

Трудовой договор: начала дуализма и императивы современного развития в России

О. А. Парягина

Иркутский государственный университет,
Российская Федерация, 664003, Иркутск, ул. К. Маркса, 1

Автор рассматривает трудовой договор как частноправовой регулятор отношений в сфере труда и объясняет дуализм правовой природы этого договора тем, что в положении его сторон — работника и работодателя — заложены начала равенства и неравенства. Работник является подчиненной и экономически зависимой стороной трудового договора, и его интересы нередко ущемляются в трудовых отношениях работодателем. На обеспечение трудовых прав и интересов работников в договорных отношениях нацелено публично-правовое (государственное) регулирование, на повышение уровня социальной защиты — социально-партнерское и локальное нормативное регулирование труда. В российской практике гибкость в регулировании трудовых отношений не вполне сочетается с государственной политикой *flexicurity* на рынке труда. В статье подвергнута сомнению оправданность включения в определение трудового договора в ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации тавтологичного указания на выполнение работником трудовой функции «в интересах, под управлением и контролем работодателя». В связи с усилением в мировой и отечественной практике противоречий между трудом и капиталом, ростом атипичной занятости, недостаточным развитием социального партнерства, снижением уровня социальной защиты работников автор поддерживает идеи о целесообразности юридической регламентации новых форм трудовых договоров, необходимости усиления правового регулирования трудовых отношений государством. В процессе совершенствования трудового законодательства подлежат учету провозглашенные ООН цели устойчивого развития и установленные Международной организацией труда (МОТ) стандарты и ориентиры в сфере труда. Исходя из этого, императивами (требованиями) времени в России являются справедливое регулирование трудовых отношений, разработка и реализация на основе баланса интересов работников и работодателей национального проекта «Достойный труд».

Ключевые слова: дуализм трудового договора, сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений, защита прав и интересов работников и работодателей, достойный труд.

Введение

В юриспруденции трудовой договор со времени его обособления в России и за рубежом в системе связанных с трудом договоров признается частноправовым регулятором отношений в сфере наемного труда. В научных исследованиях специфики трудового договора констатируется, что в правовом положении работника и работодателя наряду с равенством (прежде всего при заключении договора) выражены начала власти — подчинения, обусловленные наличием у работодателя распорядительных и дисциплинарных полномочий по отношению к работнику. Конструкция трудового договора по своей правовой природе является дуалистичной. Двудельная правовая природа данного договора детерминирует регулирование отношений

в сфере наемного труда в одних странах (и их большинство) актами трудового права, а в других (например, в Германии) — актами гражданского права. В России трудовой договор — центральный институт отрасли трудового права, основание возникновения индивидуального трудового отношения, основная форма занятости населения. Конструкция трудового договора, отвечающая его расщепленной правовой природе, сложилась в советское время и получила некоторое развитие на понятийном уровне в Трудовом кодексе Российской Федерации. В эпоху рыночных преобразований российский законодатель усилил роль трудового договора в регламентации трудовых отношений. В исследовании ставится задача проследить, как развитие трудового договора с присущей ему противоречивой природой сказалось на положении сторон данного соглашения. Законодательство о трудовом договоре и практика его применения в России анализируются в контексте происходящих в мире изменений в правовом регулировании труда и занятости, с учетом международно-правовых стандартов в сфере труда и с целью обоснования тех изменений в правовом регулировании трудовых отношений, которые носят характер императивов (требований) времени.

Основное исследование

На протяжении всей истории развития цивилизации труд является непреложным источником жизнеобеспечения членов общества и условием роста благосостояния государства. До начала промышленной революции договорные отношения, связанные с трудом, оформлялись в странах Запада гражданско-правовыми договорами, включая договор личного найма. Широкое распространение в мировой практике наемного труда, формирование фабрично-заводского законодательства обусловили научный интерес к изучению правовой природы договоров, основанных на наемном труде. На рубеже XIX–XX вв. ученые-правоведы разных стран (Германии, Франции и др.) пришли к обоснованным выводам о специфике договорного регулирования наемного труда, возникновении на стыке гражданского и полицейского (административного) права новой юридической отрасли — трудового права.

