий и выплат, а также с ранее сформулированными в гл. 2 Конституции социальными правами и свободами граждан, максимально актуализирует исследования вопросов социальной справедливости [3, с. 312] и влияния Основного закона страны на систему правового регулирования.

Одно не вызывает сомнения, Конституция должна фиксировать ценности социального государства. Представляется, что именно на это и направлены рассматриваемые поправки. Но для общества еще более важным является то, насколько эти ценности подкреплены реальным состоянием социальной сферы [3, с. 313]. В этом смысле можно согласиться с мнением, что изменения, внесенные в Конституцию «усилили ценностно-символический базис действующего российского законодательства» [12, с. 116] и формируют основу для изменений в отраслевом законодательстве. Но насколько отраслевое законодательство способно адекватно реагировать на вновь расставленные приоритеты? Возможно ли сохранение старых подходов к совершенствованию отраслевого законодательства для достижения поставленных в обновленной Конституции целей?

Если рассматривать социально-трудовую сферу жизни российских граждан, то до сих пор здесь действует достаточно жесткая доктрина трудового права, рассматривающая в качестве своих субъектов исключительно работника и работодателя, связанных трудовым отношением, признаки которого достаточно подробно зафиксированы в Трудовом кодексе РФ. Именно наемным работникам гарантируется достаточно высокий уровень трудовых прав и гарантий. За их рамками остаются другие лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, но попадающих в зависимое положение от своих заказчиков и (или) не использующие при этом наемный труд других лиц. Это прежде всего самозанятые граждане, индивидуальные предприниматели, работающие самостоятельно и без наемных работников, это преимущественно занятые на интернет-платформах и считающиеся исполнителями по гражданско-правовым договорам. Эти граждане сегодня не имеют гарантий в области ограничения рабочего времени и гарантий времени отдыха, на них не распространяются гарантии минимальной оплаты труда, они фактически находятся за рамками профсоюзной защиты и не являются участниками социального партнерства и коллективных переговоров, им не гарантировано обязательное социальное страхование, в большинстве случаев даже пенсионное. Эти люди своим трудом зарабатывают на жизнь. Каждый из них вправе называть себя человеком труда. Но каждый ли может считать себя уважаемым в той же мере, что и работник, занятый несамостоятельным трудом? Здесь следует согласиться с мнением В. М. Редкоуса, что конституционное закрепление «уважения человека труда» свидетельствует о признании «важности любой социально-полезной деятельности, являющейся трудом» [13, с. 155]. Но можно ли говорить о равном обеспечении защиты прав осуществляющего любую общественно-полезную деятельность?

Методы

В представленной работе использованы традиционные для юридической науки методы. Применяются как общенаучные, так и специальные методы познания правовой действительности. В качестве общенаучных теоретических методов следует отметить диалектический подход, метод восхождения от абстрактного к конкретному, метод формализации и т. д. Кроме того, используются эмпирико-теоретические методы — аналогии, абстрагирования, дедукции и индукции и др. В качестве основных специальных методов научного исследования применяется юридическая компаративистика, комплексный и системный анализ правовых норм, метод экспертных оценок, экономический анализ права.

Поскольку исследуются не только конституционные нормы, но и их влияние на развитие отраслевого законодательства, то применяется междисциплинарный подход, предполагающий использование достижений ряда юридических научных дисциплин — конституционного, гражданского, трудового права и права социального обеспечения, а также зарубежного опыта в исследуемой сфере.

Системный и комплексный анализ правоотношений в сфере труда и занятости позволяют определить общие тенденции их развития, основные проблемы правового регулирования, сформулировать общие подходы к необходимому уровню государственного вмешательства в социально-трудовую сферу, оценить адекватность сложившейся в исследуемой сфере системы правового регулирования, выявить его недостатки и противоречия.

В ходе исследования рассматриваются базовые изменения Конституции РФ в части установления социально-экономических основ, определяется уровень их актуальности с позиций современных общественных отношений, существующих на рынке труда, а также анализируется уровень готовности современного отраслевого законодательства правильно отразить конституционные новеллы и обеспечить их реализацию на уровне отраслевых законов таким образом, чтобы реализовать намеченные в Конституции основные направления государственной социальной политики.

Результаты и обсуждение

Об актуальности поправок в Конституцию РФ по укреплению социальных основ государства

Трудовая деятельность граждан как основа их достойной жизни обеспечивается целым рядом конституционных прав, свобод и гарантий. Основные межотраслевые принципы в сфере труда были сформулированы в самой первой редакции действующей российской Конституции и включают в себя свободу труда, право на образование, на охрану здоровья, на оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера, установленного федеральным законом, на отдых, на трудовые споры, включая право на забастовку и пр., перечисленное в ст. 37 Конституции РФ.

