

УДК 349.2



## ИСТОРИОГРАФИЧЕСКИЕ КОНТЕКСТЫ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ И ПРИМЕНЕНИЯ ГИБРИДНЫХ И ПОСТГЛОБАЛЬНОГО ПРАВОВЫХ РЕЖИМОВ: СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ АСПЕКТ

© 2024 г. С. Ю. Чуча

*Институт государства и права Российской академии наук, г. Москва*

*E-mail: chuchaigpan@gmail.com*

Поступила в редакцию 27.10.2024 г.

**Аннотация.** В статье на основе выявления и анализа историографического контекста моделируется концептуальный проект развития правового регулирования социально-трудовых отношений посредством исторической реконструкции отечественных доктринальных подходов формирования теории трудовых правоотношений. Предпринятый обзор истории права иллюстрирует объективную обусловленность возникновения частно-публичных социальных отраслей права, включая трудовое. Показаны определяющее влияние отечественной науки и практики регулирования труда на глобальное развитие трудового права в XX веке, а также встречная имплементация норм и особенности трудового права России переходного периода. Анализ историографии и основных источников позволил обосновать необходимость конвергенции отечественных теоретических моделей трудовых правоотношений. Это делает доктринально возможным адаптацию к предмету трудового права регулирования возникающих и меняющихся форм организации труда, занятости и социальной защиты в условиях переходных гибридных и постглобального правовых режимов и сохранение исторически обусловленных традиционно-ценностных конституализированных фундаментальных трудовых и социальных прав и институтов охраны труда, социального страхования и социального партнерства.

**Ключевые слова:** история права, историография трудовых правоотношений, доктрина, конвергенция, гибридный правовой режим, гибридное правоприменение, традиционные духовно-нравственные ценности, охрана труда, социальное страхование, социальное партнерство.

**Цитирование:** Чуча С. Ю. Историографические контексты концептуализации и применения гибридных и постглобального правовых режимов: социально-трудовой аспект // Государство и право. 2024. № 11. С. 114–124.

Публикация подготовлена в рамках научного проекта (гранта) «Создание российской историографической модели политико-правовых знаний и ее применение для разработки перспективных средств противодействия идеологическим искажениям цивилизационного развития России», осуществляемого федеральным государственным бюджетным учреждением науки Институтom государства и права Российской академии наук при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (соглашение от 12 июля 2024 г. № 075-15-2024-639).

DOI: 10.31857/S10269452241100109

## HISTORIOGRAPHICAL CONTEXTS OF CONCEPTUALIZATION AND APPLICATION OF HYBRID AND POST-GLOBAL LEGAL REGIMES: THE SOCIO-LABOR ASPECT

© 2024 S. Yu. Chucha

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

*E-mail: chuchaigpan@gmail.com*

Received 27.10.2024

**Abstract.** In the article based on the identification and analysis of the historiographic context, a conceptual project for the development of legal regulation of social and labor relations is modeled through the historical reconstruction of domestic doctrinal approaches to the formation of the theory of labor relations. The undertaken review of the history of law illustrates the objective determinacy of the emergence of private-public social branches of law, including Labor. The decisive influence of domestic science and practice of labor regulation on the global development of labor law in the twentieth century, as well as the counter-implementation of norms and features of labor law in Russia in the transitional period are shown. The analysis of the historiography and main sources made it possible to substantiate the need for convergence of domestic theoretical models of labor relations. This makes it doctrinally possible to adapt to the subject of Labor Law the regulation of emerging and changing forms of labor organization, employment and social protection in the context of transitional hybrid and post-global law enforcement and legal regimes and the preservation of historically conditioned traditional-value constitutionalized fundamental labor and social rights and institutions of labor protection, social insurance and social partnership.

**Key words:** history of law, historiography of labor relations, doctrine, convergence, hybrid legal regime, hybrid law enforcement, traditional spiritual and moral values, labor protection, social insurance, social partnership.

**For citation:** Chucha, S. Yu. (2024). Historiographical contexts of conceptualization and application of hybrid and post-global legal regimes: the socio-labor aspect // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 11, pp. 114–124.