В России признанный научный вклад в исследование договоров о труде внес Л. С. Таль. Автор рассматривал такие договоры как собирательное понятие, выделяя договоры о несамостоятельном (наемном) труде и договоры о самостоятельном (предпринимательском) труде. К договорам о труде были отнесены и нормативные соглашения (коллективные договоры), которые стали заключаться в России в период первой русской революции 1905–1907 гг. Л. С. Таль определил трудовой договор как сделку, опосредующую несамостоятельный, наемный труд, и, отражая объективно существующую реальность, обозначил, что в трудовом договоре нанимающийся выполняет работу в пользу чужого хозяйства, лично, за плату и в пределах хозяйской власти нанимателя (Таль, 2006, с. 61).

В юридической науке и правоприменительной практике по-своему выделенный Л. С. Талем и наиболее характерный для трудового договора признак подчинения работника в процессе трудовой деятельности работодателю стал основным критерием для отграничения анализируемого договора от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения и др.). Свообразие конструкции трудового договора придает то, что работник, вступив на основе своего волеизъявления в договорные трудовые отношения, обязан следовать приказам, рас-

поряжениям работодателя, трудиться под его контролем. В трудовых отношениях, тем более в крупном производстве и длящихся, это действительно необходимо, и обеспечить слаженный совместный труд без наделения работодателя распорядительными, контрольными, дисциплинарными полномочиями в отношении работника невозможно. В общей сложности трудовой договор со времени его становления является по своей природе дуалистичным, поскольку сочетает как равенство в положении его сторон, так и неравенство, основанное на договорном подчинении работника работодателю в индивидуальном трудовом отношении.

Практикой доказано, что подчиненное положение работника, а также его экономическая зависимость от работодателя содержат угрозы произвола работодателя в трудовых отношениях и, как следствие, усиления неравенства в положении сторон договора. В связи с этим важно, что государство средствами публично-правового регулирования устанавливает базовый уровень предоставляемых работникам прав, свобод и гарантий, предусматривает и способы их защиты, допускает повышение указанного уровня посредством локальных нормативных актов, принимаемых работодателем с участием в предусмотренных законодательством случаях представительного органа работников. Это служит целям удовлетворения интересов слабой стороны трудового соглашения, предупреждения социальных конфликтов и потрясений. Непосредственно на согласование интересов основных социальных групп на рынке труда (работников и работодателей), улучшение положения работников направлена осуществляемая при содействии государства социально-партнерская регламентация трудовых отношений. В современном мире государственно-договорное регулирование находящегося в орбите трудового права общественных отношений соотнобразуется также с международно-правовыми трудовыми стандартами, особенностями экономического развития государства, его приоритетами в социально-правовой политике на рынке труда.

В условиях глобализации экономики и развития инновационных технологий, роста нестандартной занятости и старения населения МОТ ориентирует на гибкое регулирование трудовых отношений, социальный диалог работников и работодателей, обеспечение справедливости и социальной защиты работников в трудовых отношениях. В странах Запада многие специалисты по трудовому праву обозначают термином *flexicurity* (от англ. слов *flexibility* — гибкость и *security* — защита) государственную политику в сфере труда (Томашевский, 2011, с. 155). Следуя политике *flexicurity*, государство поддерживает свободное, договорное регулирование трудовых отношений, а также социальную защиту работников. Согласно позиции МОТ генеральной тенденцией в развитии трудового права является стратегия обеспечения достойного труда. Созданная МОТ Глобальная комиссия по вопросам будущего в сфере труда в докладе «Работать ради лучшего будущего», подготовленном в 2019 г. к столетию МОТ¹, обращает внимание на то, что социальное страхование, полная занятость и достойный труд открыто заявлены в Повестке дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 г.² Заданные МОТ векторы в развитии трудового

¹ Доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего в сфере труда «Работать ради лучшего будущего». URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-fbinet/documents/publication/wcms_662472 (дата обращения: 05.12.2019).

² Повестка дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/about/development-agenda/> (дата обращения: 07.12.2019).

права актуальны для государств — членов МОТ и должны учитываться при изучении российского опыта законодательства в сфере индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений и практики его применения.

В истории отечественного законодательства о труде различаются советский и постсоветский периоды. Каждый из них несет стигматы своего времени, отражает зависимость трудового регулирования от характера социально-экономической политики государства, отношения государства и общества к человеку труда.