Эти традиционные права и свободы граждан в сфере труда усилены в новой редакции Конституции РФ новыми положениями ст. 75, которые провозглаша-

ют, что «Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав», а также устанавливают государственную гарантию минимального размера оплаты труда в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

Важными представляются и другие нормы той же ст. 75 обновленной Конституции РФ, где устанавливаются такие принципы формирования системы пенсионного обеспечения граждан, как всеобщность, справедливость и солидарность поколений, эффективность функционирования и обязательность периодичной индексации.

Сегодня ученые-юристы практически единодушно отмечают важность указанных изменений [11, с. 277], но в том, что все изменения полностью соответствуют сложившимся общественным отношениям и интересам различных социальных групп, в том числе и в сфере трудовых отношений [13, с. 155], позволим себе усомниться.

В ст. 37 гл. 2 Конституции РФ уже содержится норма о праве граждан на оплату труда без какой бы то ни было дискриминации и не ниже минимального размера, установленного федеральным законом. Впоследствии в дополненной ст. 75 указывается, что этот размер не может быть ниже прожиточного минимума.

Таким образом, возникает некоторый юридико-технический изъян. Безусловно, новая конституционная гарантия представляется важной с точки зрения борьбы с бедностью и обеспечением минимального уровня гарантий работающим гражданам и появилась она в ст. 75 сейчас, пожалуй, только потому что для изменений гл. 2 Конституции ст. 135 предусмотрен особый порядок. Такое вынужденное изменение Н. М. Добрынин справедливо называет «точечным» [6, с. 75]. Поскольку его по степени значимости следовало бы отнести к гл. 2 Конституции, которую нельзя было изменить в осуществленном порядке, но в силу той же значимости для усиления социальной роли государства было важно внести в Основной закон.

В этой связи также хочется отметить, что соответствие минимального размера оплаты труда прожиточному минимуму было установлено еще в 2001 г. Трудовым кодексом РФ в ст. 133, которая фактически вступила в силу только в мае 2018 г. в соответствии со ст. 421 ТК РФ в связи с принятием Федерального закона от 07.03.2018 № 41-ФЗ «О внесении изменения в ст. 1 Федерального закона „О минимальном размере оплаты труда“». Таким образом соответствие минимального размера оплаты труда прожиточному минимуму уже было предусмотрено федеральным законом до внесения рассматриваемых изменений в Конституцию РФ. С этой позиции такое изменение вряд ли можно рассматривать как новацию, дополнительно учитывая и то, что указанная гарантия не соответствует представлениям о достойном труде, сформулированным в концепции МОТ, признанной в нашей стране и реализуемой в рамках программ сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ [2, с. 4]. Очевидно, что получаемый в виде оплаты труда один прожиточный минимум, даже не вдаваясь в подробности механизма определения его размера, не позволит работнику помимо своих обеспечить минимально необходимые жизненные потребности хотя бы одного иждивенца.

Кому предназначены конституционные права, свободы и гарантии в сфере труда?

Безусловно, что все названные и неназванные свободы, права и гарантии, установленные Конституцией для человека труда, составляют правовую основу для его достойной жизни. Но для оценки потенциала эффективности такой конституционной основы следует определить того, кому они реально адресованы. Кто тот человек труда, которому Конституция России гарантирует уважение и устанавливает определенные социальные гарантии? Этот, казалось бы, простой вопрос вряд ли имеет столь же простой ответ, особенно, если отвечать на него с точки зрения существующих форм и способов реализации этих конституционных норм, особенно в такой их важнейшей части, как право на оплату труда не ниже минимального размера, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, право на отдых, право на объединение в профсоюзы, право на трудовые споры, включая право на забастовку и т. п. Реализация всех перечисленных прав сегодня в стране обеспечивается исключительно нормами трудового права, для которого известен только один человек труда — работник как лицо, заключившее трудовой договор с работодателем.

Вернемся к ст. 37 Конституции РФ. Она провозглашает свободу труда, а также право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Итак, свобода выбора рода деятельности вместе со свободой выбора профессии, продолжает и конкретизирует содержание свободы труда как более универсальное. Ясно, что род трудовой деятельности может быть связан далеко не только с заключенным трудовым договором. Трудом, в том числе общественно полезным и носящим личный характер, также занимаются индивидуальные предприниматели, самозанятые, лица, предоставляющие услуги и выполняющие работу на условиях договоров гражданско-правового характера. Но все они сегодня не являются субъектами трудового права и их труд рассматривается как деятельность, осуществляемая ими полностью на свой страх и риск, что влечет за собой невозможность реализовать значительную часть трудовых прав, декларированных Конституцией, казалось бы, для всех граждан. По факту сегодня «реализация свободы труда в виде избрания определенной формы применения труда влияет на объем социальной защиты граждан» [17, с. 191].

