

# Трудовое отношение: перспектива в праве постиндустриального общества

Э. Н. Бондаренко

Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина,  
Российская Федерация, 125993, Москва, Садовая-Кудринская ул., 9

**Для цитирования:** Бондаренко, Эльвира Н. 2024. «Трудовое отношение: перспектива в праве постиндустриального общества.» *Ежегодник трудового права* 14: 175–186.  
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.110>

В статье рассматриваются изменения в науке трудового права и трудовом законодательстве Российской Федерации в связи с переходом общества в постиндустриальное состояние. Исследуется значение трудового правоотношения в аспекте тенденции развития законодательства в соответствии с целями и задачами, установленными в ст. 1 ТК РФ. Критически осмысливаются высказанные в литературе мнения о кризисе трудового правоотношения. Автор присоединяется к точке зрения о необходимости модернизации трудового законодательства, но в то же время выступает за сохранение доктрины трудового права, воплощенной в действующем законе, и предпринимает попытку доказать высказанное мнение. В частности, важнейшим соображением в этом смысле является разработанное еще Л. С. Талем различие между самостоятельным и несамостоятельным трудом. В Трудовом кодексе установлено системообразующее понятие трудового отношения и трудового договора, основанное на юридическом равенстве. Приводятся дополнительные аргументы в пользу поддерживаемой точки зрения. В трудовом правоотношении исключается личная зависимость, но поскольку труд несамостоятельный, предполагается экономическая и организационная (субординационная) зависимость работника. В социальном государстве зависимый субъект отношений, связанных с трудом, должен быть защищен в том числе за счет расширения сферы трудового законодательства. Необходимо, по мнению автора, развивать идею справедливых и гармоничных трудовых отношений, в соответствии с мировой тенденцией, в том числе в соответствии с деятельностью Международной организации труда, цель которой — содействовать социально-экономическому прогрессу, повышению благосостояния и улучшению условий труда людей, защите прав человека.

*Ключевые слова:* цели и задачи трудового законодательства, трансформация, модернизация, цифровизация, трудовое правоотношение, дифференциация.

## 1. Введение

Наша страна как часть мирового сообщества вступила в пору глобальных изменений практически во всех сферах человеческого бытия, включая право. «Изменение типа общества и экономики ведет к преобразованиям в сфере применения наемного труда, а значит, к изменению места и роли человека в производственном процессе» (Иванчина 2023, 8–9), что безусловно и, скорее, в первую очередь имеет отношение к трудовому праву и трудовому законодательству. Главное, — правильно определить место и роль человека в данном процессе.

---

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2024

## 2. Основное исследование

Трудовой кодекс Российской Федерации существует уже больше двадцати лет, и за это время неоднократно менялся и дополнялся. Однако Общие положения (которых, кстати, не было в предшествующих аналогичных законах России как отдельной части) и Основные начала трудового законодательства практически остались неизменными, и значение этого трудно переоценить. Как трудно переоценить и само определение понятия трудовых отношений (ст. 15 ТК РФ), признаки которого явились, можно сказать, своего рода эксклюзивными: они позволили отделить трудовые отношения от иных, связанных с трудом, и тем самым дали основание для самостоятельности отрасли «трудовое право». Казалось бы, есть основания считать, что трудовое законодательство развивается в соответствии с целями, поставленными в ч. 1 ст. 1 ТК РФ. Причем, несмотря на сохраняющиеся и вновь возникающие проблемы, обостряющиеся в период перехода общества в новое состояние, постоянно требующие решения, что можно подтвердить целым рядом законодательных новелл<sup>1</sup> в тенденции заявленных целей. «Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей» (ст. 1 ТК РФ). Важно, что закон сразу подчеркивает определенный социальный акцент трудового законодательства, который вытекает из самой сущности Российского государства (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ). Здесь говорится не просто о гарантиях, а о государственных гарантиях трудовых прав и свобод граждан. Государство берет на себя обязательство обеспечить свободу труда, запретить дискриминацию и принудительный труд и создает определенные механизмы обеспечения этих обязательств. По большому счету, само существование Конституции РФ, так же как трудового законодательства, есть гарантия трудовых прав и свобод.