The publication was prepared within the framework of the scientific project (grant) “Creation of a Russian historiographical model of political and legal knowledge and its application for the development of promising means of countering ideological distortions of the civilizational development of Russia”, carried out by the Federal State Budgetary Institution of Science, the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences with financial support from the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (agreement dated 12 July 2024, No. 075-15-2024-639).

Историко-теоретическое осмысление достижений правовой науки, особенно национальных достижений — самый верный путь движения в будущее, поскольку именно отечественные наработки, даже основанные на имплементации зарубежного опыта, в наибольшей степени отвечают духовно-нравственным ценностям нашего народа. В России активно ведется дискуссия о трудовом статусе платформенных занятых и самозанятых, имеющих исключительно налоговый статус. Но если оглянуться даже в недавнее наше прошлое, мы найдем прямую аналогию самозанятых — это кустари, труд которых был урегулирован в СССР и элементы этого регулирования, можно заимствовать для формирования правового статуса новых субъектов в цифровую эпоху, когда

использование для организации масс самозанятых цифровых платформ и средств контроля с применением технологий искусственного интеллекта для обработки данных обеспечивает такую хозяйскую власть над этими внешне как бы самостоятельными субъектами, которая была недостижима ранее, позволяя не только фиксировать, но уже и прогнозировать отступление от выполнения распоряжений организатора бизнеса, превращая этих «новых пролетариев» в прекариат. В этом смысле выяснение историографического контекста позволяет разработать концептуальный проект рекомендаций по развитию правового регулирования социально-трудовых отношений через историческую реконструкцию доктринальных подходов формирования теории трудовых отношений.

Римское частное и римское публичное право как протоотрасли права на протяжении тысячелетий своего становления экзистенциально не воспринимались как некие относительно самостоятельные комплексы норм и развивались, реагируя на постоянные и постепенные изменения окружающей действительности, усложнение общества, технологий, географии торговли и производственных отношений, посредством совершенствования уже имеющихся нормативных предписаний и привычных для каждой из них методов правового регулирования, лишь в ограниченных масштабах подвергаясь взаимной диффузии. К разной жизненной ситуации применялись разные, но в каждом случае — соответствующие с позиции современников правовые инструменты. Картина резко изменилась с вступлением человечества в эпоху капиталистических отношений, машинного производства и углубления разделения труда, требующего привлечения значительных масс работников, обладающих каждый лишь своей частью компетенции по производству товарного продукта. Во-первых, это повлекло развитие имеющихся институтов в рамках частного и публичного права и их усложнение. Итогом стало такое увеличение объема правовой материи и такое ее разнообразие, которые уже не могли существовать в рамках одной отрасли. Следствием этих процессов стало, например, формирование из обособленных групп норм новых отраслей в рамках публичного права: уголовного, административного. Во-вторых, ряд этих изменений, реагируя на революционные перемены технологии (например, появление сети железных дорог), имели столь же революционный, но внутриотраслевой характер. В нашем примере реакцией стало обособление в рамках частноправовой ответственности института, который позднее в отечественной юриспруденции получил название ответственности за вред, причиненный источником повышенной опасности, наступающей без вины, т.е., согласно действующей доктрине, в отсутствие необходимого элемента состава правонарушения, иными словами — без правонарушения. И наконец, в-третьих, изменения организации производства, вызванные ускоренным технологическим прогрессом, требовали адекватного правового регулирования организации труда, что вызвало взрывной 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 — производственных отношений, которые позволяли добиться оконченного цикла создания товаров с участием значительных коллективов работников, участвующих в разделении труда по правилам, установленным работодателем, — новой — частно-публичной — отрасли, которую мы называем трудовым правом.

Она стала первой из возникших таким образом сложно структурированных из публичных и частных элементов отраслей. В самом начале своего формирования трудовое право напоминало отрасль публичного права (Устав о промышленном труде<sup>1</sup> — нормативный акт, в целом относящийся к административному с элементами частного), но почти сразу стало рассматриваться как институт права гражданского, поскольку в основе трудовых правоотношений лежал гражданско-правовой договор найма труда, очень быстро названный трудовым<sup>2</sup>.