До настоящего времени такое положение вещей представлялось вполне обыденным и даже справедливым, поскольку считалось, что только труд наемного работника нуждается в дополнительной государственной защите как субъекта, не равного работодателю и находящегося в заведомо уязвимом положении. Но сегодня положение на рынке труда стремительно меняется.

В условиях четвертой промышленной революции, цифровизации экономики и развития прекаризованной занятости при структурных изменениях на рынке труда возникает вопрос о возможностях и границах реализации гражданами свободы выбора рода деятельности, упомянутой в ст. 37 Конституции в контексте развития принципа свободы труда и свободы в выборе рода занятий и про-

фессии. Если свобода выбора профессии связана с реализацией субъективных склонностей и желаний индивидуума, осознанных или не вполне, сделанных самостоятельно или с помощью семьи или друзей, то выбор рода деятельности или рода занятий — результат скорее жизненных обстоятельств, когда выбор и его свобода жестко ограничена возможностями и предложениями на рынке труда. Что же предлагает современный рынок труда для свободного выбора рода деятельности? Как это предложение соотносится с общеправовыми ценностями, отраженными в том числе в новых конституционных положениях? Каким образом экономическая ситуация и современные технологии влияют на свободу выбора? Какие правовые средства способны гарантировать эту декларируемую свободу в условиях глобальных изменений на рынке труда и занятости?

Реализация конституционных гарантий для самозанятых и лиц, занятых на интернет-платформах

Наибольшую остроту, на наш взгляд, вышеперечисленные вопросы приобретают в процессе развития самозанятости и платформенной занятости, особенно в связи с занятостью по требованию при помощи мобильных приложений, так называемых бережливых платформ.

В России, как и во всем мире, наблюдается увеличение числа самозанятых. И пусть в нашей стране это во многом обусловлено фискальными мерами и введенными налоговыми преференциями, когда число самозанятых растет, в том числе и за счет перехода в эту категорию индивидуальных предпринимателей, тем не менее тенденция налицо, особенно учитывая всё более громкие голоса, предлагающие упразднить сам институт индивидуальных предпринимателей, оставив самозанятых, не применяющих наемный труд, и коммерческие юридические лица [18]. С точки зрения зарубежного опыта и международного регулирования, такой подход совсем не выглядит экстремальным, коль скоро в Межгосударственном стандарте (ГОСТ 12.0.004-2015) самозанятыми считают самостоятельно занятых трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства.

Деятельность самозанятых, независимых подрядчиков и пр. в различных странах регулируется по-разному. Изменения последних десятилетий на рынках труда привели к появлению такой категории самозанятых, как зависимые самозанятые. Они находятся в своеобразном переходном состоянии: уже не работники, но и не самостоятельные предприниматели. Их положение сегодня наиболее уязвимо, поскольку отношения с их участием нельзя отнести к классически трудовым, но и всеми признаками предпринимательской деятельности с ее свободой они также не обладают. В этой связи такие самозанятые не только нуждаются в социальной защите, но и игнорирование их потребностей в такой защите создает нездоровую, нечестную конкуренцию на рынке труда и явно вредит уровню социальной защищенности обычных работников [21].

Сегодня существует разнообразный зарубежный опыт регулирования труда самозанятых [7], включая распространения на них отдельных трудовых прав,

ранее доступных только наемным работникам. Например, в Испании принят специальный закон о самозанятых с предоставлением экономически зависимым самозанятым трудовых прав и гарантий, сопоставимых с правами и гарантиями наемных работников [24]. В Германии и Швеции в отдельные законы о труде включены нормы о распространении отдельных правил об отпусках, социальном страховании и др. для наемных работников на зависимых самозанятых [26, 27]. В Нидерландах и Германии действуют законы, позволяющие самозанятым участвовать в коллективных переговорах [20, 28].