Защита прав и интересов работников и работодателей — еще одна цель, поставленная в Трудовом кодексе. Ни в одном из предыдущих российских законов о труде защита как цель не декларировалась, не имелась в виду и не могла бы и быть целью, когда работодатель — государство. Однако экономические реформы, переход к рыночной экономике изменили ситуацию. В рыночной экономике защита работодателя как субъекта трудовых отношений оказалась необходимой, потому что в результатах его работы не менее, чем он сам, заинтересовано государство. В то же время в науке, в законодательстве и судебной практике (актах высших судебных органов) ясно прочерчивается линия защиты более слабой стороны — работника. «...В трудовых отношениях баланс интересов может быть обеспечен только с учетом специфики субъектов этого отношения, выражающейся в том, что одна из сторон — работник является более слабой, зависимой стороной» (Чиканова 2022, 78). Если говорить в целом о предмете трудового права, осознавая его сложность, неоднородность и, как считают некоторые авторы, противоречивость

---

<sup>1</sup> Например, Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». — Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2023).

(Куренной 2022), то в его содержании трудовое отношение занимает не просто центральное, а определяющее место. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, представляют собой, фигурально выражаясь, своеобразную инфраструктуру собственно трудового отношения, обеспечивая его предтечу (трудоустройство), порядок и процедуру решения локальных и профессиональных проблем и противоречий, и уникальную юрисдикционную защиту в случае трудовых споров, что и сплачивает отношения в единую отрасль. Без трудового отношения все остальные, непосредственно с ним связанные, теряют смысл. Самоё понятие трудового отношения, установленное ст. 15 ТК РФ, и основополагающие общие положения принципиально не изменились с начала действия Трудового кодекса. В то же время трудовое законодательство и в первую очередь Трудовой кодекс не застыли в своей первоначальной редакции, а реагируют на изменения, происходящие в экономике и отношениях, связанных с трудом. Если научный прогресс в той или иной степени входит в систему правового регулирования общественных отношений, является результатом целенаправленного поведения людей, проявления их волевых действий (Хабриева 2009), то можно признать, что трудовое законодательство движется по направлению к заявленным целям.

Однако, как можно судить по дискуссии, развернувшейся на страницах юридической печати, есть сомнения по поводу возможности и целесообразности сохранения действующих основополагающих положений Трудового кодекса и даже самого Кодекса.

В соответствии с Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» поставлена цель создания условий для формирования в Российской Федерации общества знаний, которая достигается, в частности, цифровизацией права, в том числе и трудового права. Цифровизация — это новые технологии в целях оптимизации процессов и правоотношений с помощью цифровых технологий. По образному выражению К. Д. Крылова, цифровизация и пандемия стали триггерами кардинальной трансформации трудовых отношений (Крылов 2022, 6).

И действительно, в последние годы «проникновения» цифры в правовое регулирование трудовых отношений в трудовом законодательстве происходят существенные изменения. Меняется их характер с перспективой, хотелось бы думать, совершенствования правового регулирования: появляются новые варианты занятости (с использованием программно-аппаратных комплексов и платформ, самозанятые и другие атипичные формы); вносятся значительные изменения в трудовое законодательство, как то: дистанционный труд, замена трудовых книжек на электронные, введение электронного документооборота и другие. Положительный результат цифровизации трудового права находят в изменении коммуникации между работником и работодателем, в более простых и более надежных способах обеспечения конфиденциальности информации, повышении производительности труда посредством создания максимально объективных требований к содержанию трудовой функции, установления норм труда и многом другом (Бережнов 2022; Пряженников 2021). В то же время в появляющихся в последнее время публикациях на эту тему чувствуется если не тревога, то отнюдь не безосновательное беспокойство о будущем «классического» трудового правоотношения: занятость становится цифровой, смещается в гражданско-правовую плоскость, заметна жажда