Труд на промышленных предприятиях в XIX в. (как и тысячелетиями ранее — договоры найма вещи (рабов) и услуг — *locatio-conductio rei* и *locatio-conductio operarum* соответственно) регламентировался гражданским правом — на основании договоров подряда, возмездного оказания услуг (ныне эти договоры регламентируются гл. 37 (ст. 702–768), 39 (ст. 779–783<sup>1</sup>) Гражданского кодекса РФ), личного найма, а впоследствии — и найма труда. Почему в России на рубеже XIX–XX вв. начали рассуждать о договоре найма труда в качестве института гражданского права, а не административного? Фабричное (промышленное) право включало в себя законодательство, ограничивавшее хозяйскую власть работодателя (охрана труда, ограничение продолжительности рабочего времени), законодательство о социальном страховании от несчастных случаев на производстве и законодательство о нормативных (тарифных) соглашениях. Оно было на порядок объемнее норм Гражданского кодекса РФ, составляющих институт найма, в них была сведена к минимуму диспозитивность — по современным критериям их с полным правом следовало относить к административному праву. Третьей «инъекцией» в тело договора найма стало законодательство о профсоюзах для отстаивания работниками своих интересов во взаимоотношениях с работодателями при заключении тарифных соглашений

<sup>1</sup> См.: Свод законов Российской империи. Т. XI. Ч. II.

<sup>2</sup> См.: Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль, 1913; 1918. Ч. 2: Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. С. 9–12.

(то, что сегодня мы называем социальным партнерством), по сути, поддерживающее монополию на стороне работников, в отличие от гражданского права, не приемлющего монополии как разрушающей диспозитивность и равенство сторон.

Исторический процесс способствовал становлению новой отрасли — уже в 1918 г. был принят первый Кодекс законов о труде РСФСР<sup>3</sup> («Кодекс военного коммунизма»), в 1922 г. за ним последовал новый («Кодекс НЭПа»)<sup>4</sup>, десятилетиями изменявшийся и дополнявшийся, обраставший массой подзаконных актов. Накопленный нормативный материал позволил теоретически обосновать формирование самостоятельной отрасли советского права — трудового<sup>5</sup>.

С этого момента отечественные трудовая наука и практика регулирования трудовых отношений, возникнув изначально на западном цивилизационном фундаменте, частично имплементированном в российское дореволюционное законодательство, стали ориентиром развития трудового права во всем мире и для развитых, и для развивающихся стран, хотя теоретические конструкции далеко не всегда находили реализацию в реальных правоотношениях внутри СССР, а реализованные зачастую носили идеологизированный характер. Понятно, что в период военного коммунизма с его трудовой мобилизацией многие прогрессивные нормы КЗоТ РСФСР 1918 г. не применялись и не могли быть применены. Постулаты марксистской теории о постепенном отмирании государства по мере движения к коммунизму воплощались на практике через довольно широко распространенное нормотворчество профсоюзов в трудовой и социальной сфере — через постановления ВЦСПС. Обстановка осажденной крепости в предвоенные, военные и последовавшие годы противостояния с вчерашними союзниками по антигитлеровской коалиции гипертрофированно развили производственную функцию профсоюзов в ущерб защитной, которая впоследствии также приобрела чрезмерный характер, вплоть до согласования работодателем с профсоюзом всякого увольнения работника.

Созданные на пике развития советской школы трудового права, в том числе и непосредственно представителями академической школы Института государства и права АН СССР во главе с проф. С.А. Ивановым<sup>6</sup>, законы о труде ряда развивающихся государств в ходе своего совершенствования

превзошли по уровню гарантий и сбалансированности в регулировании трудовых отношений материнскую правовую систему, усредненную заимствованием современных западных моделей, и сегодня уже сами становятся образцом правового регулирования<sup>7</sup>.