В Российской Федерации сегодня получить трудовые права, не имея трудового договора, можно только после обращения в суд с иском о признании гражданско-правовых отношений трудовыми. На собственно самозанятых (в узком смысле, который вкладывается в этот термин российским налоговым законодательством), как и на индивидуальных предпринимателей никакие трудовые права не распространяются. Мало того, система налогообложения самозанятых, не предусматривает обязательной уплаты взносов на их обязательное социальное страхование. Но очевидно, что такое снижение «налогового» бремени сейчас обернется отсутствием прав на страховое социальное обеспечение в будущем и увеличением расходов бюджета на предоставление государственных пособий и пенсий, уровень которых не только ниже страховых, но и очень далек от реализации такого важного конституционного принципа, как создание условий для достойной жизни граждан. Поэтому сегодня всё чаще такое положение вещей оценивается как минус правового положения самозанятых [1, 5].

Еще большая правовая неопределенность связана с регулированием платформенной занятости на «бережливых» платформах. Бережливыми платформы называют потому, что они минимизируют объем своих активов и максимально снижают издержки, в том числе и с помощью перевода лиц, традиционно осуществляющих трудовую деятельность в качестве работников, в число «независимых подрядчиков» [23]. При такой бизнес-модели занятость становится не только фрагментированной, но и нестабильной, когда работник нанимается на один раз и на точно определенное время.

Поэтому платформенную занятость относят к неустойчивой занятости, создающей высокие риски прекаризации труда и значительного снижения уровня социальной защищенности, что приводит к росту трудовых конфликтов и увеличивает общественные протесты [22].

Может ли сегодня человек, прибегающий к онлайн-платформе как источнику заработка и способу реализации своих профессиональных навыков, выбирать между статусом наемного работника или самозанятого? Ответ на этот вопрос представляется отрицательным не потому, что отношения между платформой и занятым носят однозначно гражданско-правовой характер. Скорее, наоборот, как совершенно справедливо отмечают многие исследователи, этим отношениям во многом свойственны черты именно трудовых отношений. Но действительно ли только неадаптированность российского законодательства к работе на основе онлайн-платформ и нежелание российских судов разбираться в су-

шествие возникающих споров между водителями и, например, «Яндекс-такси» являются причиной неприменения норм трудового права к работающим на этой и других бережливых платформах? Теоретически очень аргументированными являются выводы Н. Л. Лютова и И. В. Войтковской, расставляющие основные акценты в характеристике отношений платформенной занятости [10]. Нельзя не согласиться и с исчерпывающим перечнем признаков отношений с работающими на платформах, позволяющих классифицировать их как трудовые, изложенным Т. Ю. Коршуновой [9]. В копилку научных обсуждений работы на основе платформ как нетипичных, но все же трудовых отношений внесла существенный вклад О. В. Чесалина [14], которая вместе с тем обращает внимание на особые признаки платформенной занятости, отличающие отношения, возникающие на ее основе, от трудовых [15], и необходимость разработки инновационных правовых конструкций для регулирования данной формы занятости [16]. Как системную попытку разобраться в правовой природе рассматриваемых отношений следует оценить работу Д. И. Воронцова, детально разобравшего элементы гражданско-правовых конструкций, применяемых интернет-платформами [4]. Но, несмотря на весь гуманистический потенциал большинства исследований этого вопроса, наиболее близкой к реальности представляется позиция С. В. Шуралевой, что «в перспективе исполнители, работающие на интернет-платформах... будут признаны самозанятыми» [19]. Такой прогноз хоть и не является предвидением революционного пересмотра доктрины трудового отношения, но предполагает развитие уже не новой, но все так же прогрессивной теории расширения сферы действия трудового права по известному вектору — от трудового права к трудовым правам [29]. А именно — к трудовым правам для самозанятых, особенно когда речь идет о зависимых самозанятых, к которым и следует отнести работников интернет-платформ, работающих по запросу посредством приложений.

Есть ли альтернатива у занятого на интернет-платформе посредством мобильного приложения, да и вообще занятого краудсорсингом? Сегодня ясно одно: род его деятельности с точки зрения оформления отношений определяется платформой. У государства нет ни реальных средств этому противостоять, ни достойного мотива для противодействия. Поскольку признание отношений, основанных на платформенной занятости, трудовыми просто экономически нецелесообразно. Бережливая платформа основана на такой бизнес-модели экономики по требованию, которая при распространении на нее в полном объеме трудового и социально-обеспечительного законодательства просто становится нерентабельной и бесполезной не только для владельца платформы, но и для пользователей ее услуг. Платформа будет уходить с рынков, где ей созданы некомфортные условия, будет закрываться одна, и возникать несколько других платформ в серой зоне. Отношения платформенной занятости могут стать еще менее стабильными, рынок услуг уйдет в тень, понизится уровень занятости в целом, повысятся тарифы на услуги и возникнут другие негативные экономические последствия от радикальных и социально заманчивых политико-правовых решений.

