

ТЕОРИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ТРУДА: ОБОЗНАЧЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ

© 2023 г. С. Ю. Чуча

Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Поступила в редакцию 09.08.2022 г.

Аннотация. Рассматриваются проблемы модернизации предмета трудового права и теории трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда. На основании исторического анализа процесса структуризации права на отрасли прогнозируется направление развития трудового права как частно-публичной отрасли. Предлагается и обосновывается конвергенция теории единого неделимого трудового правоотношения Н.Г. Александрова и теории комплекса трудовых правоотношений В.Н. Скобелкина в условиях перехода к новым технологическим укладам и роста дифференциации способов организации труда. На базе теории комплекса единых трудовых правоотношений предлагаются пути расширения предмета отрасли трудового права за счет включения в него возникающих на договорной и недоговорной основе новых связанных с применением труда человека отношений. Обосновывается необходимость смены презумпции доказывания наличия трудовых отношений, трех-субъектного состава участников системы правовых связей, возникающих при применении заемного труда (договора о предоставлении работника), и солидарной ответственности субъектов на стороне работодателя (солидарного работодателя).

Ключевые слова: предмет трудового права, трудовое правоотношение, трудовой договор, заемный труд, теория, доктрина, промышленная революция, технологический уклад, специальные меры в сфере экономики.

Цитирование: Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда: обозначение проблемы // Государство и право. 2023. № 3. С. 153–157.

DOI: 10.31857/S102694520024820-3

THEORY OF LABOR RELATIONS IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATION OF THE SPHERE OF WORK: DESIGNATION OF THE PROBLEM

© 2023 S. Yu. Chucha

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences, Moscow

E-mail: chuchaigpan@gmail.com

Received 09.08.2022

Abstract. The problems of modernization of the subject of Labor Law and the theory of labor relations in the context of the transformation of the labor sphere are considered. Based on the historical analysis of the process of structuring the law on the branches, the direction of development of private-public branches and, above all, Labor Law is predicted. The convergence of the theory of a single indivisible labor legal relationship by N.G. Aleksandrov and the theory of a complex of unified labor relations V.N. Skobelkin in the context of the transition to new technological paradigms and the growth of differentiation in the ways of organizing labor. On

the basis of the theory of a complex of unified labor legal relations, ways are proposed to expand the subject of the branch of Labor Law by including in it new relations arising on a contractual and non-contractual basis related to the use of human labor. The necessity of changing the presumption of proving the existence of labor relations, the three-subject composition of the participants in the system of legal relations arising from the use of agency labor (a contract for the provision of an employee), and the joint liability of subjects on the side of the employer (solidary employer) are substantiated.

Key words: subject of Labor Law, labor relations, labor contract, agency work, theory, doctrine, industrial Revolution, technological structure, special measures in the sphere of economy.

For citation: Chucha, S. Yu. (2023). Theory of labor relations in the context of transformation of the sphere of work: designation of the problem // *Gosudarstvo i pravo*=State and Law, No. 3, pp. 153–157.

В России назрела потребность проведения модернизации не только экономики, но и трудового права с тем, чтобы оно обеспечивало правовое регулирование новых форм организации труда, соответствующих этой модернизируемой экономике, постоянно возникающим в ходе смены технологического уклада способам организации производства, радикально отличным от классического индустриального.

Социальные партнеры настроены на регулирование новых отношений, возникающих при применении труда человека в пользу иного субъекта, нормами трудового права, достигнув в целом определенного консенсуса. При наличии политического консенсуса главным препятствием выступают, как представляется, не вопросы юридической техники (каким нормативным правовым актом регламентировать эти новые формы организации труда — Трудовым кодексом РФ¹, Законом о занятости² или другими федеральными законами, и научное сообщество, и практики в большинстве своем склоняются к первому варианту). Труднее всего обойти противоречие соответствующих законопроектных доктринальным теоретическим положениям.

Чтобы понять предысторию проблемы, обратим взгляд на пару тысячелетий назад.

