

ТЕОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества*

Ю. В. Иванчина

Уральский государственный юридический университет им. В. Ф. Яковлева,
Российская Федерация, 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

Для цитирования: Иванчина, Юлия В. 2024. «Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества.» *Ежегодник трудового права* 14: 116–140.
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.107>

Основываясь на парадигмальном и системном подходе, автор анализирует эволюцию парадигмы трудового права, которая зародилась и сформировалась в рамках индустриального типа общества и экономики и в настоящее время переживает парадигмальный кризис, поскольку утрачивает свою познавательную эффективность и прогностическое предназначение. Для трудового права как сложной развивающейся системы характерен процесс эволюционирования. Он сходен с парадигмальным процессом, который опосредован двумя когерентными факторами (перманентным — социально значимыми потребностями субъектов трудового права и темпоральным — господствующим типом общества и экономики). Эти же факторы характерны для эволюционирования системы, в которой социально значимые потребности выступают в качестве перманентного системообразующего фактора отрасли. В качестве темпорального фактора выступает внешняя среда — изменения, происходящие в обществе и экономике, с которой система находится в постоянном взаимодействии. Указанные процессы отличаются итогом возможного научного кризиса. Парадигмальный подход предполагает один выход — научную революцию и возникновение новой парадигмы. Развитие событий при системном подходе более вариативно. Когда в результате видоизменения отдельных элементов системы запускается процесс мутации, приводящий к кризису, он может завершиться как гибелью этой системы, так и преобразованиями в ней и формированием на базе старой системы новой, более адаптированной к внешним условиям, то есть появлением новой парадигмы. Выдвинуто суждение о том, что в основу новой парадигмы трудового права должно лечь трансформированное, рас-

* Статья является продолжением статьи Ю. В. Иванчиной «Эволюция парадигмы трудового права и факторы, ее опосредующие», опубликованной в «Ежегоднике трудового права» № 13 (Иванчина 2023).

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

ширенное понимание трудового отношения как отношения, в основе которого лежит трудовая деятельность, осуществляемая физическим лицом лично в целях удовлетворения социально значимых потребностей и поддержания своей жизнедеятельности, в любой форме, под контролем, управлением и/или подчинением субъекту, предоставляющему работу (нанимателю), в интересах которого осуществляется труд.

Ключевые слова: парадигма трудового права, научный кризис, научная революция, парадигмальный подход, системный подход, социально значимые потребности, эволюция, формы труда, занятость, информационный тип общества и экономики.

1. Введение

Активно формирующийся информационный тип общества с инновационной экономикой — это очередная ступень в эволюционном процессе развития общества. Современное общество и экономика выходят на очередную стадию цивилизационного процесса. В последнее десятилетие в России также происходит переход к информационному (постиндустриальному) типу общества и экономики¹. Более того, распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19 выступило катализатором этого процесса. «Информационные и коммуникативные технологии, в том числе цифровые, оказывают существенное воздействие на развитие всех отраслей экономики и социальных сфер, сферы государственного и муниципального управления, обороны и безопасности государства, обеспечение правопорядка и становятся частью их управленческих систем» (Минбалеев 2022, 10).

Как верно отмечает А.В. Минбалеев, «активное развертывание цифрового пространства, включение в его орбиту все большего круга общественных отношений сегодня оказывает влияние на их трансформацию в различных сферах жизни общества во всех государствах мира. Одна из ключевых повесток для любого государства — это поиск оптимальных моделей регулирования общественных отношений в цифровой среде» (Минбалеев 2022, 7).

Представляется, что поиск новых подходов к правовому регулированию трудовых отношений относится к числу первоочередных задач, требующих настоящего решения, что обусловлено ролью труда в цивилизационном процессе.

Прогресс человечества невозможен без труда. Труд был и остается важнейшим фактором жизнедеятельности человека, он играет исключительно важную роль в развитии человеческого общества. Благодаря труду накоплен потенциал производительных сил, общественные богатства, сформирована современная цивилизация (Ковалёв 2017, 13).

Полагаю, что тезис о необходимости не точечных изменений, вносимых в трудовое законодательство, а изменений парадигмального уровня у большинства представителей науки трудового права давно не вызывает сомнений. Это подтверждается устойчивым интересом представителей этой науки к исследованию парадигмы трудового права в последние годы (Амеличева 2019; Васильева и Шуралева 2018; Лебедев 2018; Скачкова 2019). Интерес к данной теме подтверждается и проведением научных конференций. К примеру, в марте 2022 г. в Институте государства и права РАН прошла международная научно-практическая конференция «Транс-

¹ Автор основывается на историко-стадиальном подходе к типизации цивилизационного процесса, где технико-технологический критерий является основным.

формация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе» (Чуча 2022). Изменение типа общества и экономики всегда неразрывно связано с преобразованиями в сфере применения наемного труда, изменением места и роли человека в производственном процессе и, как следствие, переосмыслением подходов к правовому регулированию трудовых отношений.

Использование парадигмального подхода, привлекшего научное внимание после появления работ Т. Куна (Кун 1977; 2014), позволило в процессе анализа эволюции трудового права как самостоятельной отрасли не только обозначить этапы эволюционирования трудового права, но и определить факторы, влияющие на данный процесс (Иванчина 2023). Представляется, что существует два основополагающих когерентных фактора, обладающих значением в данной сфере. Первый, перманентно существующий фактор, можно сказать, вневременной — это социально значимые потребности субъектов трудового права. Второй, темпоральный фактор, влияющий на парадигмальный процесс, — это господствующий тип общества и экономики. Оба фактора находятся в постоянной взаимосвязи, так как смена типа общества и экономики не только влечет за собой смену форм организации труда, но и влияет на изменение объемов и способов удовлетворения потребностей.

Парадигмальный подход Т. Куна предусматривает три основных этапа развития науки. Первый — допарадигмальный этап, в рамках которого происходит процесс становления и развития науки, он предшествует формированию парадигмы. Изначально появляются разрозненные нормы права, направленные на регулирование определенной объективно складывающейся группы общественных отношений, которые впоследствии выступят отправной точкой в процессе отраслеобразования. Параллельно с этим протекает процесс накопления знаний и формирования парадигмы как совокупности представлений и фундаментальных установок относительно развития отрасли, ее ценностных ориентиров, подходов к правовому регулированию общественных отношений, которые в результате составят ее предмет.

Следующим этапом выступает период «нормальной науки», когда все исследования прочно опираются на одно или несколько состоявшихся научных достижений, признанных научным сообществом как основа его дальнейшей практической и научной деятельности. Именно появление основополагающей теории как основы для дальнейшего генезиса позволяет говорить о сформированной парадигме.

Третьим неизбежным этапом является наступление кризиса «нормальной науки» и этап научной революции, который приводит к смене парадигмы. Этот этап неотвратим, ибо цивилизационный процесс не стоит на месте. Именно при смене типа общества и экономики наступает момент, когда парадигма, сформированная в рамках предшествующего типа, оказывается неспособной выполнять прогностическую функцию.

Трудовое право, как и подавляющее большинство отраслей права, в настоящее время переживает парадигмальный кризис. Это обусловлено тем, что общественные отношения, входящие в предмет этой отрасли права, попали в сферу стремительного развития цифровых технологий и электронной среды. Так, функционирование традиционных отношений по трудоустройству стало невозможным без электронного взаимодействия. Можно назвать и электронную форму учета трудовой деятельности, которую работодатель осуществляет вне зависимости от

волеизъявления работника о переходе на данную форму учета его стажа либо о сохранении трудовой книжки. «Традиционный механизм правового регулирования явно не имеет возможности оперативно воспринимать особенности цифровой среды и специфику использования современных цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта» (Минбалеев 2022, 113), это обусловлено тем, что у большинства отраслей права, включая трудовое право, парадигма зародилась и сформировалась в рамках индустриального типа общества и экономики.

Кризис, который переживает в настоящее время трудовое право, не возник одноmomentно, а проявляется уже в течение достаточно длительного времени. Господствующая в научном сообществе в течение почти века система теоретических представлений о трудовом праве, сложившихся в свое время под влиянием индустриализации, не столько теряет свою познавательную эффективность, сколько утрачивает свое прогностическое предназначение. В таких обстоятельствах, по мнению Т. Куна, нельзя перейти от старого к новому, просто добавив новое к уже известному. И это новое нельзя описать в словаре старого и наоборот, а развитие науки не может быть вполне кумулятивным (Кун 2014, 22) — вот признаки, указывающие на наличие научного кризиса, предшествующего научной революции.

Поскольку эволюция — это непрерывный процесс, крайне сложно обозначить точный момент окончания одного этапа в рамках парадигмального процесса и перехода на следующий. Представляется, что параллельно с нарастанием научного кризиса и понимания необходимости научной революции, которая должна привести к появлению новой парадигмы трудового права, протекает новый допарадигмальный процесс. Т. Кун отмечал, что «исследование во время кризиса имеет очень много сходного с исследованием в допарадигмальный период» (Кун 1977, 119). Однако не вполне точно говорить о становлении и развитии науки, приходящей на смену трудовому праву, а правильнее вести речь о накоплении новых знаний в рамках трудового права на основе появляющегося правового регулирования общественных отношений, которое носит пока не системный, а хаотичный, точечный характер, порой порождая коллизии.