Что же сегодня выбирают государства, стремящиеся покончить с правовой неопределенностью и социальной несправедливостью, возникающей в связи с деятельностью интернет-платформ?

В отдельных странах уже приняты законы, регулирующие отношения с участием занятых на платформах, с приданием таким лицам статуса самозанятых и распространением на них отдельных трудовых прав и гарантий. Раздел 3 Закона Франции от 24.12.2019 [25] посвящен регулированию новых форм мобильности и усилению социальной ответственности электронных сетевых платформ. Теперь согласно ст. L7342-1 платформа несет социальную ответственность перед соответствующими работниками, если она определяет характеристики предоставляемых услуг или проданных товаров и устанавливает их цену. В сферу такой социальной ответственности входят социальное страхование от несчастных случаев (или в силу закона, или на условиях коллективного договора), «взнос на профессиональную подготовку». Такому самозанятому гарантируется права на коллективные действия (коллективные переговоры, забастовку, объединение в профсоюзы, на получение информации) и гарантии этих прав. Отдельно статьями L7342-8 — L7342-11 регулируются отношения с водителями (автомобилей и двух — трехколесных транспортных средств), работающих посредством платформы. Отличительной особенностью французского подхода является включение особенностей регулирования труда самозанятых (а не работников) в Трудовой кодекс. Таким образом расширяется действие трудового законодательства по кругу лиц без пересмотра концепции трудового отношения и правового статуса работника.

Заключение

В заключении принято предлагать решение вышеизложенных проблем. Но задача представленной вниманию читателей статьи, скорее, заключалась в постановке проблемы. Общественные отношения в сфере труда сегодня изменяются настолько быстро, насколько быстро входят в нашу жизнь новые технологии. Законодательство, что естественно, просто не успевает за всеми этими изменениями. Но вместе с тем оно не может оставаться сколь угодно долго консервативным и не отвечать на требования времени. При этом основные правовые ценности носят стабильный характер и закреплены в Основном законе страны. Поэтому вместо готовых рецептов в заключении можно поставить новые вопросы.

Как в контексте развития самозанятости, в том числе и на интернет-платформах, выглядит российская правовая действительность? Можно ли говорить об уважении человека труда, независимо от того какова форма его занятости? Насколько действенны и применимы к каждому трудящемуся конституционные принципы равенства и создания условий для достойной жизни? Всякий ли человек труда в равной степени достоин уважения в контексте создания государством минимально необходимых условий для достойного труда? Насколько это возможно сейчас хотя бы в части основных элементов достойного труда — безопасности и гигиены труда, гарантии дохода и доступности социальных услуг, защиты прав и свободы от насилия и угнетения?

Конечно, представляется, что ответы на эти вопросы лежат далеко за пределами содержания Основного закона страны. Конституция, определяя правовые ценности, устанавливая общие правовые цели и формулируя правовые принципы, лишь создает необходимый вектор дальнейшего развития и совершенствования российской правовой системы. Очевидно, что современные изменения на рынке труда, информатизация экономики и прекаризация занятости ставят новые задачи перед законодателем, которые требуют пересмотра базовых принципов регулирования общественных отношений в сфере труда. Создание условий для достойной жизни граждан — первостепенная задача государства, при решении которой сегодня уже нельзя не учитывать интересы той части занятых, которые, не являясь работниками в классическом понимании этого слова, являются зависимыми и уязвимыми на рынке труда не меньше, а иногда и больше — и потому в неменьшей степени нуждаются в социальной защите и гарантиях, обеспечивающих безопасные и достойные условия труда. Задача законодателя в этой связи заключается в том, чтобы определить грань, за которой государство становится гарантом прав человека труда, и дифференцировать традиционные трудовые права в зависимости от формы занятости, сделав их социально значимую часть доступной для любого человека труда, уважение к которому закреплено Конституцией.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абакарова Р. Ш. Налог на профессиональный доход / Р. Ш. Абакарова // Вопросы региональной экономики. 2020. № 3 (44). С. 123-129.
2. Баймурзина Г. Р. Реализация концепции Достойного труда в России: региональный аспект (на примере Республики Башкортостан): автореф. дис. канд. эконом. наук. / Г. Р. Баймурзина. М., 2011. 27 с.
3. Вилков А. А. Социальная справедливость как ценностный ориентир изменений в Конституции РФ / А. А. Вилков // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2020. Том 20. № 3. С. 312-317.
4. Воронцов Д. И. Перспективные подходы к регулированию отношений в сфере труда, возникающих в рамках краудсорсинговых онлайн-платформ / Д. И. Воронцов // Право и экономика. 2019. № 11. С. 73-79.
5. Гренадерова М. В. Налоги для самозанятых лиц: российский и зарубежный опыт / М. В. Гренадерова, А. К. Прокофьева // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. № 4-3. С. 300-304.
6. Добрынин Н. М. Конституция России: настоящее и будущее. Современная версия новейшей истории государства: учеб.-метод. пособие / Н. М. Добрынин. Новосибирск: Наука, 2020. 412 с.
7. Зайцева Л. В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса / Л. В. Зайцева // Вестник Томского государственного университета. 2019. № 446. С. 212-222.
8. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского

- голосования 1 июля 2020 года // Официальный интернет-портал правовой информации pravo.gov.ru.
URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001/>
9. Коршунова Т.Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78-97.
 10. Лютов Н. Л. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? / Н. Л. Лютов, И. В. Войтковская // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 6. С. 149-159.
 11. Михеева Т. Н. Обновление Конституции России: что ожидать государству и обществу / Т. Н. Михеева // Вестник Марийского государственного университета. Серия: Исторические науки. Юридические науки. 2020. Том 6. № 3 (23). С. 277-285.
 12. Нечаев Д. Н. Изменение государственных политик в результате принятия поправок к Конституции России: направленность и особенности / Д. Н. Нечаев, О. В. Леонова // Среднерусский вестник общественных наук. 2020. Том 15. № 4. С. 116-127.
 13. Редкоус В. М. К вопросу о совершенствовании трудового законодательства в свете внесения в 2020 году изменений в Конституцию Российской Федерации / В. М. Редкоус // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. № 4. с. 153-155.
 14. Чесалина О. В. К вопросу о незыблемости правового статуса работника и правового статуса самозанятого лица / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 24-27.
 15. Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22-25.
 16. Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 14-17.
 17. Чикирева И. П. Свобода труда как ценность права и последствия ее реализации / И. П. Чикирева // Российский журнал правовых исследований. 2015. Том 2. № 4 (5). С. 191-196.
 18. Шилова М. В России предложено ликвидировать статус индивидуального предпринимателя / М. Шилова // Санкт-Петербургские ведомости. 15 февраля 2021. URL: https://spbvedomosti.ru/news/country_and_world/v-rossii-predlozhenno-likvidirovat-status-individualnogo-predprinimatelja/ (дата обращения: 16.02.2021).
 19. Шуралева С. В. Работники в «облаках»: влияние интернет-платформ на развитие трудовых отношений / С. В. Шуралева // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 17-20.
 20. Artikel 1 (2) Wet van 24 december 1927, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. URL: <https://www.businesslegalconsultancy.com/nl/wet-van-24-december-1927-houdende-nadere-regeling-van-de-collectieve-arbeidsovereenkomst/> (дата обращения 14.01.2021).
 21. Coletto D., Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions (2009) / D. Coletto, R. Pedersini. URL: https://www.researchgate.net/publication/268448326_Self-Employed_Workers_Industrial_Relations_and_Working_Conditions (дата обращения: 16.01.2021).
 22. Joyce S. A global struggle: worker protest in the platform economy /S. Joyce, D. Neumann, V. Trappmann, Ch. Umney // ETUI Policy Brief No. 2, 2020. Brussels: European Trade

-
- Union Institute, 2020. 6 p. URL: <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy> (дата обращения: 3.02.2021).
23. Kosoff M. Uber's nightmare scenario: How everything could go wrong for the world's hottest new company? / M. Kosoff // Business Insider. Sep 23, 2015.
URL: <https://www.businessinsider.com/how-everything-could-go-wrong-at-uber-2015-9> (дата обращения: 1.02.2021).
24. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
URL: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l20-2007.html (дата обращения 02.02.2021).
25. LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.
URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039666574&dateTexte=20200103> (дата обращения: 4.02.2021).
26. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) 08 Januar 1963.
URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/> (дата обращения: 13.01.2021)
27. Rönnmar M. The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden / M. Rönnmar // The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar. Tokyo, 9-10 March 2004. Tokyo, 2004. P. 159-165.
28. Tarifvertragsgesetz 09.04.1949. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25 August 1969 (BGBl. I S. 1323), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11 August 2014 (BGBl. I S. 1348) URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html> (дата обращения 13.01.2021)
29. Torres E. S. Self-Employed Worker: the Spanish Law on Dependent Self-Employed Workers: a New Evolution in Labor Law / E. S. Torres // 31 Comp. Lab. L. & Pol'y J. 2010. № 31. P. 231.