готовности отождествлять, например, самозанятых с предпринимателями со всеми вытекающими последствиями... Ученые, занимающиеся проблемами, связанными с цифровизацией экономики и права, справедливо утверждают, что цифровизация права требует глубокого осмысления и формирования в связи с этим нового эффективного механизма реализации прав и свобод человека и гражданина, совершенствования уже существующих гарантий. Энтузиасты диджитализации (оптимизация бизнес-процессов, повышение производительности компании и улучшение опыта взаимодействия с клиентами средствами цифровых технологий) сетуют, что только «около 12 % компаний находятся на стадии “зрелой” цифровизации» (Мамась, Наливалкина и др. 2020, 113) (правда, данные на 2020 год). И действительно, цифровизация, при всех ее очевидных достоинствах, отчасти теряет свое, так сказать, очарование, поскольку порождает весьма серьезные, а для трудового права прямо-таки глобальные проблемы. Например, настораживающий риск сокращения персонала средней и низкой квалификации, так как трудовые процессы, выполняемые работниками, будут автоматизированы. Так, в Сбербанке внедрение искусственного интеллекта привело к огромному сокращению численности работников, занимающихся рутинными операциями. По словам Г. Грефа, на среднем уровне было сокращено примерно 70 % менеджеров, а к 2025 г. численность сотрудников Сбербанка может уменьшиться вдвое (Мамась, Наливалкина и др., 2020, 113). Очевидны риски для работника, сопряженные с применением нетипичных трудовых отношений, такие как нестабильный доход, недостаточная социальная защита, ограниченные возможности карьерного роста, недостаток социальной связи, риск неплатежей, неопределенность трудовых отношений, желание вывести наемных работников из сферы трудового права, лишив их тем самым защиты (Ганчурина 2023, 46). Ю. А. Козлов пишет, что возникновение новых нетипичных форм труда приводит к тому, что классическое понятие трудового правоотношения и трудового договора становится применимым к достаточно узкому кругу работающих (Козлов 2022). Не удивительно, что профессора А. М. Лушников и М. В. Лушникова считают, что компьютерные технологии изменили не только характер передачи информации, условия труда, но и в значительной степени сам образ жизни людей, и фактически стоит вопрос о существовании традиционных трудовых отношений (Лушников, Лушникова 2020, 20). Под традиционными, надо полагать, понимаются трудовые отношения, установленные ТК РФ. Высказываются и более радикальные мнения о размывании и расщеплении классического трудового правоотношения, о том, что классическое понимание трудового правоотношения применительно к несамостоятельному, субординированному труду становится все менее универсальным, делается, как пишет автор, глобальный и теоретический вывод, что «законодатель скорее занимается латанием дыр в существующей правовой ткани, нежели ее адаптацией к изменяющейся реальности сферы труда» (Люттов 2019, 116).

В статьях некоторых авторов, пишущих на эту тему, ощущается некая обреченность на как бы единственно возможный вариант реакции общества в период такого перелома — его «адаптации» (приспособления, подстраивания) к изменениям, происходящим якобы вне его воли, а в соответствии с объективным развитием экономических отношений и переходом в постиндустриальное состояние.

Однако далеко не все ученые полностью разделяют это мнение (Жильцова и Клепалова 2021; Куренной 2020; Чиканова 2022). С. А. Соболев, например, пишет,

что эволюция трудового договора в контексте прав и гарантий человека (работника) в процессе их реализации в сфере труда выступает не только отражением складывающихся экономических, культурных, исторических условий развития государства и системы права, но и фактором, обуславливающим тенденции в развитии социально-трудовых правоотношений (Соболев 2020, 164). Мнение А. М. Куренного однозначно за совершенствование Кодекса и вообще трудового законодательства: «ТК в этих условиях показал себя вполне достойно» (Куренной 2020, 48). «Трудовое право как отрасль права переживет еще не одну промышленную революцию. Об этом свидетельствуют не только позиции многих представителей науки трудового права, но и опыт некоторых зарубежных стран», — считает Л. А. Чиканова (Чиканова 2022, 73). Хотелось бы присоединиться к этой точке зрения и по возможности поддержать ее. Но прежде, безусловно, согласиться с необходимостью реформирования (или модернизации), обеспечения гибкости трудового законодательства и оптимального согласования интересов работника и работодателя в трудовых отношениях. Конечно, надо стремиться к соответствию экономических изменений и правовой формы, в которую они неизбежно облекаются, вводить новые формы, которых требует жизнь, и, что важно, сочетать их с теми, которые еще не исчерпали себя.