Право неизбежно рефлексировывает об изменениях, происходящих в обществе и экономике, ибо общественные отношения невозможно представить без правового опосредования. Возникновение права и его развитие — неотъемлемая составляющая цивилизационного процесса. По мере появления новых вводных данных об указанных изменениях появляются новые правовые нормы, направленные на регулирование изменяющихся общественных отношений. Наступает потребность в их научном осмыслении.

Наличие точечного регулирования вполне естественно и закономерно, поскольку «природа социального регулирования “не терпит пустоты”»: свертывание правового пространства порождает энтропию юридического социума и развертывание неправового, антиправового регулирования, т. е. хаоса социальной и политической материи» (Зорькин 2011, 26). Вместе с тем следует констатировать, что многие общественные отношения, которые претерпели глобальные видоизменения или появились в рамках цифровизации всех сфер жизнедеятельности общества, не нашли надлежащего правового опосредования до настоящего момента. Ярким примером служит отсутствие правового регулирования труда платформенных занятых.

Как верно отмечает В. Д. Зорькин, «для преодоления этих коллизий и для того, чтобы право развивалось и, развиваясь, обеспечивало потребности изменяющейся жизни, необходимо богатое юридическое толкование — теоретическое и практическое» (Зорькин 2011, 27), которое, как представляется, невозможно без наличия сформированной парадигмы.

2. Основное исследование

«Современный мир не просто чрезвычайно сложен, он еще стремительно развивается. В нем происходят глобальные трансформации» (Ракитов, Бондяев и др. 2009, 10). Адекватность принимаемых в таких условиях решений, эффективность деятельности по их реализации во многом будут зависеть от объема знаний, которыми мы располагаем. Для этого необходимо правильно осознать ситуацию, все явления и процессы, сопровождающие ее. Подавляющее большинство явлений, возникающих ситуаций и протекающих процессов носят системный характер.

Еще в середине XX в. была наглядно продемонстрирована и доказана важность системного мышления и системного подхода к социальным явлениям (Ракитов, Бондяев и др. 2009, 18). По мнению И. В. Блаумберга, большая социально-практическая значимость использования системного подхода определяется прежде всего тем, что коренные задачи нашего общества являются комплексными, системными по своему существу и поэтому требуют к себе соответствующего подхода (Блаумберг 1997, 169).

Трудовое право как самостоятельная отрасль права (как и система права в целом) — это сложная развивающаяся система. Одним из ключевых отличий сложных развивающихся систем от простых, в которых «суммарные свойства их частей исчерпывающе определяют свойство целого, а часть внутри и вне целого обладает одними и теми же свойствами», является то, что «целое уже не исчерпывается свойствами частей» (Стёпин 2004, 58–59). Кроме того, для нее характерна целостность как внутреннее единство объекта, его относительная автономность и независимость от внешней среды. «При этом, чем сложнее система, тем неравноценнее части» (Ракитов, Бондяев и др. 2009, 25). Сложные развивающиеся системы характеризуются наличием автономных подсистем, прямых и обратных связей между ними, а также открытостью: обменом информацией с внешней средой (Стёпин 2004, 61, 65).

Структура системы трудового права, как и любого системного целого, объективна, сложна, но при этом относительно устойчива. На первый взгляд разрозненные, разнородные самостоятельные элементы (предмет, метод, принципы, функции) формируют единое целое (отрасль), что обусловлено их положением в структуре, позволяющим им функционировать, а также говорить о них как об элементах, имеющих системообразующее значение. При этом каждый из системообразующих элементов является подсистемой (система принципов, система функций и т. д.) с наличием внутрисистемных связей между этими элементами. Но главное — трудовое право как системное образование не исчерпывается свойствами входящих в него частей (элементов системы). Данная система является развивающейся, поскольку находится в постоянном взаимодействии с внешней средой и рефлексировать об изменениях, происходящих в обществе и экономике.

Вместе с тем следует отметить, что основой для всех видов и направлений системного подхода являются поиск и формулировка системообразующего фактора, без определения которого, по мнению П. К. Анохина, ни одна концепция теории систем не может быть плодотворной (Анохин 1978, 59–60). Системообразующий фактор, по мнению В. В. Васильева, способен не только соединять воедино структурные элементы системы, но и, в силу уникальности, удерживать данные элементы в соединенном состоянии путем создания внутренних взаимосвязей между ними (Васильев 2014, 99–100).

Например, М. В. Молодцов считал, что объективным основанием построения системы права и ее отраслевых образований является предметный критерий (Молодцов 1985, 24). Безусловно, в определенной степени он был прав, как и другие ученые, которые придерживались данной точки зрения. Однако предмет отрасли как основополагающий системообразующий элемент выступает одним из критериев разграничения отраслей как самостоятельных системных образований. Он не может выступать системообразующим фактором, который позволяет удерживать во взаимосвязи и взаимодействии системообразующие элементы, к которым, собственно, сам и относится. Системообразующий фактор должен обладать интегративным свойством, а главное — адекватной рефлексией с внешней средой, что позволяет этой системе развиваться.

Полагаю, что системообразующим фактором являются социально значимые потребности, именно они составляют основу общественных отношений, формирующих предмет отрасли, на удовлетворение которых направлена реализация функций. Они позволяют объединиться и функционировать всем иным элементам системы (методу, принципам). Вся система трудового права нацелена на эффективное удовлетворение социально значимых потребностей субъектов трудового права. Предмет трудового права составляют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, содержание которых, по сути, составляют социально значимые потребности его субъектов, удовлетворение которых возможно только через вступление в названные общественные отношения (Иванчина 2019, 379–393).

С момента своего обособления трудовое право, являясь сложной системой, постоянно находилось в развитии. Нельзя выделить ни один период времени, когда бы право находилось в статичном, неизменном состоянии. В зависимости от задач, стоящих перед государством на том или ином этапе исторического развития, приоритет в реализации отдавался то социальной, то экономической функции² трудового права. Метод трудового права не стал исключением. В отдельные периоды преобладало императивное регулирование на основе государственного нормативного регулирования, а временами акцент делался на диспозитивном регулировании посредством развития договорного и локального. Это позволяет утверждать, что трудовое право — не только сложная, но и развивающаяся система. «Чтобы не только констатировать развитие, а ответить на вопросы, как и почему оно происходит, необходимо глубоко разобраться в том, что подвергается развитию, т. е. детально понять структуру и функции развивающейся системы» (Мамзин 1972, 9).

² По мнению автора, социальная и экономическая функции — это в первую очередь функции государства, которое их реализует через право, различные его отрасли, включая трудовое право. Представляется, что в трудовом праве они трансформируются в гарантийно-обеспечительную функцию и функцию администрирования (Иванчина 2019).

Говоря о развитии как важнейшей характеристике системных целостностей, чаще всего используют понятие «эволюция». Эволюция проходит несколько ступеней (стадий). На первой происходит зарождение и формирование системы. Далее следует период ее стабильного функционирования. Порой достаточно стабильно развивающиеся и устойчиво функционирующие системы могут внезапно претерпеть непредвиденные видоизменения. Как результат появляются новые признаки, свойства, позволяющие лучше приспособиться к окружающей среде или препятствующие такой приспособляемости. В первом случае новые признаки закрепляются и поднимают систему на новую ступень развития. Дальнейшее существование и развитие системной целостности в значительной степени зависит от ее связей, взаимодействий и отношений с окружающей средой, которая сама состоит из множества системных целостностей разного рода: искусственной и естественной среды, различных экономических, политических и общественных организаций и институтов. У системы появляются свойства, резко меняется траектория социального, экономического и политического развития. Во втором случае это приводит к деградации и вымиранию системы (Ракитов, Бондяев и др. 2009, 45–50).

Следует обратить внимание на то, что эволюционный процесс развития сложных систем схож с парадигмальным процессом. Процесс становления трудового права как системы подобен допарадигмальному периоду. В это время складываются представления не только о предмете отрасли, но и о функциях, методе и принципах будущей отрасли права. Это системообразующие элементы, без которых, а также без системообразующего фактора, позволяющего удерживать элементы в соединенном состоянии и обеспечивать устойчивые связи, невозможно само появление системы. Период «нормальной науки» в рамках системного подхода идентичен периоду развития и функционирования системы. В этот период отдельные элементы и подсистемы системной целостности могут быть заменены эквивалентными или устранены без нарушения качественной определенности системной целостности (Ракитов, Бондяев и др. 2009, 29).

Однако в развитии систем возникает и третий этап, когда внешняя среда, в постоянном взаимодействии с которой находится система, претерпевает изменения иного порядка, которые не просто не позволяют им функционировать в балансе, но приводят к видоизменению отдельных элементов системы. С точки зрения парадигмального процесса это период кризиса, предшествующего научной революции, в рамках которой сформируется новый парадигмальный подход.