Larisa V. ZAITSEVA¹

Olga V. ALIEVA²

UDC 342, 349.2, 341

**CONSTITUTIONAL INNOVATIONS AND SOCIAL VALUES
OF THE STATE IN THE CONTEXT OF THE PRECARIOUS
EMPLOYMENT DEVELOPMENT**

¹ Dr. Sci. (Jur.),
Head of Labor and Entrepreneurship Department,
University of Tyumen
l.v.zajceva@utmn.ru; ORCID: 0000-0001-6134-3734

² Cand. Sci. (Jur.),
Head of State and Municipal Administration Department,
University of Tyumen
o.v.alieva@utmn.ru

Abstract

The most important political event in 2020 was the nationwide vote on the approval of amendments to the Constitution of the Russian Federation. Some of the adopted amendments directly concern the social sphere; they are designed to ensure an increase in the well-being of Russian citizens and the level of their social protection. This has actualized scientific research on social justice in all social sciences and humanities. In this regard, legal science is most interested in questions related to at least two aspects. First, to what extent are the amendments to the Russian Federation Constitution relevant from the point of view of the social sphere current state? To what extent are they conditioned by the current agenda and modern social relations content? On the other hand, to what extent does the current legislation designed to serve the implementation of the constitutional foundations meet the requirements of the Basic Law? Do not the provisions of the Constitution become an unattainable bright ideal in the modern system of legal regulation of specific legal relations?

Citation: Zaitseva L. V., Alieva O. V. 2021. "Constitutional innovations and social values of the state in the context of the precarious employment development". Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research, vol. 7, no. 1 (25), pp. 78-94.
DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-78-94

This work is devoted to the formulation of precisely these questions. It provides examples from the sphere of regulation of social and labor relations, which make it possible to talk about the difficulties that the law is already facing today, not having sufficient funds in its traditional arsenal to ensure the implementation of fair social standards established in the Constitution. The development of employment non-standard forms, the precarization of the labor market, an objective decrease in the number of hired workers in the total number of employed, creates a significant circle of subjects who today do not have access to the rights and guarantees established by the Constitution, since they are traditionally ensured by the norms of labor law, which does not apply to these citizens.

Based on the experience of individual foreign countries, it is concluded that in order to fully implement the constitutional foundations and principles in the world of work, it is necessary to extend certain traditional labor rights and guarantees to the self-employed and workers employed on online platforms.

Keywords

Constitutional principles in the world of work, freedom of work, decent work, precarious work, self-employed, employed on Internet platforms.

DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-1-78-94

REFERENCES

1. Abakarova R. Sh. 2020. "Professional income tax". *Regional economic issues*. No. 3 (44), pp. 123-129. [In Russian]
2. Baymurzina G. R. 2011. "Implementation of the Decent Work Concept in Russia: Regional Aspect (on the Example of the Republic of Bashkortostan)". *Cand. Sci. (Econ.) diss. abstract*. Moscow. 27 pp. [In Russian]
3. Vilkov A. A. 2020. "Social Justice as a Value Reference Point for Changes in the Constitution of the Russian Federation". *Izvestia of the Saratov University*. New series. Series: Sociology. Political Science. Vol. 20, no. 3, pp. 312-317. [In Russian]
4. Vorontsov D. I. 2020. "Promising Approaches to the Regulation of Labor Relations Arising within the Framework of Crowdsourcing Online Platforms". *Law and Economics*. No. 11, pp. 73-79. [In Russian]
5. Grenaderova M. V., Prokofieva A. K. 2020. "Taxes for Self-Employed Persons: Russian and Foreign Experience". *Altai Academy of Economics and Law Herald*. No. 4-3, pp. 300-304. [In Russian]
6. Dobrynin N. M. 2020. "Constitution of Russia: Present and Future". *The Modern Version of the Modern History of the State: Textbook. Method. Manual*. Novosibirsk: Nauka. 412 pp. [In Russian]
7. Zaitseva L. V. 2019. "The Economically Dependent Self-Employed: Differences in National Approaches to the Determination of Their Legal Status". *Tomsk State University Herald*. No. 446, pp. 212-222. [In Russian]
8. The RF Constitution: accepted by popular vote on 12 December 1993 with amendments approved during the nationwide vote on 1 July 2020. *Official Internet Resource of Legal*