История трудового законодательства нашей страны перевалила уже за столетний рубеж и пережила много трудных моментов. Самостоятельность трудового отношения, возникшего на основе трудового договора, отличного от гражданского, впервые капитально исследовал Л. С. Таль, который доказал, что трудовой договор выходит за рамки простой меновой сделки, поскольку он имеет своим предметом ценность особого рода — способность человека к труду, которая по своей сути неотделима от личности этого человека (Курс российского трудового права 1996, 32). И что, на наш взгляд, важно иметь в виду именно сейчас, — Л. С. Таль обращал особое внимание на четкое различие между самостоятельным («по собственному плану и решению») и несамостоятельным работником («предоставлением своей рабочей силы на время другому лицу»). Он писал: «Подыскать соответствующие этим двум понятиям юридические термины очень трудная задача» (Таль 2006, 137). Сейчас эта задача еще более усложняется, так как старательно маскируются отношения, тяготеющие к трудовым или являющиеся таковыми по сути, потому что это труд самостоятельного (по Талю) субъекта, и даже не то что нуждающегося в государственных гарантиях, а не могущего нормально прожить без них. Как только их не называют: «атипичные», «в чужом интересе», «в пользу другого лица», «зависимые», «лжесамозанятые», «псевдотрудовые», «квази-сотрудники»! И это для того, чтобы исключить универсальность трудового правоотношения (в устоявшемся понимании, воспринятом нашим Кодексом) в тех случаях, когда труд не является самостоятельным.

Кстати, нельзя сказать, что «грянувшая» цифровизация принесла с собой абсолютно новые, неизвестные трудовому законодательству проблемы. Например, самозанятые (условно как собирательная категория за отсутствием единого легального определения): их правовое положение отчасти напоминает так называемых единоличников. Конституция СССР 1936 г. (ст. 9) допускала мелкое частное хозяйство единоличных крестьян и кустарей, основанное на личном труде и исключяющее эксплуатацию чужого труда<sup>2</sup>. Не новость для трудового права и экспансия

<sup>2</sup> Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик (утв. Постановлением Чрезвычайного VIII Съезда Советов СССР от 05.12.1936).

гражданского права, как часто называют это явление. Законодатель отреагировал на это, включив в Трудовой кодекс ст. 11 «Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», ст. 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями», в ч. 3 которой установлено: «Неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений». Ситуация с посредниками (если неформально можно их так назвать), под которыми подразумевают участников новых форм занятости (в частности, с использованием программно-аппаратных комплексов и платформ), при заключении и продолжении трудового договора законодательству тоже знакома. В соответствии со ст. 56.1 ТК заемный труд запрещен, однако он по буквальному смыслу ч. 2 ст. 56.1 ТК рассматривается как постоянное осуществление работником своей трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника (Комментарий..., 2019; 201). Не отвлекаясь на критику ст. 56.1, скажем, что один из работодателей явно исполняет роль посредника. Между прочим, «заемный труд достаточно эффективно регламентировался по законодательству России до 1917 г.» (Соболев 2015, 80). Органы службы занятости регистрируют безработного тоже в целях поиска ему подходящей работы, в том числе и по трудовому договору. И удаленный труд был, если вспомнить работников филиалов и других структурных подразделений организаций, главный офис которых (как сейчас бы сказали) находился в другой местности<sup>3</sup>. Гл. 49.1 о дистанционном труде была введена в Кодекс Федеральным законом еще от 05.04.2013 № 60-ФЗ<sup>4</sup>. Безусловно, масштабы не те, цифровизация изменяет способы осуществления трудовой функции, организацию производства и процесс взаимодействия между работниками и работодателями. Приведенными сравнениями, *не отождествляя ситуации*, хотелось бы сказать, что сложные проблемы постоянно возникали, но трудовое законодательство с ними справлялось.

Думается, отказываться от трудового правоотношения и соглашаться с теми, кто готов считать его чуть ли не «*атипичным*», было бы ошибочным по многим причинам.