Вместе с тем следует отметить, что при схожести парадигмального и системного подхода есть и одно существенное отличие — в итоге развития научного кризиса. По мнению Т. Куна, «все кризисы заканчиваются одним из трех возможных исходов. Иногда нормальная наука в конце концов доказывает свою способность разрешить проблему, порождающую кризис, несмотря на отчаяние тех, кто рассматривал ее как конец существующей парадигмы» (Кун 1977, 119). Но в этом случае возникает вопрос: действительно ли это был кризис или длительный поиск ответа существующей парадигмы на вызовы времени? Можно констатировать, что в рамках развития нормальной науки просто возникла «зона турбулентности» и развитие науки продолжается. Это не истинно научный кризис. Второй вариант возможного исхода — когда «не исправляют положения даже явно радикально новые подходы. Тогда ученые могут прийти к заключению, что при сложившемся в их области ис-

следования положению вещей решения проблемы не предвидится. Проблема снабжается соответствующим ярлыком и оставляется в стороне в наследство будущему поколению в надежде на ее решение с помощью более совершенных методов» (Кун 1977, 119). Представляется, что Т. Кун говорит о том, что наука продолжает развиваться в рамках существующей парадигмы, несмотря на ее неспособность решать актуальные вопросы. По существу, наука попадает в длительную «зону турбулентности», кризис принимает перманентное состояние, но выход из этого состояния, по мнению Т. Куна, один, пусть и отложенный на длительное время. Речь идет о появлении новой парадигмы. Третий вариант — «когда кризис разрешается с возникновением нового претендента на место парадигмы и последующей борьбой за его принятие» (Кун 1977, 119). Можно констатировать, что у истинно научного кризиса вариант развития один — научная революция и возникновение новой парадигмы, какой бы промежуток времени этот процесс ни занимал.

Системный подход «видит» два варианта развития событий. Когда в результате видоизменения отдельных элементов системы запускается процесс мутации, он фактически приводит к кризису в системе, который может завершиться как гибелью этой системы, так и преобразованиями в ней.

В системной целостности существуют системообразующие элементы, разрушение, повреждение или удаление которых приводит к тому, что данная целостность теряет свою качественную определенность (Ракитов, Бондяев и др. 2009, 29), она гибнет. В то же время видоизменения (мутация) — это не только процесс естественного отбора, но и неотъемлемая составляющая эволюции. Эволюция всегда сопровождается видоизменениями и формированием чего-то нового, более адаптированного к внешним условиям. В этом случае можно говорить о появлении на базе старой системы новой, то есть фактически о формировании новой парадигмы.

Истории известно не только формирование и зарождение новых отраслей права, но и их исчезновение. К примеру, исполнительно-трудовое право существовало в течение достаточно долгого периода времени, пережило три кодификации — в 1924, 1933 и 1970 гг. — и в период активной индустриализации, в военное и послевоенное время активно выполняло стоящие перед ним задачи. В дальнейшем произошло изменение приоритетов в функциях наказания. Трансформации, происходившие в конце 80-х годов прошлого столетия, связанные с существенными социально-политическими, экономическими и правовыми изменениями в обществе, обострили вопрос о реформе законодательства об исполнении уголовных наказаний, в результате чего данная отрасль права прекратила свое существование (Хачатуров 2018, 95).

Однако, по мнению Т. Куна, «решение отказаться от парадигмы всегда одновременно есть решение принять другую парадигму» (Кун 1977, 111). «Как только исходная парадигма, служившая средством рассмотрения природы, найдена, ни одно исследование уже невозможно в отсутствие парадигмы, и отказ от какой-либо парадигмы без одновременной замены ее другой означает отказ от науки вообще» (Кун 1977, 112). Полагаю, что данное утверждение безусловно применимо к естественным наукам. Относительно гуманитарных наук я не была бы так категорична. Полагаю, что применительно к праву как к области научного знания данный тезис применим лишь отчасти. Если вести речь об отраслевой науке, то, как видно из ранее приведенного примера, исполнительно-трудовое право вместе с парадиг-

мой, в рамках которой оно развивалось достаточно длительное время, прекратило свое существование. Это не единственная отрасль права, которую постигла такая участь. Можно упомянуть колхозное право. Если даже часть общественных отношений, регулируемых ранее существовавшими отраслями права, перешла в сферу действия других отраслей, невозможно говорить о смене парадигмы, ведь речь идет о другом относительно самостоятельном правовом образовании — отрасли права, обладающей собственной научной парадигмой.

Как отмечалось ранее, парадигмальный процесс опосредуют два когерентных фактора, перманентный, или фактор «вне времени», — социально значимые потребности субъектов трудового права, и темпоральный — господствующий тип общества и экономики. Эти же факторы характерны для эволюции системы. Социально значимые потребности субъектов трудового права выступают в качестве системообразующего фактора отрасли, он перманентен. В качестве второго фактора, применительно к системе, выступает внешняя среда, с которой система находится в постоянном взаимодействии. Фактически речь идет о темпоральном факторе и об изменениях, происходящих в обществе и экономике при переходе к новому типу.

Представляется, что устойчивость системы, ее видоизменение, последующее эволюционирование или гибель связаны не только с указанными выше факторами, но и с такими системообразующими элементами, как предмет и функции отрасли. Предмет и функции трудового права выступают в качестве основных системообразующих элементов отрасли, проявляясь в диалектическом единстве. Функции, будучи обусловлены предметом отрасли, отражают внутренние потребности самой системы, определяя направления ее функционирования.

Если изменения касаются метода или принципов как системообразующих элементов отрасли и не затрагивают предмет и функции, то они не могут привести к таким видоизменениям, в результате которых либо на базе старой системы появится новая (в процессе эволюции), либо система погибнет. Метод трудового права как системообразующий элемент носит второстепенный характер, поскольку приемы и способы, посредством которых осуществляется правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, претерпевают несущественные изменения, демонстрируя динамичность данного элемента в зависимости от социально-экономических, политических и иных факторов. Принципы трудового права как системообразующий элемент отрасли находятся, как и метод, в зависимом от предмета и функций отрасли положении, поскольку ими обуславливаются.

Полагаю, что видоизменения в системе всегда предопределяются изменениями, протекающими в обществе и экономике, носящими более глобальный характер, приводящими к смене типа общества и экономики. Однако если такие изменения не затрагивают системообразующий фактор отрасли и ее основные системообразующие элементы (предмет и функции), то говорить об видоизменениях в системе нельзя. Следовательно, это нормальный процесс функционирования системы и ее развития. Если под воздействием внешних факторов происходят видоизменения в основных системообразующих элементах, это указывает на кризис и начало необратимого процесса эволюционирования системы, при условии, что системообразующий фактор остается неизменным. В рамках парадигмального процесса этот этап

определяется как становление новой парадигмы. Социально значимые потребности субъектов трудового права³ как системообразующий фактор отрасли очерчивают круг общественных отношений, в правовом регулировании которых существует потребность и на удовлетворение которых направлена реализация функций трудового права. Набор социально значимых потребностей устойчив, неизменен, меняются, как правило, объемы и способы их удовлетворения. Изменения в способах удовлетворения потребностей могут привести к видоизменениям в предмете и функциях отрасли и к формированию новой системы.

Если протекающие во внешней среде процессы приводят к изменению системообразующего фактора (к примеру, если удовлетворение потребности более не относится к числу социально значимых либо одна потребность была вытеснена другой), следует констатировать гибель данной системы и возможное зарождение новой, иной системы. В настоящее время в трудовом праве с точки зрения парадигмального процесса наблюдается кризис, который должен завершиться научной революцией и формированием новой парадигмы. Это вполне объяснимо на основе системного подхода. Происходящие во внешней среде глобальные изменения, связанные с формированием информационного типа общества с инновационной экономикой, приводят к трансформации предмета трудового права.

«В настоящее время, — почти тридцать лет назад писал М. В. Молодцов, — в состав предмета трудового права традиционно включают трудовые отношения и отношения, тесно связанные с трудовыми (или производные от них). Трудовые отношения рассматриваются как ядро предмета, его специфическая часть, придающая предмету качественную определенность, а отношения, тесно связанные с трудовыми, — как его неспецифическая часть» (Молодцов 1985, 24). За прошедшее время практически ничего не изменилось. Позиция М. В. Молодцова и его научный труд, посвященный системе советского трудового права и системе законодательства о труде, четко укладывался в рамки парадигмы трудового права, в основу которой было положено учение Н. Г. Александрова «Трудовое правоотношение» (Александров 2009), практически в неизменном виде дошедшее до наших дней.

Однако А. В. Кузьменко делает вывод о том, что «при изменении целей правового регулирования, характера общественных отношений может и, как правило, должен меняться критерий отраслевого образования» (Кузьменко 2005, 60). Автор ведет речь о предмете трудового права. Вместе с тем в дальнейшем, говоря о модификации предмета трудового права, он отмечает, что «предметом научных дискуссий является вопрос, какие конкретно отношения следует считать “непосредственно связанными с процессом труда”» (Кузьменко 2005, 68). Согласно терминологии М. В. Молодцова, речь идет о неспецифической части предмета трудового права, тогда как представление о специфической части — о трудовом отношении — неизменно.