Зарубежными исследователями трудовые правоотношения не рассматриваются в качестве самостоятельного предмета познания: их содержание совпадает с трудовым договором, который и подвергается изучению<sup>8</sup>. В России термин «трудовое правоотношение» в научный оборот ввел И.С. Войтинский<sup>9</sup>, проследив преобразование трудовых отношений в трудовое правоотношение при заключении трудового договора и под воздействием норм трудового права — «при наемном труде трудовое отношение облекается в договорную форму трудового договора»<sup>10</sup>.

За прошедшие с тех пор десятилетия немало ученых-трудовиков обращалось к этой теме, в том числе и на уровне специальных монографических исследований<sup>11</sup>. По мнению, сформулированному в 1948 г. проф. Н.Г. Александровым, трудовое правоотношение является единым<sup>12</sup> по своей природе и сущности и представляет собой характерный для трудового права структурный тип правоотношений и главное средство действия норм в механизме правового регулирования труда<sup>13</sup> в условиях индустриального производства.

Развитие и модификация теории связаны с установлением проф. В.Н. Скобелкиным существования системы трудовых правоотношений, элементы

в молодых суверенных государствах Африки // Сов. государство и право. 1962. № 1. С. 86–97; и др.

<sup>7</sup> См.: Дзюбак А.В., Чуча С.Ю. Правовое регулирование трудовой миграции: перспективы внедрения восточной модели // Закон. 2024. № 3. С. 27–37. DOI: 10.37239/0869-4400-2024-21-3-27-37

<sup>8</sup> См.: Casale G., Davulis T., Petrylaite D. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard vs. Soft Law? // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives. Vilnius, 2007. Pp. 131–144.

<sup>9</sup> См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 522.

<sup>10</sup> Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 122–124.

<sup>11</sup> См.: Шибанова А.И. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1957; Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958; Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999; и др.

<sup>12</sup> См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2009. Т. 1. С. 708–716.

<sup>13</sup> См.: Раманкулов К.С. Трудовое правоотношение как правовая структура // Актуальные проблемы рос. права. 2015. № 1. С. 89.

<sup>3</sup> См.: СУ РСФСР. 1918. № 87/88, ст. 905.

<sup>4</sup> См.: Кодекс законов о труде РСФСР // СУ РСФСР. 1922. Отд. 1. № 70, ст. 903.

<sup>5</sup> См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

<sup>6</sup> См.: Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964; Его же. О правовом регулировании труда



которой могут существовать независимо от трудового договора<sup>14</sup>. Он описывал ситуацию, фактически сложившуюся в период попыток проведения в СССР экономической реформы в 70-е годы прошлого века, повлекшей возникновение новых форм организации труда. А последовавшие фундаментальные исследования<sup>15</sup> были посвящены регулированию труда в совершенно новых условиях многообразия форм собственности, конкуренции способов организации труда на предприятиях разных организационно-правовых форм и наличия рынка труда. И его теория, соответствуя экономическим реалиям и воспринятая законодателем при принятии Трудового кодекса РФ, одновременно закладывала основу формирования новой доктрины трудового права периодов гибридного и постглобального правоприменения.

Можно сказать, что Н. Г. Александров и В. Н. Скобелкин исследовали трудовые правоотношения под разными углами зрения. Если первый создал абстрактную модель, расценивая все исключения как подтверждающие правильность его теоретической модели, то второй использовал и правила, и исключения из них как равноценный строительный материал в своих теоретических построениях. Один исследовал правовые нормы, а второй — и их реализацию. Получившиеся теории можно условно назвать статической и динамической соответственно. Но обе созданные теоретические модели имели универсальный характер и могли быть применены в любой точке мира в отличие от исследований конкретно-исторического и идеологизированного характера, описывающих регулирование труда в государствах развитого социализма<sup>16</sup> и применимых в своей оригинальной части лишь локально и исключительно в этот исторический период.

Представляется, что сегодня нет практического смысла «цементировать» теорию единого неделимого трудового правоотношения. Н. Г. Александров обосновывал создание отрасли права и неделимостью правоотношения «прикреплял» к трудовому праву правовые связи из смежных отраслей. Сейчас о самостоятельности трудового права дискуссия на сколь-нибудь серьезном теоретическом уровне не ведется. Важно попытаться решить проблемы, с которыми столкнулось трудовое право в современных быстро меняющихся условиях деглобализации, четвертой промышленной

революции, смены и смешения технологических укладов и, как следствие, способов организации труда.