Прежде всего, конечно, надо различать труд самостоятельный и несамостоятельный. Определения Л. С. Таля и сегодня звучат вполне современно. Законодатель и судебная практика твердо стоят на позиции гарантий трудовых прав и свобод граждан и защиты прав и интересов работников и работодателей как целей трудового законодательства. Так, Конституционный Суд Российской Федерации основывается на признании того, что труд лица, работающего по трудовому договору, организуется, применяется и управляется в интересах работодателя, что, в свою очередь, возлагает на Российскую Федерацию как социальное государство обязанность обеспечивать справедливые условия найма и увольнения работника,

<sup>3</sup> П. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>4</sup> Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

являющегося экономически более слабой в трудовом правоотношении стороной<sup>5</sup>. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в своем определении по делу «О признании договора подряда трудовым договором» от 14.01.2019 № 5-КГ18-259 обратила внимание на то, что обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора в процессе надлежащей защиты прав и законных интересов предполагает признание работника экономически более слабой (неравной) стороной трудового правоотношения<sup>6</sup>. На таком уровне поддерживается более слабая сторона трудовых отношений — работник, что вытекает из сущности нашего государства как социального (ч. 1 ст. 7 Конституции РФ). Именно эти субъекты представляют большинство трудоспособного населения. Из всех наемных работников 86 % заняты по трудовому договору (по результатам выборочных обследований рабочей силы в 2022 г.)<sup>7</sup>.

Кроме того, Международная организация труда тоже отдает приоритет трудовому правоотношению в устоявшемся понимании. В Докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в январе 2019 г. делается упор на то, что МОТ следует обратить особое внимание на необходимость распространения защиты трудовых прав работающих независимо от формы трудовой деятельности, включая неформальную занятость, самозанятых лиц и работающих через онлайн-платформы. Получается, при малейшем сходстве ориентация — на квалификацию отношений как трудовых.

Международная организация труда в 2006 г. утвердила Рекомендацию о трудовом правоотношении № 198, которая, кроме прочего, указывает критерии, позволяющие определить факт наличия трудового отношения тогда, «когда предпринимаются попытки (его) замаскировать» и перечисляет основные признаки трудового отношения, при наличии которых отношение должно признаваться трудовым в целях защиты работника независимо от того, на основании соглашения какого вида оно возникло. В разд. 6 Рекомендаций отдельно приводятся примеры национальных практик, применяемых в различных правопорядках с целью дезавуировать недобросовестные попытки скрыть трудовые отношения, поскольку это лишает работников надлежащей защиты<sup>8</sup>. В западных странах фантазия правоведов по этому поводу переходит все границы юридического смысла: «зависимый самозанятый» (Швеция); «экономически зависимый самозанятый» (Испания); «лицо, схожее с работником» (Австрия); «зависимые самостоятельно занятые» (Великобритания) и т. п. (Зайцева 2019, 214). Как говорится, было бы смешно, если не было бы так грустно...

---

<sup>5</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан»; постановление Конституционного Суда РФ от 19.12.2018 № 45-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М. В. Трофимовой».

<sup>6</sup> Документ опубликован не был. СПС Консультант Плюс.

<sup>7</sup> Стат. сборник. 2022. Росстат. Москва: 47.

<sup>8</sup> См.: Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf) (дата обращения: 10.01.2024).

Еще один момент в доказательство поддерживаемой точки зрения. Некоторые авторы, находя сходство атипичных и трудовых отношений, видят препятствия для такой перекалфикации. По их мнению, они заключаются в том, что «самозанятым приходится самостоятельно искать себе заказчиков (в том числе прибегая в поиске клиентов к услугам третьих лиц), от собственного имени заключать с ними договоры, нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств. «Также обычно им приходится самостоятельно создавать себе надлежащую деловую репутацию, рекламировать свои работы (услуги), тратить полученный доход на необходимые материалы, оборудование и инструменты, что характерно для лиц, осуществляющих именно предпринимательскую деятельность» (Жукова и Подмаркова, 2021, 68).