Римское частное и римское публичное право как отрасли права на протяжении тысячелетий своего становления не воспринимались как некие относительно самостоятельные комплексы норм³ и развивались, реагируя на постоянные и постепенные изменения окружающей действительности, усложнение общества, экономики (технологий производства, географии торговли и технологических цепочек) и производственных отношений, посредством совершенствования уже имеющихся нормативных предписаний и характерных (привычных) для каждой из них методов правового регулирования, лишь в ограниченных масштабах подвергаясь взаимной диффузии. Изменения организации производства, вызванные ускоренным технологическим прогрессом, потребовали правового регулирования организации труда, что вызвало процесс конвергенции частного и публичного права и, как следствие,

полную невозможность правового регулирования этой уже почти системы общественных отношений, сложившейся внутри или частного, или публичного права, исключительно частно- или публично-правовыми отраслевыми методами. Неприменимость же к этой взаимосвязанной группе общественных отношений отраслевых принципов правового регулирования препятствовала ее дальнейшему развитию в рамках материнской отрасли, одновременно разрушая и саму выверенную отраслевую интегративную структуру — систему отрасли. Результатом стало строительство из элементов, отторгнутых частным и публичным правом, но тяготеющих друг к другу вследствие регулирования ими единой группы общественных отношений, новой — частно-публичной — отрасли, которую мы называем трудовым правом.

Она стала первой из возникших таким образом сложно структурированных из публичных и частных элементов отраслей. Первоначально, в самом начале своего формирования, трудовое право напоминало отрасль публичного права (Устав о промышленном труде — нормативный акт, в целом относящийся к административному (полицейскому) праву) с элементами частного, но почти сразу стало рассматриваться как институт права гражданского, поскольку в основе трудовых правоотношений лежал цивилистический договор найма труда, названный трудовым⁴.

Исторический процесс способствовал становлению новой отрасли — уже в 1918 г. был принят первый КЗоТ РСФСР⁵ («кодекс военного коммунизма»), в 1922 г. за ним последовал новый («кодекс НЭПа») ⁶, десятилетиями изменявшийся и дополнявшийся⁷. Накопленный нормативный материал позволил Н.Г. Александрову к 1948 г. теоретически обосновать формирование самостоятельной отрасли советского права — трудового⁸.

Сложное переплетение свободно вступающих в трудовые отношения на основании договора, но вынужденных выполнять обязательства по договору исключительно личным трудом, подчиняясь в процессе трудовой деятельности хозяйской воле работодателя, элементов правоотношений, свойственных и частному, и публичному праву, с тем,

¹ См.: СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

² См.: Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 18, ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 17, ст. 1915; 2023. № 1 (ч. 1), ст. 16.

³ Рассуждать о несовпадении отрасли права и отрасли законодательства юристы стали относительно недавно, а изучение правоотношения и до сего дня остается привилегией по большей части отечественных исследователей (см. об этом, напр.: Эриашвили Н.Д., Галузо В.Н. О некоторых проблемах институционализации гражданского права в Российской Федерации // Международный журнал гражданского и торгового права. 2017. № 3. С. 71–74).

⁴ См.: Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения; Ч. 2: Внутренний правовой порядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1913–1918.

⁵ См.: СУ РСФСР. 1918. № 87/88, ст. 905.

⁶ См.: КЗоТ РСФСР // СУ РСФСР. 1922. Отд. 1. № 70, ст. 903.

⁷ См.: Галузо В.Н. Возможно ли комплексное правоприменение при отсутствии официальной систематизации в Российской Федерации? // Государство и право. 2018. № 6. С. 76–81.

⁸ См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

чтобы сколь-либо эффективно функционировать, должно представлять собой взаимосвязанную интегративную совокупность, имеющую антиэнтропийный характер, т.е. систему, удаление части элементов из которой влечет разбалансировку системы в целом с возможным последующим разрушением.

Вероятно, чтобы доктрина способствовала сохранению этой системы и препятствовала растаскиванию по нормам и институтам трудо-правовой материи (собственно — отрасли трудового права) гражданским и административным правом (договор — в одну сторону, трудовой распорядок — в другую отрасль), но, напротив, продолжать собирание этих связей из смежных отраслей, Н.Г. Александров теоретически обосновал единство и неделимость трудового правоотношения — при «извлечении» из него необходимых связей, трудовое правоотношение перестает быть таковым. И ему удалось и теоретически обосновать создание, и сохранить отрасль единой.

Еще больше укрепили единство отрасли дальнейшие исследования В.М. Догадова⁹, М.П. Карпушина¹⁰, Л.Я. Гинцбурга¹¹ и др.

В 1982 г. В.Н. Скобелкин опубликовал монографию «Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения)»¹². Исследование трудовых правоотношений позволило ему сформулировать вывод о существовании их системы, элементы которой могут существовать независимо от трудового договора. Его выводы подкреплялись многочисленными примерами оспоримости доводов, приводимых в поддержку теории единого трудового правоотношения. Дополнительные аргументы были им изложены в 1999 г. в монографии «Трудовые правоотношения»¹³ и учебном пособии «Трудовое процедурно-процессуальное право»¹⁴.