В то же время легальное определение понятия трудового отношения как ядра предмета трудового права появилось лишь в Трудовом кодексе РФ⁴. В нем были

³ «Социально значимые потребности — это набор отдельных устойчивых (типичных) потребностей, требуемых для восполнения недостатка жизненных условий, благ, необходимых для сохранения и развития человека, социальных групп и общества в целом, удовлетворение которых невозможно без вступления в общественные отношения и закрепления их в нормах права» (Иванчина 2019, 46).

⁴ Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.05.2023).

отражены все ключевые признаки, которые позволяли отличить его от иных отношений, связанных с применением труда, и оно соответствовало сложившейся парадигме.

Трудовой кодекс РФ, как очередной кодифицированный акт, принимался в момент, когда индустриальный тип общества и экономики в нашей стране еще был господствующим, а признаки информационного общества с инновационной экономикой только стали проявляться. В начале 2000-х годов говорить о переходе к информационному типу общества и экономики не было достаточных оснований. Однако за последние 20 лет произошли существенные изменения. Эти изменения естественным образом стали отражаться на организации и применении труда, что повлекло за собой внесение изменений в действующее трудовое законодательство.

Так, в 2013 г. в Трудовом кодексе РФ появилась глава 49.1⁵, посвященная особенностям регулирования труда дистанционных работников, как необратимая реакция на развитие информационных и цифровых технологий. Полагаю, что с точки зрения парадигмального подхода в этот момент можно говорить о начале кризиса. В существующую парадигму трудового права труд дистанционных работников уже вписывался. Многие из признаков, закрепленных в определении понятия трудового отношения, в части применения труда дистанционных работников отсутствовали. Представляется, что ключевым признаком, по которому применение их труда можно было отнести к трудовому праву, являлся признак личного выполнения работы.

В этом же году был внесен еще ряд изменений и дополнений⁶, большинство из которых коснулись признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Появилась ст. 19.1 ТК РФ, предусматривающая, что неустраняемые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, должны толковаться в пользу наличия трудовых отношений, хотя ст. 11 ТК РФ всегда содержала положение о том, что, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Данные изменения — признаки нарастающего кризиса, поскольку появляются новые формы применения труда, которые содержат лишь отдельные признаки трудового отношения, что позволяет применять к ним нормы гражданского права и заключать договоры гражданско-правового характера, где предметом выступает применение труда.

В 2014 г. были внесены дополнения в определение понятия трудового отношения (ст. 15 ТК РФ)⁷. Появился ряд новых признаков, в частности выполнение работы в интересах, под управлением и контролем работодателя. В данном случае

⁵ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ.

⁶ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

⁷ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ.

можно уже говорить о проявлении кризиса и с точки зрения системного подхода, поскольку изменения коснулись основного системообразующего элемента отрасли — предмета трудового права. Полагаю, что не может быть двух мнений о том, что признаки, которыми было дополнено указанное определение, свойственны большинству договоров. Этим же законом была введена в действие глава 53.1, посвященная особенностям регулирования труда работников, направляемых работодателем временно к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Применение труда в такой форме также не соответствует господствующей парадигме, но это адекватная реакция на изменения, протекающие в обществе и экономике.

«Анализ возникновения нового на основе принципа системности показывает: если новое в процессе развития сначала появляется просто как нечто отличное от предыдущего, как простая его разновидность, как особый результат процесса функционирования, то на следующем этапе новое все больше преобразует функциональную систему, в ней совершается процесс развития» (Подольский и Шевченко 1982, 70).

Фактически это было начало череды изменений и дополнений трудового законодательства, которые не сочетаются с существующей парадигмой. Объяснение тому — парадигма трудового права сложилась в рамках индустриального типа общества и экономики. Более того, на ее формирование оказала сильное влияние идеология советского периода развития права. Признаки, закрепленные в определении понятия трудового отношения, полностью соответствовали условиям, в которых происходило формирование и развитие парадигмы.

Во-первых, в качестве работодателей выступали организации, предприятия и учреждения, как правило, достаточно крупные как производственные, так и непромышленные объекты, со стационарными рабочими местами, с возможностью не только непосредственного управления процессом труда, но и осуществлением контроля за ним, с включением работника в трудовой коллектив. Труд в подавляющем большинстве носил несамостоятельный характер, поскольку все средства производства принадлежали государству (не считая краткосрочного периода нэпа). Элементы рыночной экономики, для которой характерно многообразие форм собственности, в том числе частной собственности на средства производства⁸, начали появляться только к концу 90-х годов прошлого столетия. Вместе с тем не следует забывать о том, что, начиная с КЗоТ 1918 г.⁹, практически до 1991 г. в явной или латентной форме присутствовала трудовая повинность.

Впервые решение о введении всеобщей трудовой повинности было закреплено в декларации «О правах трудящегося и эксплуатируемого народа»¹⁰, где, согласно п. 4, она вводилась в целях уничтожения паразитических слоев общества и организации хозяйства. В дальнейшем действовало правило о том, что все совершенно-

⁸ См.: Об индивидуальной трудовой деятельности: Закон СССР от 19.11.1986 (утратил силу); О кооперации в СССР: Закон СССР от 26.05.1988 № 8998-XI (утратил силу).

⁹ Кодекс законов о труде РСФСР от 12.12.1918 // Библиотека нормативных правовых актов СССР. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_416.htm (дата обращения: 12.05.2023).

¹⁰ Декларация «О правах трудящегося и эксплуатируемого народа». Принята 13.01.1918 III Всероссийским Съездом Советов Рабочих и Солдатских Депутатов // Библиотека нормативных правовых актов СССР. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_164.htm (дата обращения: 15.05.2023).

летние трудоспособные граждане, не желающие выполнять важнейшую конституционную обязанность — честно трудиться по своим способностям, уклоняющиеся от общественно полезного труда и ведущие антиобщественный паразитический образ жизни, привлекались к общественно полезному труду на предприятиях¹¹. Уголовная ответственность для лиц, уклоняющихся от общественно полезного труда и ведущих антиобщественный паразитический образ жизни, была отменена в 1975 г.¹², однако фактически граждане, нигде официально не работающие более четырех месяцев, привлекались судом к ответственности в соответствии со ст. 209 УК РСФСР¹³ за систематическое занятие бродяжничеством. Борьба с туеядством в нашей стране продолжалась вплоть до 1991 г., пока не были приняты «Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения»¹⁴.

Полагаю, что в тех условиях появления каких-либо альтернативных форм применения труда не могло и быть, как в силу преобладания крупного машинного производства во всех отраслях народного хозяйства, так и в силу того, что все граждане должны были трудиться на благо общества. Иной формы трудовых отношений не существовало, в таких условиях даже гражданско-правовые договоры, предметом которых выступало применение труда, носили единичный характер.

По мнению Т. Куна, парадигма в этом случае может даже изолировать сообщество от тех социально важных проблем, которые нельзя свести к типу задач, поскольку их нельзя представить в терминах концептуального и инструментального аппарата, предполагаемого существующей парадигмой (Кун 1977, 62).

В настоящее время ситуация коренным образом изменилась. Труд свободен в самом полном смысле этого слова. Каждый имеет право свободно выбирать, как, где и кем трудиться, трудиться ли вообще. Активный переход к информационному типу общества и экономики открыл новые формы применения труда. В таких условиях нормальные изменения, которые, по мнению Т. Куна, добавляют нечто к тому, что уже известно (Кун 2014, 20), имеющихся проблем не решат.

Необходимо революционное изменение, включающее в себя открытия, которые нельзя совместить с ранее используемыми понятиями. Необходимо изменить сам способ мышления и описания естественных феноменов. Порой оно представляет собой относительно неожиданную и цельную трансформацию, в которой некоторая часть приобретенного опыта организуется иначе и обнаруживает факты, которых не замечали раньше (Кун 2014, 21–25).

На мой взгляд, необходимо обратиться к основополагающим положениям, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ¹⁵, которая закрепляет не только принцип свободы труда, а именно право каждого свободно распоряжаться своими способ-

¹¹ Об усилении борьбы с лицами, уклоняющимися от общественно полезного труда и ведущими антиобщественный паразитический образ жизни: Указ Президиума ВС РСФСР от 04.05.1961 (с изм. и доп.) (утратил силу).

¹² О признании утратившими силу Указов Президиума Верховного Совета РСФСР об ответственности лиц, уклоняющихся от общественно полезного труда и ведущих антиобщественный паразитический образ жизни: Указ Президиума ВС РСФСР от 07.08.1975 (утратил силу).

¹³ Уголовный кодекс РСФСР. Утв. Верховным Советом РСФСР от 27.10.1960 (ред. от 30.07.1996).

¹⁴ Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения: Приняты Верховным Советом СССР № 1905-1 от 15.01.1991 (утратил силу).

¹⁵ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020.

ностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, но и право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, Конституция РФ гарантирует каждому защиту от безработицы.

При этом следует учитывать (а это вытекает из смысла указанной статьи), что «право на труд может быть реализовано и в формах, отличных от трудового договора. <...> Тем самым конституционный принцип свободы труда аккумулирует идею всеобщей реализации потенциала самовыражения человека и его адаптации в социальной среде как посредством собственно трудовой деятельности, так и в иных формах» (Еремина 2013, 12).