- Information pravo.gov.ru.
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007040001/> [In Russian]
9. Korshunova T. Yu. 2020. "Problems of Decent Labour Under Atypical Employment". *Journal of Russian Law*. No. 7, pp. 78-97. [In Russian]
 10. Lyutov N. L., Voytkovskaya I. V. 2020. "Taxi Drivers Performing Work through Online Platforms: What Are the Legal Consequences of Labor 'Uberization'?" *Topical problems of Russian Law*. No. 15(6), pp. 149-159. [In Russian]
 11. Mikheeva T. N. 2020. "Updating the Constitution of Russia: What to Expect for the State and Society". *Mari State University Herald. Series: Historical Science, Legal Science*. Vol. 6, no. 3 (23), pp. 277-285. [In Russian]
 12. Nechaev D. N., Leonova O. V. 2020. "Change of State Policies as a Result of Adoption of Amendments to the Constitution of Russia: Directions and Features". *Central Russian Bulletin of Social Sciences*. Vol. 15, no. 4, pp. 116-127. [In Russian]
 13. Redkous V. M. 2020. "On the Issue of Improving Labor Legislation in the Light of Amendments to the Constitution of the Russian Federation in 2020". *Obrazovaniye. Nauka. Nauchnyye kadry*. No. 4, pp. 153-155. [In Russian]
 14. Chesalina O. V. 2019. "Work via Internet Platforms as a Challenge to the Labor Relationship". *Labor law in Russia and abroad*. No. 1, pp. 14-17. [In Russian]
 15. Chesalina O. V. 2018. "From Non-Standard Occupational Forms to Work Based on Internet Platforms". *Labor law in Russia and abroad*. No. 1, pp. 22-25. [In Russian]
 16. Chesalina O. V. 2020. "On Inviolability of the Legal Status of an Employee and the Legal Status of a Self-Employed Person". *Labor law in Russia and abroad*. No. 1, pp. 24-27. [In Russian]
 17. Chikireva I. P. 2015. "Labor freedom as the value of law and the consequences of its implementation". *Russian journal of legal research*. Vol. 2, no. 4 (5), pp. 191-196. [In Russian]
 18. Shilova M. 2021. "In Russia, it is proposed to liquidate the status of an individual entrepreneur". *Saint-Petersburg vedomosti*, February 15. Accessed 16 February 2021. https://spbvedomosti.ru/news/country_and_world/v-rossii-predlozheniye-likvidirovat-status-individualnogo-predprinimatelya/ [In Russian]
 19. Shuraleva S. V. 2019. "Cloud Employees: The Influence of Internet Platforms on Development of Labor Relationships". *Labor law in Russia and abroad*. No. 1, pp. 17-20. [In Russian]
 20. Artikel 1 (2) Wet van 24 december 1927, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Accessed 14 January 2021. <https://www.businesslegalconsultancy.com/nl/wet-van-24-december-1927-houdende-nadere-regeling-van-de-collectieve-arbeidsovereenkomst/>
 21. Coletto D., Pedersini R. 2009. "Self-Employed Workers: Industrial Relations and Working Conditions". Accessed 16 January 2021. https://www.researchgate.net/publication/268448326_Self-Employed_Workers_Industrial_Relations_and_Working_Conditions.
 22. Joyce S., Neumann D., Trappmann V., Umney Ch. 2020. "A Global Struggle: Worker Protest in the Platform Economy". *ETUI Policy Brief*, no. 2, Brussels: European Trade Union Institute. 6 pp. Accessed 3 February 2021. <https://www.etui.org/publications/policy-briefs/european-economic-employment-and-social-policy/a-global-struggle-worker-protest-in-the-platform-economy>.

23. Kosoff M. 2015. "Uber's Nightmare Scenario: How Everything Could Go Wrong for the World's Hottest New Company?". Business Insider. Sep 23. Accessed 1 February 2021. <https://www.businessinsider.com/how-everything-could-go-wrong-at-uber-2015-9>.
24. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Accessed 2 February 2021. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l20-2007.html
25. LOI n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités. Accessed 4 February 2021. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000039666574&dateTexte=20200103>
26. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) 08 Januar 1963. Accessed 13 January 2021. <http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/>
27. Rönngren M. 2004. "The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden". The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar. Tokyo, 9-10 March 2004. Tokyo, pp. 159-165.
28. Tarifvertragsgesetz 09.04.1949. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25 August 1969 (BGBl. I S. 1323), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11 August 2014 (BGBl. I S. 1348) Accessed 13 January 2021. <http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html>
29. Torres E.S. 2010. "Self-Employed Worker: the Spanish Law on Dependent Self-Employed Workers: a New Evolution in Labor Law". 31 Comp. Lab. L. & Pol'y J.. No. 31, p. 231.