В.Н. Скобелкин описывал ситуацию в период попыток проведения в СССР экономической реформы в 1970-е годы, хотя и закончившейся неудачно, однако повлекшей возникновение новых форм организации труда. Ну а фундаментальный труд 1999 г. и последующие публикации были посвящены регулированию труда в совершенно новых условиях — в условиях многообразия форм собственности, конкуренции способов организации труда на предприятиях разных организационно-правовых форм и наличия рынка труда. Его теория закладывала основу модификации доктрины трудового права. То, что В.Н. Скобелкин разделяет предмет отрасли трудового права и предмет правового регулирования¹⁵, которые, на наш взгляд, образуют одни и те же общественные отношения, лишь увеличивает теоретическую нагрузку в изучении его подхода, но никак не

влияет на практическую сторону применения для развития доктрины трудового права и распространения отраслевых норм на новые группы общественных отношений.

Представляется, что сегодня нет практического смысла «цементировать» теорию единого неделимого трудового правоотношения. Н.Г. Александров создавал отрасль и в это единое правоотношение «подтягивал» правовые связи из смежных отраслей, а неделимостью правоотношения прикреплял их к трудовому праву, к предмету отрасли. Сейчас о проблеме отраслевой самостоятельности трудового права дискуссия фактически не ведется.

Главное — попытаться «расшить» проблемы, с которыми столкнулось трудовое право в современных быстро меняющихся условиях четвертой промышленной революции, смены и смешения технологических укладов и, как следствие, способов организации труда.

Для этого нужно наряду с теорией единого трудового правоотношения Н.Г. Александрова использовать доктрину В.Н. Скобелкина. Исходя из того, что трудо-правовых договоров так же немало, как и гражданско-правовых, если вместо дифференциации (особенностей) говорить о самостоятельных видах трудо-правовых договоров, в которых классический трудовой договор существует наряду с трудовым договором в профессиональном спорте, трудовым договором на сезонные работы, трудовым договором с руководителем, платформенным трудовым договором и т.д., и попытаться разработать теорию Александрова—Скобелкина — **теорию множественности единых трудовых правоотношений**, возникающих на основании незакрытого перечня видов трудовых договоров и недоговорных оснований (например, обязательный труд), предполагающую, что исключение из единого трудо-правового отношения определенного вида отдельных правовых связей не только может разрушить это правоотношение как трудовое, превратив его в гражданско-правовое, но и только лишь (и как правило) превратить его в другой трудо-правовой договор из открытого перечня, закрепленного в измененном Трудовом кодексе РФ.

Такой подход позволит завершить начатый полтора столетия назад процесс и окончательно изъять из предмета гражданского права все договоры, предусматривающие найм труда, оставив ему на первых порах только договор личного найма между физическими лицами, предполагающий равенство сторон, если это самостоятельный труд не у единственного работодателя.

Тогда при возникновении спора суд будет устанавливать соответствие конкретного договора личного найма между двумя лицами конкретному виду трудо-правового договора из целого ряда других трудо-правовых договоров (включающего и классический трудовой договор), закрепленного ТК РФ, и применять в отношении возникших правоотношений нормы Трудового кодекса РФ о конкретном виде трудо-правового договора: это может быть трудо-правовой трудовой договор (классический); трудо-правовой договор заемного труда — назовем его лучше трудо-правовым договором о предоставлении работников, чтобы не входить в противоречие с нынешним запретом ст. 56¹ ТК РФ (уже трехсубъектный, со своими дополнительными отличительными признаками, кроме выполняемого лично труда); трудо-правовой договор с профессиональным спортсменом (в числе субъектов появляется федерация, спортивный клуб, иной порядок разрешения споров); трудо-правовой договор с руководителем; трудо-правовой платформенный договор, трудо-правовой договор с зависимым

⁹ См.: Догадов В.М. К вопросу о возникновении и прекращении социалистических трудовых отношений // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 58–74.

¹⁰ См.: Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.

¹¹ См.: Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

¹² Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982.

¹³ Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

¹⁴ Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.

¹⁵ См.: Лушников А.М., Лушикова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. М., 2003. С. 94.

самозанятым и т.д., включая, возможно, и трудо-правовой договор «с лицом со сложным нейроимплантом»¹⁶, если его потребует организация производства и труда в будущем.

Перечень трудо-правовых договоров, возможно, будет открытым, стороны всегда смогут согласовать между собой конструкцию, не описываемую перечисленными в Трудовом кодексе РФ видами трудо-правовых договоров. Если согласовать не удастся, то определяться, какими нормами (относящимися к какому виду трудо-правовых договоров) следует руководствоваться по аналогии, сторонам поможет уполномоченный государственный орган (Роструд) или суд, если решение инспекции не удовлетворит стороны.