Полагаю, что в вышеуказанных конституционных нормах было изначально заложено широкое понимание труда, не сводимое к трудовому отношению. Только в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ закреплено, что право на отдых гарантируется исключительно лицам, работающим по трудовому договору, как и установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, право на выходные, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Следует согласиться с тем, что «труд» с точки зрения дефиниции является достаточно широкой категорией. Труд понимается как целесообразная деятельность человека, направленная на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей, а также как работа, занятие, усилие, направленное на достижение чего-нибудь (Ожегов 1994, 706).

Следовательно, под термином «труд» может пониматься любая деятельность, имеющая целью удовлетворение потребностей человека и общества. Это могут быть как трудовые отношения, так и правоотношения, связанные с прохождением государственной и муниципальной службы, гражданско-правовые отношения, связанные с применением труда. Этот ряд можно продолжить новыми формами применения труда, появившимися в современных условиях, — правоотношения по предоставлению труда самозанятыми, труд платформенных занятых, применение труда в дистанционной и удаленной форме.

Как в индустриальную эпоху, так и в условиях становления информационного типа общества и экономики базовые потребности человека (в пище, жилье, одежде и др.) или социально значимые потребности практически не могут быть удовлетворены без возможности работать и зарабатывать. Как верно отмечает Ш. И. Кулиева, реализуя свои потребности в труде, человек обеспечивает материальные основы своего существования (Кулиева 1990, 16).

Следует признать, что сегодня работа по трудовому договору больше не является для индивида единственной возможностью применять свои способности к труду для извлечения материальных благ, необходимых для удовлетворения социально значимых потребностей и поддержания жизнедеятельности.

При этом следует констатировать, что большинство известных форм применения труда в настоящее время находится в сфере как нестандартной, так и неформальной, теневой занятости. Следовательно, многие из лиц, предоставляющих свой труд не в рамках трудового отношения, не имеют права на полный объем социальных предоставлений, хотя «гарантии в сфере социального обе-

спечения рассматриваются как достижение на пути развития общества, как одна из незабываемых его основ, способствующая в том числе экономическому прогрессу» (Истомина 2021, 5).

По данным МОТ, в настоящее время в неформальной экономике работают более шести работников из десяти. Таким образом, неформальность является огромным по своему масштабу явлением, которое, вопреки прежним прогнозам, не стало меньше с течением времени, а, наоборот, растет во многих странах мира¹⁶. Россия не является исключением. Так, доля работников, занятых в неформальном секторе экономики, составила в 2022 г. 18,6% от всей рабочей силы, число россиян, работающих без официального трудоустройства, составило 13,4 млн человек¹⁷.

Под неформальной занятостью понимаются трудовые отношения, которые фактически или юридически не попадают в сферу трудового законодательства, подоходного налогообложения или предоставления права на социальную защиту, льготы и пособия, связанные с занятостью (например, заблаговременное уведомление об увольнении, выходное пособие, оплачиваемый ежегодный отпуск, отпуск по болезни)¹⁸. Представить такое в рамках индустриального типа общества и экономики в России было невозможно.

Полагаю, что процессы, связанные с появлением новых форм труда, как и процессы, связанные с изменением типа общества и экономики, необратимы. Необходимо формировать новую парадигму трудового права, исходя из данных сегодняшней реальности, учитывая, что «между потребностями человека и их удовлетворением стоит труд как вид деятельности, характеризующийся социальной организацией» (Здравомыслов 1986, 17).

Более того, невозможно отрицать тот факт, что «человек реализует себя и формирует свою деятельность, в том числе правовую, в исторически сложившихся типах общественного производства и духовного развития, в тех формах, которые являются наиболее приемлемыми и устойчивыми для людей определенного социума. Любая сфера человеческой деятельности носит не только индивидуальный, но и социально-закономерный характер, так как является общественно-коллективной и значимой» (Рыбаков 2022, 195).

Сказанное позволяет выдвинуть суждение о том, что в основу новой парадигмы трудового права должно лечь трансформированное, расширенное понимание трудового отношения как отношения, опосредующего трудовую деятельность, осуществляемую физическим лицом лично в целях удовлетворения социально значимых потребностей и поддержания своей жизнедеятельности, в любой форме, под контролем, управлением и/или подчинением субъекту, предоставляющему работу (нанимателю), в интересах которого труд осуществляется.

¹⁶ Переход от неформальной экономики к формальной: теория изменений. Февраль 2021 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_776127.pdf (дата обращения: 12.05.2023).

¹⁷ Злобин А. Неформальная занятость в России упала до минимума за 11 лет // Forbes. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/486775-neformal-naa-zanatost-v-rossii-upala-do-minimuma-za-11-let> (дата обращения: 12.05.2023).

¹⁸ Распространение социального обеспечения на работников неформальной экономики. Выводы из международного опыта. Ноябрь 2019 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_747291.pdf (дата обращения: 12.05.2023).

Предвидя критику, отмечу, что появление новой парадигмы возможно только в рамках научных революций, которые как раз и сопровождаются столь масштабными изменениями. Новое понимание трудового отношения — это начало, которое повлечет за собой трансформацию многих категорий трудового права. Более того, не настаиваю на том, что данное суждение является безупречным, но оно подтолкнет научное сообщество к более активным действиям в этом направлении и породит научную дискуссию. Большинство исследований парадигмы трудового права сводится к выводу о наличии кризиса, но не предлагает видения развития этой отрасли права. Р.Иеринг писал о том, что «каждое время приносит с собой новую точку зрения, а потому и происходящее принимает совсем иной вид, чем прежде» (Иеринг 1896, 144).

Кроме того, по мнению Т. Куна, для научных революций характерно изменение категорий, являющихся необходимой предпосылкой научных описаний и обобщений. Изменения корректируют не только критерии категоризации, но и способ распределения объектов и ситуаций среди ранее существовавших категорий. Поскольку такое перераспределение всегда затрагивает не одну, а несколько категорий, поскольку эти категории участвуют в определении друг друга, то изменения такого рода всегда носят всеобъемлющий характер. Приходится сразу исправлять значительное число взаимосвязанных обобщений. Революционные изменения не могут быть постепенными и тем отличаются от нормальных, или кумулятивных, изменений (Кун 2014, 40–42).

Необходимо отметить, что первые шаги по сближению отношений, в основе которых лежит применение труда, уже предприняты. Так, в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»¹⁹ были внесены изменения²⁰, согласно которым в настоящее время обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежат лица, работающие по договорам гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ и (или) оказание услуг, по договорам авторского заказа, а также авторы произведений, получающие выплаты и иные вознаграждения по договорам об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательским лицензионным договорам.

В Европе также имеются успешные примеры распространения социального обеспечения на работников неформальной и нестандартной занятости. По данным Eurofound, во многих странах распространение социального обеспечения на более широкие группы населения в целях сосредоточения усилий на расширении охвата социальным страхованием независимо от статуса занятости, возможно, и не принесет немедленных результатов в плане формализации экономики, но может способствовать этому в перспективе за счет улучшения доступа к здравоохранению, образованию и гарантированному доходу с положительным эффектом для развития человеческого потенциала и производительности. Например, в Алжире самозанятые работники включены в программы социального страхования. В основе

¹⁹ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 03.04.2023).

²⁰ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 14.07.2022 № 237-ФЗ.

такого подхода лежит положение о том, что это инвестиции в людей, осуществляемые посредством социальной защиты, которые дают им дополнительные гарантии, способствуя формализации трудовых отношений в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Вместе с тем эти инвестиции учитывают возможности различных категорий, занятых в плане уплаты взносов. При этом отмечается, что универсально-го решения, подходящего для всех случаев, не существует²¹.

Данный пример подтверждает, что проблемы, с которыми столкнулись страны при переходе к информационному типу общества и экономики, едины, следовательно, пути их решения тоже могут быть сходны. Вместе с тем необходимо учитывать, что государства находятся на разной стадии формирования информационного типа общества и экономики, имеют разные социально-экономические характеристики и разный исторический опыт. История индустриализации в России существенно отличалась от того, как этот процесс протекал в других странах. Это наложило отпечаток на развитие трудового права и формирование его парадигмы, следовательно, должно учитываться при формировании новой парадигмы.

Считаю, что в сферу действия трудового права в условиях активного расширения форм применения труда, обусловленных цифровизацией всех сфер жизнедеятельности общества, должны войти все отношения, связанные с трудом. Речь идет в первую очередь о гражданско-правовых отношениях, предметом которых является применение труда. Признаки, указывающие на экспансию трудового права в сторону гражданского права, уже обозначились — это и появление ст. 19.1 ТК РФ с ее императивными положениями, закрепленными в части третьей, и распространение обязательного социального страхования на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам. Представляется, что подошло время, когда в этом процессе необходимо поставить точку.

Однако на практике возникнет ряд вопросов. Одним из первых будет определение тех договоров гражданско-правового характера, которые должны будут войти в сферу действия трудового права. Представляется, что это будут все договоры, предметом которых выступает применение труда, где исполнителем выступает физическое лицо, независимо от того, обладает ли оно статусом самозанятого, а в качестве субъекта, применяющего труд, — наниматель, юридическое лицо или физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя.