Советское государство создавалось как государство трудящихся и кодифицировало законодательство о труде в сжатые сроки. Правда, на первоначальном этапе существования советской власти, в период военного коммунизма, Кодекс законов о труде 1918 г.³ предусматривал не договорное привлечение граждан к труду, а трудовую повинность для трудоспособных граждан в возрасте от 16 до 50 лет (ст. 1, 2). Трудовой договор был легализован в России в ст. 27 Кодекса законов о труде 1922 г. как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение⁴. В комплексе признаки трудового договора, отвечающие его сложной конструкции, были сформулированы в ст. 15 Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г.⁵ При этом в дефиниции трудового договора была прямо закреплена взаимосвязь законодательного и договорного регулирования отношений в сфере труда (включая коллективно-договорное регулирование), а в ст. 5 Кодекса к договорам о труде, которые могут быть признаны недействительными, были обоснованно отнесены и трудовые, и коллективные договоры.

По общему признанию, советское законодательство о труде во многом соответствовало стандартам регулирования труда, установленным МОТ, и положительно повлияло на формирование международного законодательства о труде. В обществе, провозглашающем культ труда в противовес культу капитала, нормой считалось уважение к человеку труда. Следует заметить, что Н.Г. Александров, пусть и не без идеологической подоплеки, охарактеризовал социалистические трудовые отношения как отношения товарищеского сотрудничества свободных от эксплуатации людей, мотивируя это прежде всего равенством в положении трудящихся относительно средств производства (Александров, 1948, с. 62–63, 163). В то же время надо признать, что в сфере связанных с трудом отношений при господстве в государстве командно-административной системы и общих интересов над интересами личности преобладало публично-правовое регулирование. Условия труда устанавливались главным образом государством, и поэтому трудовой договор советского периода обоснованно квалифицируется учеными-трудовиками в рамках принятой в науке гражданского права классификации договоров как договор присоединения (Курс российского трудового права, 2007, с. 262).

Переход России в 1990-х годах к рыночным методам хозяйствования в экономике обусловил разработку и принятие нового кодифицированного акта о труде,

³ Кодекс законов о труде РСФСР от 10.12.1918 г. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.12.2019).

⁴ Кодекс законов о труде РСФСР от 9.11.1922 г. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.12.2019).

⁵ Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9.12.1971 г. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.12.2019).

с тем чтобы оформить наиболее соответствующие изменяющимся условиям экономического развития модели взаимодействия государства, работников и работодателей в сфере труда.

В ст. 1 вступившего в силу в период социально-экономических преобразований и действующего ныне Трудового кодекса РФ⁶ (далее — ТК РФ) созвучно времени то, что к основным целям законодательства о труде относится защита прав и интересов не только работников, но и работодателей, а к основным задачам — обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Согласно ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений является сочетание государственного и договорного их регулирования. В целях предупреждения и нивелирования противоречий между трудом и капиталом при утвердившемся господстве частной собственности на средства производства в ТК РФ получили определенное развитие механизмы социального партнерства, способы защиты индивидуальных и коллективных прав и интересов работников.

Заметные изменения в ТК РФ претерпели индивидуально-договорные отношения в сфере труда. В теории права недаром фиксируют, что в современной России радикально возросли роль и значение частноправовых регуляторов общественных отношений, включая трудовой договор (Марченко, 2015, с. 337–338). По нашей оценке, на основе ТК РФ сфера индивидуально-договорного регулирования труда расширилась, в том числе вследствие закрепления в кодексе отдельных видов трудового договора. Кроме того, повысилась роль двусторонних сделок работника и работодателя при разрешении возникающих в сфере труда вопросов. Скажем, сверхурочные работы, инициированные работодателем при отсутствии каких-либо экстраординарных обстоятельств, могут производиться с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 99 ТК РФ). Дальнейшее совершенствование в России законодательных основ договорного регулирования трудовых отношений работника с работодателем надо связывать с потребностями развивающейся рыночной экономики, существующими в правоприменительной практике проблемами действительного обеспечения интересов сторон трудового договора.

Так, положительно, что ТК РФ устанавливает особенности трудовых договоров с отдельными категориями работников и с недавних пор те договоры, которые опосредуют нестандартные формы занятости — дистанционный труд, предоставление труда работников (персонала). В зарубежной и российской экономической науке в эпоху глобальных технологических, демографических изменений, а также изменений на рынке труда существуют запросы на разработку все новых форм трудовых и социальных контрактов (Schwab, 2017, р. 49) юридическую регламентацию возникающих форм занятости, включая те, которые распространяются на пожилых работников (Роик, 2018, с. 54). В связи с этим трудовое право, как верно полагают Ю. В. Васильева и С. В. Шуралева, должно преодолеть «эффект запаздывания» и предлагать обществу новые справедливые модели будущих трудовых отношений (Васильева, Шуралева, 2018, с. 468–469). Российская практика, в частности, нужда-

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.12.2019).