Во всяком случае до квалификации договора на работников в полном объеме должны распространяться три группы правовых норм: социальное партнерство¹⁷, социальное страхование и охрана труда в смысле обеспечения безопасных условий исполнения обязанностей по договору.

Понятно, что, являясь участниками системы социального страхования, такие работники должны будут уплачивать взносы в соответствующие фонды. И в целом любое лицо, получающее плату за применение своего труда, должно нести равную финансовую нагрузку, что само по себе устраним экономическую основу большинства споров об отраслевой принадлежности договоров о труде.

Такой подход позволит сменить и презумпцию доказывания в немногих остающихся случаях подмены трудовых договоров гражданско-правовым суррогатом: всякий выполняемый лично не в личных интересах другого человека труд образует трудовые отношения, если не доказано иное, и сделает саму эту подмену экономически бессмысленной.

В Трудовом кодексе РФ следует закрепить и нормы о правовом регулировании бездоговорных форм лично выполняемого труда (например, обязательного труда в порядке исполнения наказания) — ведь и эта категория субъектов должна будет иметь права, предоставляемые по меньшей мере теми же тремя группами норм, пусть и с некоторыми ограничениями.

Обозначенный подход позволит по-новому подойти к проблеме заемного труда¹⁸ (договора предоставления работника). Трехсубъектный (из них два — на стороне работодателя) единый комплекс индивидуальных правовых связей весьма сложно «вписать» в действующую доктрину трудового права. В основе запрета заемного труда, как представляется, лежит возможность злоупотреблений в отношении обязанностей перед работником, сложность найти в конкретной ситуации ответственный (и при этом — платежеспособный!) субъект на стороне работодателя. Цивилистическая терминология вторична. А почему бы не ввести солидарную ответственность предоставляющего и использующего наемный труд лиц? Они между собой могут договориваться о чем угодно, но если в результате фактически

будут нарушены права работника, то он сможет солидарно с них взыскать вред или потребовать в суде солидарно осуществить какие то действия. Конечно, вовсе не факт, что любые действия каждый из них может совершить самостоятельно. Важно, что солидарное решение суда в пользу работника исполнится — и пусть потом сами части «солидарного работодателя» противоборствуют между собой, обязанный судом субъект со второй частью «солидарного работодателя» на договорных началах решает вопрос ответственности между ними. Если же работодатели не смогут осуществлять предпринимательство в таком режиме — значит, им следует выбрать иной способ организации труда. И еще это будет означать то, что в данном конкретном случае труд, выполняемый на основе договора предоставления работника, экономически и организационно не оправдан. Но и запрещать непопулярную форму организации труда тоже не нужно — кому-то она может быть полезной и экономически оправданной в конкретных условиях. Представляется, что, например, организация труда мигрантов именно по такой схеме устраним многие предъявляемые к ней претензии.

Повлияют на организацию производства и труда и, соответственно, изменят трудовые отношения и их субъектный состав законодательные новеллы о непосредственном влиянии Правительства РФ на конкретные трудо-правовые связи на отдельных предприятиях. Федеральный закон от 31 мая 1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне»¹⁹ дополнен ст. 26¹, согласно которой в целях обеспечения проведения Вооруженными Силами РФ, другими войсками, воинскими формированиями и органами контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации Правительством РФ могут приниматься решения о введении специальных мер в сфере экономики, в том числе предусматривающие установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, включая установление порядка и условий привлечения к работе за пределами продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков²⁰.

* * *

Возможно, в итоге мы придем к тому, что единственным необходимым и достаточным признаком трудового правоотношения будет личный характер труда (за исключением труда в пользу равного субъекта — физического лица, вторым признаком возникающего при этом трудового правоотношения следует сохранить его несамостоятельность в результате подчинения воли работодателя). Любой труд, выполняемый лично, будет порождать отношения, являющиеся предметом трудового права. Связь любого лица, использующего свой собственный труд в интересах другого лица, безотносительно его самостоятельности или нет, образует трудо-правовое отношение, входящее в предмет трудового права, будучи исключенным из предмета гражданского права.

¹⁹ См.: СЗ РФ. 1996. № 23, ст. 2750.

²⁰ См.: Федеральный закон от 14.07.2022 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Росс. газ. 2022. 19 июля.