Полагаю, что замена термина «работодатель» на «наниматель» будет оправданной, ибо этимология второго термина больше отражает суть возникающих между сторонами отношений, как и замена термина «работник» на «нанимающийся». Более того, именно такая терминология изначально использовалась учеными. К. М. Варшавский, раскрывая понятие трудового договора, указывал, что это соглашение, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение (Варшавский 1924, 37). И. С. Войтинский также использовал указанные термины, отмечая, что наемный труд, как труд добровольный, предполагает соглашение или договор между нанимающимся и нанимателем (Войтинский 1925, 121–122). Однако под воздействием идеологии советского периода развития трудового права договор найма превра-

²¹ Координация работы служб занятости и социальных служб: страны Европы. Апрель 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_842673.pdf (дата обращения 12.05.2023).

тился в трудовой договор, а наниматель и нанимающийся — в работодателя и работника.

Полагаю, что возвращение к исходной терминологии с необходимостью включения в сферу данных отношений лиц, работающих не только по трудовому договору, но и по договорам гражданско-правового характера, связанных с применением труда, вне зависимости от форм его применения, является оптимальным отражением сущности регулируемых отношений. При этом договор найма для трудового права в рамках новой парадигмы будет выступать родовой категорией, в рамках которой будут существовать договоры, имеющие видовые отличия, к примеру трудовой договор как одна из разновидностей договоров.

Следующий критерий, на основании которого будет необходимо определить, какие договоры по применению труда из сферы гражданского права должны перейти в сферу трудового права, — это установление слабой стороны договора. При этом в качестве таковой должно признаваться именно лицо, предоставляющее свой труд — нанимающийся. Еще И. А. Покровский утверждал, что защита необходима экономически слабой стороне от эксплуатации ее неопытности, нужды, легкомыслия, злоупотребления доверием и тяжелой жизненной ситуацией стороной экономически сильной. Более того, ученый отмечал, что сторона должна быть слабой по своему имущественному положению. В силу вышеуказанных отягощающих обстоятельств слабая сторона заключает невыгодный порой для себя договор (Покровский 1899).

Теория слабой стороны и критерии ее определения с достаточной степенью четкости разработаны в рамках гражданского права (Вавилин 2009; Славецкий 2004; и др.) и пригодны для обозначенной цели. Так, слабая сторона — это субъект правоотношения, который по сравнению с контрагентом имеет меньше возможностей для реализации своего субъективного права в силу: экономических, организационных возможностей; слабой переговорной силы; неопытности, отсутствия профессионализма в сфере заключения договора, а равно правовой некомпетентности; нужды при заключении договора, в том числе тяжелого материального положения и иных тяжелых жизненных обстоятельств; повышенной заинтересованности во вступлении в данное правоотношение; невозможности оказать влияние на процесс составления договора, а также ряда иных признаков (Волос 2016, 46).

Обозначенные признаки в полной мере применимы к работнику. К. М. Варшавский писал о том, что имеется потребность в «законодательстве, по своему содержанию ограждающем интересы слабейшей стороны трудового отношения» (Варшавский 1924, 9). Ключевым признаком, отличающим трудящегося (нанимающегося), он называл тот факт, что это экономически слабейшая сторона, не могущая себя отстоять, зарабатывающая себе на пропитание личным трудом (Варшавский 1924, 45).

Вместе с тем К. М. Варшавский высказывал сомнение в состоятельности такого признака, который в рамках существующей парадигмы трудового права выступает наравне с обозначенными выше как ключевой. Речь идет о делении труда на «самостоятельный» и «несамостоятельный». В сферу трудового права попадал исключительно труд «несамостоятельный», предполагающий использование чужих средств производства. Однако, по мнению ученого, данный экономический момент не может быть решающим при юридическом разграничении отношений, связанных с применением труда, в силу своей неопределенности. Так, сам факт обладания ору-

диями производства не всегда гарантирует «самостоятельность» труда. «Самостоятельность» труда портного, имеющего швейную машину, сапожника, обладающего собственными колодками и шилом, крестьянина, вывозящего лес на собственной лошади, нуждается в защите в гораздо большей мере, чем «несамостоятельный» труд директора завода (Варшавский 1924, 45–46).

Соглашусь с И. В. Цыганковой в том, что «особый интерес в современных условиях представляют новые формы нестандартной занятости, появившиеся уже в постиндустриальной экономике. Численность работников, занятых в рамках данных новых форм, постоянно увеличивается, а их удельный вес в структуре нестандартной занятости растет. Новые формы нестандартной занятости появились и оказались жизнеспособными, поскольку, с одной стороны, благодаря им рынок труда приобрел большую гибкость, с другой стороны — все они в той или иной степени выгодны работодателям, их применение позволяет снизить затраты на рабочую силу, снизить риски, связанные с ее использованием, или организовать работу в условиях, при которых применение стандартной занятости не представляется возможным» (Цыганкова 2022, 113).

Вместе с тем, несмотря на активное развитие форм применения труда, все они в настоящее время укладываются в категорию либо трудовых отношений, либо гражданско-правовых, связанных с применением труда, что позволяет все нестандартные формы занятости перевести в сферу действия трудового права. Необходимость этого обусловлена не только активным развитием форм применения труда, которые составляют на рынке труда конкуренцию трудовым отношениям, сколько заботой о человеке, для которого предоставление труда является единственным способом удовлетворения социально значимых потребностей в целях поддержания его жизнедеятельности. Это коррелировало бы с выводом, сделанным Н. Н. Моисеевым о том, что развитие должно происходить целенаправленно в интересах Человека, его будущего (Моисеев 1990, 8). Возразить трудно.

Т. Кун отмечал, что выбор теории, который составит основу новой парадигмы, требует предварительного уточнения целей, достигаемых посредством этого выбора (Кун 2014, 289). В основе теории расширенного понимания трудового отношения и включения в орбиту трудового права не только непосредственно трудовых отношений, но и иных отношений, связанных с применением труда, лежит не только забота о человеке, предоставляющем свой труд, но и ценность такого труда для общества.

Право на труд в безопасных условиях и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда должно быть реализовано в отношении каждого лица, предоставляющего свой труд, вне зависимости от формы применения этого труда. Представляется, что право на обязательное социальное страхование также должно быть обусловлено не наличием трудового отношения на основании заключенного трудового договора, а участием лица в общественно полезной трудовой деятельности.

Предвижу возражения о невозможности в полном объеме распространить сейчас на гражданско-правовые отношения, связанные с применением труда, имеющиеся социальные льготы и гарантии, закрепленные в трудовом законодательстве для лиц, работающих по трудовому договору. В то же время подчеркну, что,

предлагая расширить сферу действия трудового права, не предлагаю полного уравнивания лиц, работающих по трудовому договору, с лицами, предоставляющими труд в иных формах, с точки зрения объема их прав, обязанностей и предоставляемых им льгот и гарантий.

В арсенале трудового права имеются необходимые приемы и способы, посредством которых можно обеспечить единство и дифференциацию правового регулирования. Представляется, что должен быть определен минимальный набор прав и гарантий лицам, предоставляющим труд (нанимающимся), вне зависимости от формы применения труда. Вместе с тем он должен зависеть от степени подчиненности (зависимости) и подконтрольности нанимающегося нанимателю в процессе применения труда. В трудовом отношении, как известно, работник должен подчиняться работодателю. В рамках того же трудового отношения, но реализуемого в дистанционной (удаленной) форме, степень подчиненности меняется. Поскольку применение труда в данной форме не позволяет в полном объеме управлять трудом и контролировать его выполнение (порой это даже нецелесообразно), появляется доля самостоятельности нанимающегося в процессе предоставления труда, в силу чего объем его прав и гарантий может варьироваться в сторону их уменьшения. Для платформенных занятых, самозанятых, где соотношение самостоятельности в процессе предоставления труда и подчиненности (зависимости) с подконтрольностью нанимателю меняется в сторону существенного увеличения самостоятельности, это может означать сведение объема прав и гарантий к минимально гарантированному всем лицам, предоставляющим свой труд.

3. Выводы

«Важнейшей составляющей любой науки является ее постоянная рефлексия, изучение самой себя и своего места на карте научного мира, в системе отношений с другими науками, роли в общественном прогрессе, непрекращающееся осмысление и переосмысление исторических путей и перспектив дальнейшего развития». Трудовое право, как и другие отраслевые науки, находится «в поисках парадигмы, которая даст ей устойчивый фундамент для такого развития, станет надежным ориентиром в неустойчивом мире всеобщей мировоззренческой турбулентности» (Головин и Головина 2019, 190).

Системообразующим фактором трудового права выступали и будут выступать социально значимые потребности в первую очередь человека, предоставляющего свой труд в целях их удовлетворения и поддержания его жизнедеятельности. Ибо «человеческая деятельность и мера ее проявления — социальная активность — сводится прежде всего к удовлетворению людьми соответствующих потребностей» (Кулиева 1990, 14). Предоставление труда по-прежнему остается одним из основных способов получения средств к существованию для большинства трудоспособного населения.