ется в разработке и законодательном оформлении трудовых договоров с лицами, работающими по вызову, инвалидами, работниками старших возрастных групп. Углубляя дифференциацию в сфере договорного регулирования трудовых отношений, российский законодатель должен гарантировать работникам стандарты социальной защиты, соответствующие стратегии достойного труда.

По мнению Д. В. Агашева, при доминировании в содержании трудового отношения частного интереса предполагается относительно большая свобода выбора юридических моделей поведения сторон, что, на взгляд автора, вполне соответствует международным обязательствам государства и нормам внутригосударственного права (Агашев, 2013, с. 123–124). Теоретически такой подход согласуется с принципом свободы труда, направлен на обеспечение гибкого регулирования трудовых отношений и априори должен служить удовлетворению интересов обеих сторон индивидуального соглашения.

В действительности в новых реалиях, связанных для работника с угрозой потери работы, усилилась его экономическая зависимость от работодателя. Вследствие этого трудовой договор все чаще является выражением интересов и воли того, кто работу предоставляет. Работодатели нередко злоупотребляют своими правами в сфере труда, (скажем, правом предложить работнику трудиться в выходные дни), пренебрегают интересами подчиненных. Как правило, работникам не приходится рассчитывать на помощь профсоюзов: большинство из них занимают соглашательскую позицию по отношению к работодателям, не владеют методами защиты своих прав и интересов. Работники все чаще вынуждены заключать кабальные договоры, соглашаться на работу сверх установленной нормы рабочего времени без должной компенсации и т. п. Существующая ситуация побуждает к законодательному установлению в ряде случаев пределов индивидуально-договорного регулирования отношений в сфере труда. Так, давней и требующей разрешения проблемой в правоприменительной практике является отсутствие норматива рабочего времени при «добровольном» привлечении работников к труду в выходные и нерабочие праздничные дни (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

В контексте сказанного вызывает возражения то, что российский законодатель, словно содействуя закреплению фактического положения сторон трудового договора, внес в 2014 г. в первоначальную дефиницию понятия трудового договора (ст. 56 ТК РФ) характерное дополнение о личном выполнении работником определенной соглашением трудовой функции «в интересах, под управлением и контролем работодателя». Это дополнение еще более осложняет теоретическое осмысление конструкции трудового договора и, по сути, тавтологично обязывает работника подчиняться в процессе трудовой деятельности работодателю. Указанное нововведение в определении трудового договора не может быть оправдано ссылкой на Рекомендацию МОТ № 198 о трудовом правоотношении (2006), согласно которой работа выполняется работником «исключительно или главным образом в интересах другого лица» (подп. «а» п. 13)⁷. Представляется, что данная рекомендательная норма МОТ актуальна для тех случаев, когда на стороне работодателя существует множественность лиц (например, в договоре о предоставлении персонала) и целесообразно уточнять, в чьих интересах работник трудится.

⁷ Рекомендация МОТ о трудовом правоотношении от 15.06.2006 г. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 05.12.2019).

Анализ показывает, что развитие в России договорного регулирования трудовых отношений находится в русле тенденции гибкого регулирования рынка труда, которая сформировалась в мировой практике в условиях глобализации экономики. Во многих странах либерализация законодательства в пользу работодателей повлекла развитие неустойчивой занятости, снижение уровня социальной защиты работников, рост социального недовольства и, как предупреждает Г. Стендинг (Стендинг, 2014, с. 49), угрозу формирования нового социально опасного класса прекариата. В обществе закономерно возникли и международными организациями поддержаны требования справедливой глобализации. Сторонники посткапиталистического этапа в развитии экономики и общества решительно выступают за реализацию в интересах работников кооперативных моделей ведения бизнеса и даже устранение неравноправных отношений между начальниками и подчиненными (Мейсон, 2016, с. 375). В условиях глобализации особое звучание в зарубежной практике приобретает обоснованная МОТ генеральная тенденция в развитии трудового права, связанная с обеспечением достойного труда работников. В связи с этим заслуживает внимания позиция П. Е. Морозова, согласно которой в сложившихся обстоятельствах неизбежным является усиление государственного регулирования трудовых отношений (Морозов, 2016, с. 241).