Сразу напрашиваются возражения против этих аргументов. Во-первых, для трудового правоотношения не имеет юридического значения, каким способом заключен договор, на основании которого оно возникло (лично, через службу занятости или по объявлению о вакансии и пр.). Во-вторых, трудовой договор заключается только от собственного имени и, разумеется, под свою юридическую ответственность. Обратим также внимание (в-третьих), что речь в этом договоре идет о доходе (то есть заработной плате или вознаграждении, как сказано в ст. 129 ТК), а не о прибыли. Что касается репутации, — тоже можно было бы обсудить, поскольку у работника как субъекта трудового договора есть право на возмещение морального вреда (ст. 237 ТК РФ). Наконец, о трате полученного дохода на необходимые материалы. Да, работодатель обязан обеспечить условия труда, — это правило. Но все же не абсолютное: есть исключение — ст. 188 ТК. «При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием».

Несамостоятельный труд экономически зависимого субъекта неизбежно будет иметь признаки, характерные для трудового договора: личный характер, определенную работу (трудовую функцию), действовать по указанию и в пользу работодателя за обусловленное вознаграждение. Не включить такой договор в сферу трудового законодательства — значит лишить более слабого субъекта защиты, им предусмотренной. Можно, видимо, понимать деятельность законодателя по созданию новых видов трудовых договоров как латание дыр в существующей правовой ткани. Но, может быть, взглянуть на эту ситуацию по-другому? А именно с точки зрения расширения сферы трудового права, включения в нее и тех категорий трудящихся, которые близки по своему экономическому и социальному положению к наемным работникам. Напомним: первейшей целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Граждан, а не только работников! «Четвертая часть Кодекса, получившая название “Особенности регулирования труда отдельных категорий работников”, отражает актуальность проявлений действительности. Здесь закрепляются нормы, как правило, опробованные и выстраданные практикой: достаточно вспомнить дистанционный и заемный труд, по которым дискуссии продолжались не один десяток лет и имеется сложившаяся судебная

практика. Трудовое право и законодательство “прирастает” подобными спецификациями» (Хныкин 2017, 35).

Трудовое законодательство развивается по пути дифференциации, этот факт не требует доказательств. Можно характеризовать дифференциацию по-разному, всесторонне: как принцип, как специальную норму, как особенность метода трудового права — все это правильно. Но главное ее значение наверняка в том, что она — основной, «столбовой» путь развития трудового права и трудового законодательства. Этот путь означает, с одной стороны, расширение сферы регулирования трудового законодательства, а с другой стороны — распространение «защитных» норм не только на работников как субъектов трудового права, но и на другие категории работающих, защищая и стимулируя их трудовую деятельность.

### 3. Выводы

История трудового права как науки и трудового законодательства за более чем столетнее существование свидетельствует, что выработаны признаки трудового правоотношения, основанного на трудовом договоре, стороны которого юридически равны. Однако экономически зависимый от работодателя работник, труд которого в силу этого несамостоятельный, нуждается в защите трудовых прав и гарантиях их реализации. Переход общества в постиндустриальное состояние чреват необходимостью реформирования трудового законодательства, но эксклюзивные признаки трудового отношения и защитная функция трудового законодательства должны быть сохранены.

### Библиография

- Бережнов, Андрей А. 2022. «Цифровизация в сфере труда и ее влияние на повышение производительности труда.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 11–13.
- Ганчурина, Надежда С. 2023. «Анализ общемировых нарастающих тенденций, оказывающих влияние на регулирование труда.» *Трудовое право в России и за рубежом* 2: 46–48.
- Жильцова, Юлия В., и Юлия И. Клепалова. 2021. «Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 42–45.
- Жукова, Юлия Д., и Анна С. Подмаркова. 2021. «Самозанятые граждане: правовая квалификация деятельности и перспективы формирования специального режима.» *Право. Журнал Высшей школы экономики* 4: 49–79.
- Зайцева, Лариса В. 2019. «Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса.» *Вестник Томского государственного университета* 446: 212–222.
- Иванчина, Юлия В. 2023. «Эволюция парадигмы трудового права и факторы, ее опосредующие.» *Ежегодник трудового права* 13: 7–25.
- Козлов, Юрий А. 2022. «Трансформация отдельных институтов трудового права в условиях цифровизации.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 28–30.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 2019. Отв. ред. Ю. П. Орловский. Москва: Контракт.
- Крылов, Константин Д. 2022. «Современная трансформация российского и международного трудового права.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 3–6.
- Куренной, Александр М. 2020. «Необходимость срочного создания нового Трудового кодекса: идея фикс?» *Ежегодник трудового права* 10: 40–52.
- Куренной, Александр М. 2022. «Общая часть Трудового кодекса РФ: декларация или руководство

к действию?» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 7–11.

- Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть. 1996. Под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербург. гос. ун-та.
- Лушников, Андрей М., и Марина В. Лушникова. 2020. «Трудовое право и цифровая экономика: российский опыт в контексте мировых тенденций.» *Ежегодник трудового права* 10: 19–29.
- Лютов, Никита Л. 2019. «Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики.» *Журнал российского права* 7: 115–130.
- Мамась, Яна Д., Ксения П. Наливалкина, Екатерина А. Панченкова и Диана А. Калмыкова. 2020. «Оптимизация HR процессов на основе Digital-технологий.» *Вестник молодых ученых и специалистов Самарского университета* 2 (17): 113–119.
- Пряженников, Максим О. 2021. «Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС.» *Трудовое право в России и за рубежом* 4: 46–49.
- Соболев, Сергей А. 2015. *Социальные науки и история трудового права России. Библиографический указатель литературы по трудовому праву (XIII — начало XX в.)*. Ижевск: Изд-во ИЖГТУ им. М. Т. Калашникова.
- Соболев, Сергей А. 2020. «Право на труд и трудовой договор в истории и современном развитии правовой системы России.» *Ежегодник трудового права* 10: 160–174.
- Таль, Лев С. 2006. *Трудовой договор: Цивилистическое исследование*. Москва: Статут.
- Хабриева, Талия Я. 2009. «Правовое измерение научного прогресса.» *Журнал российского права* 8: 14–24.
- Хныкин, Геннадий В. 2017. «Об особенностях регулирования труда “других категорий работников” по ТК РФ.» *Трудовое право в России и за рубежом* 1: 35–38.
- Чиканова, Людмила А. 2022. «Модернизация законодательства о труде: актуальные проблемы.» *Журнал российского права* 12: 70–84.

Статья поступила в редакцию 5 мая 2023 г.;  
рекомендована к печати 24 июля 2023 г.

Контактная информация:

Бондаренко Эльвира Николаевна — д-р юрид. наук, проф.; bondarenko03@rambler.ru

## Labor relations: A perspective in the law of a post-industrial society

*E. N. Bondarenko*

Moscow State Law University named after O. E. Kutafin,  
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, 123995, Russian Federation

**For citation:** Bondarenko, Elvira N. 2024. “Labor relations: A perspective in the law of a post-industrial society.” *Russian Journal of Labour & Law* 14: 175–186. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2024.110> (In Russian)

The article discusses changes in the science of labor law and labor legislation of the Russian Federation in connection with the transition of society to a post-industrial state. The significance of the labor relationship is studied in the aspect of the trend of development of legislation in accordance with the goals and objectives established in Art. 1 of the Labor Code of the Russian Federation. The opinions expressed in the literature about the crisis of the labor relationship are critically comprehended. The author joins the point of view on the need to modernize the labor legislation, but at the same time advocates the preservation of the doctrine of labor law, embodied in the current law, and makes an attempt to prove the expressed opinion. In particular, the most important consideration in this sense is the distinction developed by L. S. Tal between independent and non-independent labor. The Labor Code establishes the

backbone concept of an employment relationship and an employment contract based on legal equality. Additional arguments are given in favor of the supported point of view. In the labor relationship, personal dependence is excluded, but since labor is not independent, economic and organizational (subordination) dependence of the employee is assumed. In a welfare state, the dependent subject of relations related to labor must be protected, among other things, by expanding the scope of labor legislation. It is necessary, according to the author, to develop the idea of fair and harmonious labor relations, — in accordance with the global trend, including in accordance with the activities of the International Labor Organization, the purpose of which is to promote social and economic progress, improve the welfare and the working conditions of people, protection of human rights.

*Keywords:* goals and objectives of labor legislation, transformation, modernization, digitalization, labor relations, differentiation.