Более того, «потребности и способности человека выступают как предпосылки его деятельности. Действие человека, направленное на удовлетворение этих потребностей, приводит к возникновению определенных связей и отношений» (Процевский 2019, 9). И, как было отмечено, это в современном обществе уже не исчерпывается исключительно трудовыми отношениями. Изменение типа обще-

ства и экономики привело к появлению различных форм применения труда. Это не только породило кризис в трудовом праве, но и выступило отправной точкой для поиска новой парадигмы.

Изменения в правовом регулировании трудовых отношений, произошедшие за последнее десятилетие, запустили в трудовом праве как системном образовании процесс видоизменения его системообразующих элементов, что неизбежно приведет к модификации всей системы. Каким будет результат этого процесса? Позволит ли это системе адаптироваться к новым условиям и, видоизменившись, выйти на качественно новый уровень в рамках эволюционного процесса либо приведет к гибели системы и прекращению существования трудового права как самостоятельной отрасли? Итог будет зависеть от усилий многих, в первую очередь — от научного сообщества. Будет ли трудовое право пытаться измениться в рамках старой парадигмы, показавшей в современных условиях свою несостоятельность, либо будут появляться и развиваться новые теории, способные лечь в основу нового парадигмального подхода, покажет время.

Безусловно, формирование новой парадигмы трудового права в условиях формирования информационного типа общества крайне затруднено, поскольку все «упирается в отсутствие достоверных знаний естественных наук об информации в целом и ее отдельных субстанциональных характеристик» (Федорченко и Горбунов 2021, 97). Кроме того, невозможно однозначно говорить о процессах, протекающих в обществе, поскольку на них оказывает активное влияние не только информатизация, но и социально-экономические и политические изменения современного периода. «Однако нельзя отрицать и одну из фундаментальных аксиом методологии науки о невозможности сделать достоверные выводы, основываясь лишь на одной тенденции, без учета остальных, сопутствующих ей факторов» (Федорченко и Горбунов 2021, 98). В качестве такого перманентного фактора выступают социально значимые потребности. Если представление о новой парадигме трудового права будет складываться при обязательном учете данного фактора, который взаимосвязан с темпоральным фактором, теми изменениями, которые протекают в обществе и экономике при смене их типов, это создаст необходимую основу для полноценной адаптации системы трудового права к новым условиям. Набор социально значимых потребностей субъектов трудового права неизменен, меняются объемы и способы их удовлетворения.

В завершение хочется подчеркнуть, что «человек как субъект права должен быть понимаем с позиций нового этапа развития науки, технологий, общества. Вероятно, должна быть усилена философская составляющая юридических исследований, отражающая мировоззрение современности и будущего с лидирующей ролью человека» (Рыбаков 2022, 201).

Библиография

- Александров, Николай Г. 2009. *Трудовое правоотношение*. Москва: Проспект.
- Амеличева, Лилия П. 2019. «Парадигма правового регулирования достойного труда как концептуальное направление развития трудового права в условиях глобализации и неолиберализма.» *Трудовое и социальное право* 4 (32): 11–17.
- Анохин, Петр К. 1978. *Избранные труды. Философские аспекты теории функциональной системы*. Москва: Наука.

- Блаумберг, Игорь В. 1997. *Проблема целостности и системный подход*. Москва: Эдиториал УРСС.
- Вавилин, Евгений В. 2009. *Механизм осуществления гражданских прав и исполнения обязанностей*: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва.
- Варшавский, Константин М. 1924. *Трудовое право СССР*. Ленинград: Academia.
- Васильев, Владимир В. 2014. *Детерминизм в системе гражданского права Российской Федерации*: дис. ... д-ра юрид. наук. Тверь.
- Васильева, Юлия В., и Светлана В. Шуралева. 2018. «К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения.» *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 41: 454–477.
- Войтинский, Иосиф С. 1925. *Трудовое право СССР*. Москва; Ленинград: Госюриздат.
- Волос, Екатерина П. 2016. «Отличительные черты категории “слабая сторона в гражданском правоотношении”». *Евразийская адвокатура* 5 (24): 42–47.
- Головин, Алексей Г., и Анна А. Головина. 2019. «Теория права в поиске новой парадигмы развития.» *Гражданин. Выборы. Власть* 1 (11): 189–196.
- Еремина, Светлана Н. 2013. *Право человека на труд и правовые формы его реализации*. Москва: Языки славянской культуры.
- Здравомыслов, Андрей Г. 1986. *Потребности. Интересы. Ценности*. Москва: Политиздат.
- Зорькин, Валерий Д. 2011. *Конституционно-правовое развитие России*. Москва: Норма: ИНФРА-М.
- Иванчина, Юлия В. 2019. *Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей*: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет.
- Иванчина, Юлия В. 2023. «Эволюция парадигмы трудового права и факторы, ее опосредующие.» *Ежегодник трудового права* 13: 7–25.
- Иеринг, Рудольф. 1896. «Задача и метод истории права.» *Журнал Министерства юстиции* 2: 143–157.
- Истомина, Елена А. 2021. *Влияние концепции социального риска на правовое регулирование социального обеспечения*: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург.
- Ковалёв, Валерий Н. 2017. *Труд и его социальные последствия*. Харьков: Смугаста типографія.
- Кузьменко, Александр В. 2005. *Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования*. Санкт-Петербург: Юридический центр «Пресс».
- Кулиева, Шаргия И. 1990. *Изменения структуры потребностей и гармоничное развитие личности*: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Баку.
- Кун, Томас. 1977. *Структура научных революций*. Москва: Прогресс.
- Кун, Томас. 2014. *После «Структуры научных революций»*. Москва: АСТ.
- Лебедев, Владимир М. 2018. *Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования*. Москва: Норма, Инфра-М.
- Мамзин, Алексей С. 1972. «Проблема взаимосвязи организации и эволюции живого и ее методологическое значение». *Организация и эволюция живого*. Ленинград: Наука. Ленингр. отд-ние, 7–33.
- Минбалева, Александра В. 2022. *Проблемы цифрового права*. Саратов: Амирит.
- Моисеев, Никита Н. 1990. *Человек и ноосфера*. Москва: Молодая гвардия.
- Молодцов, Мстислав В. 1985. *Система советского трудового права и система законодательства о труде*. Москва: Юридическая литература.
- Ожегов, Сергей И. 1994. *Словарь русского языка*. Екатеринбург: Урал-Советы (Весть).
- Подольский, Вадим А., и Владимир Н. Шевченко. 1982. «Значение принципа системности для объяснения проблемы возникновения нового.» *Проблемы диалектики. Вып. X. Материалистическая диалектика и системный подход*. Ленинград: Издательство Ленинградского ун-та, 67–74.
- Покровский, Иосиф А. 1899. «Справедливость, усмотрение судьи и опека (Дилеммы современного гражданского права в области договоров).» *Вестник права* 10: 59–88.
- Процевский, Александр И. 2019. *Избранное*. Харьков: Право.
- Ракитов, Анатолий И., Дмитрий А. Бондяев, Игорь Б. Романов, Сергей В. Егерев и Андрей Ю. Щербakov. 2009. *Системный анализ и аналитические исследования: руководство для профессиональных аналитиков*. Москва: Тип. «Возрождение».

- Рыбаков, Олег Ю. 2022. «Человек, право, культура, технологии: новая парадигма взаимодействия?» *Основные тенденции развития современного права: проблемы теории и практики*. Казань: Университет управления ТИСБИ, 194–201.
- Скачкова, Галина С. 2019. «Парадигма трудового права: взгляд в будущее.» *Вопросы трудового права* 2: 10–14.
- Славецкий, Дмитрий В. 2004. *Принцип защиты слабой стороны гражданско-правового договора*: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Самара: Волгогр. акад. МВД России.
- Стёпин, Вячеслав С. 2004. «Синергетика и системный анализ.» *Синергетическая парадигма. Когнитивно-коммуникативные стратегии современного научного познания*. Москва: Прогресс-Традиция, 58–77.
- Федорченко, Алексей А., и Михаил А. Горбунов. 2021. «Государство и право в эпоху цифровой трансформации общества: новая парадигма или утрата идентичности.» *Ученые труды Российской академии адвокатуры и нотариата* 4 (63): 97–104.
- Хачатуров, Рудольф Л. 2018. «Становление отраслей права Российской Федерации.» *Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России* 1 (41): 91–97.
- Цыганкова, Инга В. 2022. «Социальные аспекты применения нестандартных форм занятости на российском рынке труда.» *Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований* 1: 112–117. <https://www.doi.org/10.24412/1994-3776-2022-1-112-117>
- Чуча, Сергей Ю. 2022. «Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе (обзор международной научно-практической конференции)». *Труды Института государства и права Российской академии наук* 17 (2): 224–240.