В России процессы, направленные на обеспечение гибкого регулирования отношений в сфере труда, стали развиваться позднее, чем в странах Запада. Эти процессы происходят в условиях нарастающего отчуждения работников от средств производства, сопровождаются ухудшением психологического климата в трудовых коллективах, многочисленными нарушениями трудовых прав и интересов работников. Генеральный прокурор РФ Ю. Чайка в выступлении 29 мая 2019 г. в Государственной Думе обоснованно заключил, что несоблюдение трудовых прав (на заработную плату, при приеме на работу, при расторжении трудового договора и т. п.) является наиболее острой социальной проблемой для граждан⁸.

Не всегда зримыми являются издержки индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Между тем условия труда, которые, казалось бы, определены соглашением работника и работодателя, могут быть неудовлетворительными и воспринимаются работником как несправедливые. Достигнутая в России гибкость в регулировании трудовых отношений не гарантирует работникам должной социальной защиты. Нерешенные проблемы в сфере труда вызывают рост социального недовольства, являются угрозой для устойчивого развития государства и лишь отчасти могут быть предупреждены или нивелированы путем совершенствования практики социального партнерства, усиления государственного контроля (надзора), профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Ограничить неоправданную власть работодателя в дуалистичном по своей правовой природе трудовом договоре способно в первую очередь государство. Посредством усиления публично-правового регулирования, некоторого ограничения полномочий работодателей необходимо прежде всего установить основные параметры оплаты труда работников бюджетной сферы, устранить таким образом разительные и необоснованные различия в их заработной плате. Решение россий-

⁸ Выступление генерального прокурора РФ Юрия Чайки на «Правительственном часе» в Государственной Думе Федерального Собрания РФ 29 мая 2019 г. URL: <http://genproc.gov.ru/smi/news/genproc/news> (дата обращения: 30.05.2019).

ским законодателем ряда назревших проблем в сфере труда на основе политики *flexicurity* повысит уровень гарантий, предоставляемых работникам при заключении трудового договора и в период его действия, будет способствовать улучшению социального самочувствия работников, повышению престижа человека труда в обществе.

Выводы

Дуализм трудового договора предопределяет необходимость адекватного требованиям времени сочетания государственного и договорного регулирования отношений в сфере труда. Договорная гибкость в сфере труда не должна вести к ущемлению интересов работников, снижению уровня их социальной защиты. В современной России для поддержания баланса интересов сторон трудового договора следует усилить государственное регулирование, в частности заработной платы, рабочего времени и времени отдыха работников. Требования обеспечения социальной защиты работников должны соблюдаться и при разработке и внедрении востребованных в российской практике новых форм трудовых договоров. С учетом генеральной тенденции в развитии трудового права было бы правильным разработать национальный проект «Достойный труд» и предусмотреть его законодательное и последовательное практическое воплощение. Развитие трудового законодательства в соответствии с императивами времени позволит ограничить произвол недобросовестных работодателей и обеспечить более справедливое регулирование в России отношений, возникающих на основе трудового договора.

Библиография

- Агашев, Дмитрий В. 2013. «Трудовые отношения: от понятия к способам правового регулирования». *Вестник Томского государственного университета. Право*. 2 (8): 114–130.
- Александров, Николай. Г. 1948. *Трудовое правоотношение*. М.: Юриздат МЮ СССР.
- Васильева Юлия В., Шуралева Светлана В. 2018. «К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения». *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 41: 454–477.
- Курс российского трудового права. Т. 3. Трудовой договор*. Под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. 2007. СПб.: Юрид. центр Пресс.
- Марченко, Михаил Н. 2015. *Тенденции развития права в современном мире*. Москва: Проспект.
- Мейсон, Пол. 2016. *Посткапитализм: путеводитель по нашему будущему*. Москва: Ад Маргинем Пресс.
- Морозов, Павел Е. 2016. *Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации*. Москва: Проспект.
- Роик, Валентин, Д. 2018. *Социальная политика: качество жизни пожилого населения и страховые институты социальной защиты*. Москва: Юрайт.
- Стендинг, Гай 2014. *Прекариат: новый опасный класс*. Пер. с англ. Москва: Ад Маргинем Пресс.
- Таль, Лев С. 2006. *Трудовой договор. Цивилистическое исследование*. Москва: Статут.
- Томашевский, Кирилл С. 2011. «Политика сочетания гибкости и защиты в трудовом праве Беларуси и России». *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 4: 154–161.
- Schwob, Klaus. 2017. *The Fourth Industrial Revolution*. Portfolio Penguin.