¹⁶ Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал ВШЭ. 2020. № 2. С. 182. DOI: 10.17323/2072-8166.2020.2.162.182

¹⁷ См.: Чуча С. Ю. Конституционализация и расширение юридического содержания понятия социального партнерства в Российской Федерации // Правоведение. 2021. Т. 5. № 3. С. 249–261. DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249–261; Его же. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9

¹⁸ См.: Куренной А. М. Заемный труд — за и против // Закон. 2014. № 4. С. 2, 3.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. Галузо В.Н. Возможно ли комплексное правоприменение при отсутствии официальной систематизации в Российской Федерации? // Государство и право. 2018. № 6. С. 76–81.
3. Гинзбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
4. Догадов В.М. К вопросу о возникновении и прекращении социалистических трудовых отношений // Вопросы трудового права. М.; Л., 1948. Вып. 1. С. 58–74.
5. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.
6. Куренной А.М. Заемный труд — за и против // Закон. 2014. № 4. С. 2, 3.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. М., 2003. С. 94.
8. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих (нормы и правоотношения). М., 1982.
9. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
10. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процессуально-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.
11. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения; Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1913–1918.
12. Филипова И.А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал ВШЭ. 2020. № 2. С. 182. DOI: 10.17323/2072-8166.2020.2.162.182
13. Чуча С.Ю. Конституционализация и расширение юридического содержания понятия социального партнерства в Российской Федерации // Правоприменение. 2021. Т. 5. № 3. С. 249–261. DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249–261
14. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Государство и право. 2022. № 1. С. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9
15. Эриашвили Н.Д., Галузо В.Н. О некоторых проблемах институционализации гражданского права в Российской Федерации // Международный журнал гражданского и торгового права. 2017. № 3. С. 71–74.

REFERENCES

1. Alexandrov N.G. Labor relationship. M., 1948 (in Russ.).
2. Galuzo V.N. Is complex law enforcement possible in the absence of official systematization in the Russian Federation? // State and Law. 2018. No. 6. P. 76–81 (in Russ.).
3. Ginzburg L. Ya. Socialist labor relationship. M., 1977 (in Russ.).
4. Dogadov V.M. On the issue of the emergence and termination of socialist labor relations // Issues of Labor Law. M.; L., 1948. Issue 1. P. 58–74 (in Russ.).
5. Karpushin M.P. Socialist labor relationship. M., 1958 (in Russ.).
6. Kurennoy A.M. Agency labor – pros and cons // Law. 2014. No. 4. P. 2, 3 (in Russ.).
7. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. Labor Law course: in 2 vols. Vol. 1. Historical and legal introduction. A common part. Collective Labor Law: textbook. M., 2003. P. 94 (in Russ.).
8. Skobelkin V.N. Ensuring the labor rights of workers and employees (norms and legal relations). M., 1982 (in Russ.).
9. Skobelkin V.N. Labor relations. M., 1999 (in Russ.).
10. Skobelkin V.N., Perederin S.V., Chucha S. Yu., Semenyuta N.N. Labor Procedural Law: textbook / ed. by V.N. Skobelkin. Voronezh, 2002 (in Russ.).
11. Tal L.S. Employment contract: A civilistic study. Part 1: General Teachings; Part 2: Internal law and order of economic enterprises. Yaroslavl, 1913 (in Russ.).
12. Filipova I.A. Labor Law: challenges of the information society // Law. Journal of the Higher School of Economics. 2020. No. 2. P. 182. DOI: 10.17323/2072-8166.2020.2.162.182 (in Russ.).
13. Chucha S. Yu. Constitutionalization and expansion of the legal content of the concept of social partnership in the Russian Federation // Law enforcement. 2021. Vol. 5. No. 3. P. 249–261. DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3).249–261 (in Russ.).
14. Chucha S. Yu. Social partnership in the sphere of regulation of labor and other relations directly related to them // State and Law. 2022. No. 1. P. 130–142. DOI: 10.31857/S102694520018280-9 (in Russ.).
15. Eriashvili N.D., Galuzo V.N. On some problems of institutionalization of Civil Law in the Russian Federation // International Journal of Civil and Commercial Law. 2017. No. 3. P. 71–74.

Сведения об авторе

ЧУЧА Сергей Юрьевич — доктор юридических наук, профессор, главный научный сотрудник сектора процессуального права Института государства и права Российской академии наук; 119019 г. Москва, ул. Знаменка, д. 10

Authors' information

CHUCHA Sergey Yu. — Doctor of Law, Professor, Chief Researcher of the Procedural Law Sector of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences; 10 Znamenska str., 119019 Moscow, Russia