Статья поступила в редакцию 18 июня 2023 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Иванчина Юлия Валерьевна — д-р юрид. наук, проф.; julia.ivanchina@gmail.com

The new paradigm of labor law in an information society

Yulia V. Ivanchina

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev,
21, ul. Komsomolskaya, Ekaterinburg, 620137, Russian Federation

For citation: Ivanchina, Yulia V. 2024. “The new paradigm of labor law in an information society.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 116–140. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.107> (In Russian)

Based on the paradigm and system approach, the author analyzes the evolution of the labor law paradigm, which formed within the industrial type of society and economy and is currently experiencing a paradigm crisis, as it is losing its cognitive effectiveness and predictive purpose. For labor law as a complex developing system, the process of evolution is characteristic. It is similar to the paradigm process, which is mediated by two coherent factors (permanent — socially significant needs of the subjects of labor law, and temporal — the dominant type of society and economy). The same factors are typical for the evolution of the system, where socially significant needs act as a permanent system-forming factor of the industry. The external environment acts as a temporal factor — changes taking place in society and the economy, with which the system is in constant interaction. These processes differ in the outcome of a possible scientific crisis. The paradigm approach assumes one way out — a scientific revolution and the emergence of a new paradigm. The development of events with a systematic approach is more variable. When, as a result of the modification of individual elements of the system, the process of evolution starts, leading to a crisis, it can end both with the death of this system, and with transformations in it and the formation on the basis of the old system

of a new one, more adapted to external conditions, that is, the emergence of a new paradigm. A judgment has been put forward that the new paradigm of labor law should be based on a transformed, expanded understanding of the labor relationship as a relationship based on labor activity carried out by an individual personally in order to meet socially significant needs and maintain his life, in any form, under control, management and/or subordination to the subject providing work (employer), in whose interests the work is carried out.

Keywords: labor law paradigm, scientific crisis, scientific revolution, paradigm approach, systems approach, socially significant needs, evolution, forms of labor, employment, informational type of society and economy.

References

- Alexandrov, Nikolai G. 2009. *Labour legal relationship*. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Amelicheva, Lilia P. 2019. "The paradigm of legal regulation of decent work as a conceptual direction for the development of labor law under conditions of globalization and neoliberalism." *Trudovoe i sotsial'noe pravo* 4 (32): 11–17. (In Russian)
- Anokhin, Peter K. 1978. *Selected Works. Philosophical Aspects of the Theory of the Functional System*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Blaumberg, Igor V. 1997. *The Problem of Integrity and the System Approach*. Moscow: Editorial URSS Publ. (In Russian)
- Chucha, Sergey Yu. 2022. "Transformation of the paradigm of labor law in the post-industrial information society (review of an international scientific and practical conference)." *Trudy Instituta gosudarstva i prava Rossiiskoi akademii nauk* 17 (2): 224–240. (In Russian)
- Fedorchenko, Alexei A., and Mikhail, Gorbunov. 2021. "State and Law in the Age of Digital Transformation of Society: New Paradigm or Loss of Identity." *Uchenye trudy Rossiiskoi akademii advokatury i notar-iata* 4 (63): 97–104. (In Russian)
- Golovin, Alexei G., and Anna A. Golovina. 2019. "Law theory in search of a new developmental paradigm." *Grazhdanin. Vybory. Vlast'* 1 (11): 189–196. (In Russian)
- Iering, Rudolf. 1896. "The task and method of the history of law." *Zhurnal Ministerstva iustitsii* 2: 143–157. (In Russian)
- Istomina, Elena A. 2021. *The impact of the concept of social risk on the legal regulation of social security*: Dr. Sci. thesis. Ekaterinburg. (In Russian)
- Ivanchina Yulia, V. 2023. "Evolution of the labour law paradigm and factors mediated." *Russian Journal of Labour & Law* 13: 7–25. (In Russian)
- Ivanchina, Yulia V. 2019. *Functions of labor law as a reflection of socially significant needs*: Dr. Sci. thesis, Ekaterinburg. (In Russian)
- Khachaturov, Rudolf L. 2018. "Formation of branches of law of the Russian Federation." *Iuridicheskaiia nauka i praktika: Vestnik Nizhegorodskoi akademii MVD Rossii* 1 (41): 91–97. (In Russian)
- Kovalev, Valery N. 2017. *Labor and its social consequences*. Kharkiv: Smugasta tipografiia Publ. (In Russian)
- Kuhn, Thomas. 1977. *The structure of scientific revolutions*. Moscow: Progress Publ. (In Russian)
- Kuhn, Thomas. 2014. *After the "Structure of scientific revolution"*. Moscow: AST Publ. (In Russian)
- Kulieva, Shargia I. 1990. *Changes in the structure of needs and the harmonious development of personality*: PhD thesis abstract. Baku. (In Russian)
- Kuzmenko, Alexander V. 2005. *The subject of Russian labour law: Experience of system-legal research*. St. Petersburg: Iuridicheskii tsentr "Press" Publ. (In Russian)
- Lebedev, Vladimir M. 2018. *Labour law: The experience of comparative legal research*. Moscow: Norma, Infra-M Publ. (In Russian)
- Mamzin, Alexei S. 1972. "The problem of the relationship between organization and evolution of living things and its methodological significance." *Organization and Evolution of the Living*. Leningrad: Nauka. Leningr. otd-nie Publ., 7–33. (In Russian)
- Minbaleev, Alexander V. 2022. *Problems of digital law*. Saratov: Amirit Publ. (In Russian)
- Moiseev, Nikita N. 1990. *Man and the noosphere*. Moscow: Molodaia gardiia Publ. (In Russian)

- Molodtsov, Mstislav V. 1985. *System of Soviet Labor Law and the System of Labor Legislation*. Moscow: Iuridicheskaja literatura Publ. (In Russian)
- Ozhegov, Sergey I. 1994. *Dictionary of the Russian language*. Ekaterinburg: Ural-Sovety Vest' Publ. (In Russian)
- Podolsky, Vadim A., and Vladimir N., Shevchenko. 1982. "The Significance of the Principle of Systematicity for Explaining the Problem of the Emergence of the New." *Problems of Dialectics. Iss. X. Materialistic Dialectics and Systemic Approach*. Leningrad: Leningrad University Press, 67–74. (In Russian)
- Pokrovsky, Joseph A. 1899. "Justice, Judicial Discretion and Guardianship (Dilemmas of Modern Civil Law in the Field of Contracts)." *Vestnik prava* 10: 59–88. (In Russian)
- Protsevsky, Alexander I. 2019. *Selected*. Kharkiv: Pravo Publ. (In Russian)
- Rakitov, Anatoly I., Dmitry A. Bondyaev, Igor B. Romanov, Sergey V. Yegerev, Andrey Yu. Shcherbakov. 2009. *Systems Analysis and Analytical Research: A Guide for Professional Analysts*. Moscow: Tipografija "Vozrozhdenie" Publ. (In Russian)
- Rybakov, Oleg Yu. 2022. "Man, Law, Culture, Technology: A new paradigm of interaction?" *Main tendencies of development of modern law: Problems of theory and practice*. Kazan: Universitet upravleniia TISBI Publ., 194–201. (In Russian)
- Skachkova, Galina S. 2019. "The paradigm of labor law: A look into the future." *Voprosy trudovogo prava* 2: 10–14. (In Russian)
- Slavetsky, Dmitry V. 2004. *The principle of protection of the weak party in a civil law contract*: PhD thesis abstract, Samara. (In Russian)
- Styopin, Vyacheslav S. 2004. "Synergetics and system analysis." *Synergetic paradigm. Cognitive-communicative strategies of modern scientific cognition*. Moscow: Progress-Traditsiia Publ., 58–77. (In Russian)
- Tsygankova, Inga V. 2022. "Social aspects of the application of non-standard forms of employment in the Russian labor market." *Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovanii* 1: 112–117. <https://www.doi.org/10.24412/1994-3776-2022-1-112-117> (In Russian)
- Varshavsky, Konstantin M. 1924. *Labour law of the USSR*. Leningrad: Academia Publ. (In Russian)
- Vasilyev, Vladimir V. 2014. *Determinism in the system of civil law of the Russian Federation*: Dr. Sci. thesis. Moscow. (In Russian)
- Vasilyeva, Yulia V., and Svetlana V. Shuraleva. 2018. "On the question of the formation and current state of paradigms of Russian labour law and social security law." *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 41: 454–477. (In Russian)
- Vavilin, Evgeny V. 2009. *Mechanism of implementation of civil rights and performance of obligations*: PhD thesis abstract. Moscow. (In Russian)
- Voitinsky, Joseph S. 1925. *Labour law of the USSR*. Moscow, Leningrad: Gosiurizdat Publ. (In Russian)
- Volos, Catherine P. 2016. "Distinguishing features of the category 'weak party in civil legal relations.'" *Evrasijskaja advokatura* 5 (24): 42–47. (In Russian)
- Yeremina, Svetlana N. 2013. *The human right to work and legal forms of its implementation*. Moscow: Iazyki slavianskoi kul'tury Publ. (In Russian)
- Zdravomyslov, Andrei G. 1986. *Needs. Interests. Values*. Moscow: Politizdat Publ. (In Russian)
- Zorkin, Valery D. 2011. *Constitutional and legal development of Russia*. Moscow: Norma: INFRA-M Publ. (In Russian)

Received: June 18, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

Yulia V. Ivanchina — Dr. Sci. in Law, Professor; julia.ivanchina@gmail.com