Контактная информация:

Парягина Ольга Александровна — канд. юрид. наук, доц.; irk-oap@mail.ru

Employment contract: the beginnings of dualism and the imperatives of modern development in Russia

O. A. Paryagina

Irkutsk State University,
1, K. Marx ul., Irkutsk, 664003, Russian Federation

The author considers the employment contract as a private legal regulator of relations in the field of work and explains the dualism of the legal nature of the contract by the fact that the situation of its parties — the employee and the employer — laid the beginnings of equality and inequality. The employee is a subordinate and economically dependent party to the employment contract, and his interests are often infringed in the employment relationship by the employer. Public-legal (state) regulation is aimed at ensuring the labor rights and interests of workers in contractual relations, and on increasing the level of social protection — social-partnership and local regulation of labor. In Russian practice “flexibility” in labor regulation is not quite compatible with the government’s policy of “flexicurity” in the labor market. The article question is the justification for inclusion in the definition of an employment contract in Art. 56 of the Russian Federation’s Labor Code tautological indication of the employee’s performance of the work function “in the interests, under the control and the employer’s control”. In connection with the growing contradictions in world and domestic practices between labor and capital, the growth of atypical employment, the insufficient development of social partnerships, the decline in the level of social protection of workers, the author supports the idea of the expediency of legal regulation of new forms of employment contracts, the need to strengthen the legal regulation of labor relations by the state. In the process of improving labor laws, the UN-proclaimed Sustainable Development Goals and the International Labor Organization (ILO) standards and guidelines for work are subject to consideration. On this basis, the imperatives (requirements) of time in Russia are fair regulation of labor relations, development and implementation on the basis of the balance of interests of employees and employers of the national project “Decent Work”.

Keywords: dualism of employment contract, combination of state and contractual regulation of labor relations, protection of the rights and interests of employees and employers, decent work.

References

- Agashev, Dmitri V. 2013. “Labour relations: from concept to methods of legal regulation”. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* 2 (8): 114–130. (In Russian)
- Alexandrov, Nicholas. G. 1948. *Employment law relation*. Moscow, Iurizdat Publ. (In Russian)
- Marchenko, Mikhail N. 2015. *Trends in law development in the modern world*. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Mason, Paul. 2016. *Postcapitalism: a guide to our future*. Moscow, Ad Marginem Press. (In Russian)
- Morozov, Pavel E. 2016. *Sovremennye tendentsii razvitiia zarubezhnogo trudovogo prava v usloviakh globalizatsii* [Current trends in the development of foreign labor law in the context of globalization]. Moscow, Prospekt Publ. [M.: Prospect]. (In Russian)
- Roik, Valentin, D. 2018. *Social policy: the quality of life of the elderly population and the insurance institutions of social protection*. Moscow, Iurait Publ. (In Russian)
- Schwob, Klaus. 2017. *The Fourth Industrial Revolution*. Portfolio Penguin.
- Standing, Guy. 2014. *Precariat: new dangerous class*. Moscow, Ad Marginem Press. (In Russian)
- Tal, Leo. S. 2006. *An employment contract. The civilist study*. Moscow, Statut Publ. (In Russian)

- The course of Russian labor law. Vol. 3. Employment contract.* 2007. Eds Sergey P. Mavrin, Evgeniy B. Khokhlov, Aleksey S. Pashkov. St. Petersburg, Iurid. tsentr Press. (In Russian)
- Tomaszewski, Kirill S. 2011. "The policy of combining flexibility and protection in the labor law of Belarus and Russia". *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* 4: 154–161. (In Russian)
- Vasilyeva, Yulia V., Shuraleva, Svetlana V. 2018. "To the question of the formation and modern state of the paradigms of Russian labor law and social security law". *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 41: 454–477. (In Russian)

Author's information:

Olga A. Paryagina — PhD in Law, Associate Professor; irk-oap@mail.ru