## References

- Berezhnov, Andrei A. 2022. "Digitalization in the labor sphere and its impact on increasing labor productivity." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 11–13. (In Russian)
- Chikanova, Lyudmila A. 2022. "Modernization of labor legislation: Current problems." *Zhurnal rossiiskogo prava* 12: 70–84. (In Russian)
- Commentary to the Labor Code of the Russian Federation* (article-by-article). 2019. Ed. by Yu. P. Orlovsky. Moscow: Kontrakt Publ. (In Russian)
- Course of Russian labor law*. In 3 vols. Vol. 1: The general part. 1996. Ed. by E. B. Khokhlov. St. Petersburg: St. Petersburg University Press. (In Russian)
- Ganchurina, Nadezhda S. 2023. "Analysis of global growing trends affecting labor regulation." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 2: 46–48. (In Russian)
- Habrieva, Taliya Ya. 2009. "Legal dimension of scientific progress." *Zhurnal rossiiskogo prava* 8: 14–24. (In Russian)
- Hnykin, Gennadij V. 2017. "About the peculiarities of labor regulation of 'other categories of workers' under the Labor Code of the Russian Federation." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 35–38. (In Russian)
- Ivanchina, Yuliya V. 2023. "The evolution of the labor law paradigm and the factors that mediate it." *Russian Journal of Labour & Law* 13: 7–25. (In Russian)
- Kozlov, Yuriy A. 2022. "Transformation of individual labor law institutions in the context of digitalization." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 1: 28–30. (In Russian)
- Krylov, Konstantin D. 2022. "The modern transformation of Russian and international labor law." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 3–6. (In Russian)
- Kurennoj, Aleksandr M. 2020. "The need to urgently create a new Labor Code: The idea fix?" *Russian Journal of Labour & Law* 10: 40–52. (In Russian)
- Kurennoj, Aleksandr M. 2022. "The general part of the Labor Code of the Russian Federation: A declaration or a guide to action?" *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 7–11. (In Russian)
- Lushnikov, Andrej M., and Marina V. Lushnikova. 2020. "Labor law and digital economy: Russian experience in the context of global trends." *Russian Journal of Labour & Law* 10: 19–29. (In Russian)
- Lyutov, Nikita L. 2019. "Transformation of labor relations and new forms of employment in the digital economy." *Zhurnal rossiiskogo prava* 7: 115–130. (In Russian)
- Mamas', Yana D., Kseniya P. Nalivalikina, Ekaterina A. Panchenkova and Diana A. Kalmykova. 2020. "Optimization of HR processes based on digital technology." *Vestnik molodykh uchenykh i spetsialistov Samarskogo universiteta* 2 (17): 113–119. (In Russian)
- Pryazhennikov, Maksim O. 2021. "Digitalization in the labor law of the EAEU countries." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 46–49. (In Russian)
- Sobolev, Sergei A. 2015. *Social Sciences and the history of labor law in Russia. Bibliographic index of literature on labor law (XIII — early XX century)*. Izhevsk: Izd-vo IzhGTU imeni M. T. Kalashnikova Publ. (In Russian)
- Sobolev, Sergei A. 2020. "The right to work and the employment contract in the history and modern development of the legal system of Russia." *Russian Journal of Labour & Law* 10: 160–174. (In Russian)

- Tal', Lev S. 2006. *Employment contract: A civilistic study*. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Zajceva, Larisa V. 2019. "Economically dependent self-employed: Differences in national approaches to determining legal status." *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* 446: 212–222. (In Russian)
- Zhil'cova, Yuliya V., and Yuliya I. Klepalova. 2021. "Transformation of labor relations in the context of the development of the digital economy." *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* 4: 42–45. (In Russian)
- Zhukova, Yuliya D., and Anna S. Podmarkova. 2021. "Self-employed citizens: Legal qualification of activities and prospects for the formation of a special regime." *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki* 4: 49–79. (In Russian)

Received: May 5, 2023

Accepted: July 24, 2023

Author's information:

*Elvira N. Bondarenko* — Dr. Sci. in Law, Professor; bondarenko03@rambler.ru