Для этого следует наряду с теорией единого трудового правоотношения Н. Г. Александрова взять на вооружение доктрину В. Н. Скобелкина и, исходя из того, что трудовые договоры так же немало, как и гражданско-правовых, если вместо особенностей говорить о самостоятельных видах трудовых договоров, в которых классический индустриальный трудовой договор существует наряду с трудовым договором в профессиональном спорте<sup>17</sup>, трудовым договором на сезонные работы, платформенным трудовым договором и т.д., разработать теорию множественности единых трудовых правоотношений, возникающих на основании открытого перечня видов трудовых договоров и недоговорных оснований (например, обязательный труд в порядке исполнения наказания), предполагающую, что исключение из единого трудового отношения определенного вида отдельных правовых связей не только не разрушит его, превратив в гражданско-правовое, но лишь трансформирует в другой трудовой договор из длинного и открытого перечня, закрепленного в измененном Трудовом кодексе РФ.

Конвергенция конкурирующих теорий трудового правоотношения возможно позволит завершить начатый полтора столетия назад процесс и окончательно изъять из предмета гражданского права все договоры, предусматривающие наем труда<sup>18</sup>, оставив ему только договор личного найма между физическими лицами, предполагающий равенство сторон, если это не несамостоятельный (т.е. самостоятельный) труд не у единственного работодателя.

Для этого трудовое право, нацеленное на один определенный тип организации труда (с нюансами и существенной дифференциацией) — труда коллективов работников на индустриальных предприятиях, технологически относимых к третьему и четвертому технологическим укладам — и выработавшее оптимальную систему защиты слабой стороны трудовых отношений, отдельными своими институтами распространялось и на другие новые и возможные формы организации труда, которые возникли и еще возникнут в будущем как наиболее

<sup>14</sup> См.: Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих: Нормы и правоотношения. М., 1982.

<sup>15</sup> См.: Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения; Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.

<sup>16</sup> См.: Гинцбург Л. Я. Указ. соч.; Шебанова А. И. Указ. соч.; Карпушин М. П. Указ. соч.; и др.

<sup>17</sup> См.: Дзюбак А. В., Летова Н. В., Соколова Т. В. и др. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0

<sup>18</sup> См.: Чуча С. Ю. К вопросу о «новом социальном праве» и предмете гражданского права // Закон. 2022. № 4. С. 113–122. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-4-113-122

соответствующие организации производства в условиях пятого и шестого технологических укладов.

Представляется, что этими институтами, как и в начале XX в., должны стать охрана труда, социальное страхование и социальное партнерство. В практическом плане модернизация теории трудовых правоотношений позволит не только распространить нормы трудового права незамедлительно на обусловленные технологическими изменениями новые формы организации труда, но и избежать необходимости в «обходных маневрах» для включения, скажем, в отношения социального партнерства и предмет трудового права уже возникших отношений, связанных с трудом, или их легализации с предоставлением хотя бы минимальной защиты слабой стороне.

Процесс включения норм о занятости на основе интернет-платформ в трудовое законодательство уже идет, хотя государства решают эту проблему по-разному<sup>19</sup>. Одни включают в законы о труде нормы, распространяющие действие и на наемных работников, и на зависимых самозанятых (ФРГ, Швеция), другие формируют систему судебных прецедентов, позволяющую квалифицировать отношения как трудовые (США). Тем не менее «во всех случаях фактически расширяется действие трудового права, хотя и с помощью различных средств»<sup>20</sup>. Теория комплекса единых трудовых правоотношений открывает широкий горизонт возможностей регулирования платформенного труда нормами отдельного трудового договора, включенными в Трудовой кодекс РФ.

Полное поглощение со временем правового регулирования новых форм организации предметом трудового права — один вариант развития событий. Второй: появление новых отраслей — права занятости или социального права, — как и выход в начале века на арену истории трудового права как комплексной отрасли, впитавшей в себя институты права гражданского и административного с единственным отличием: теперь и трудовое право может стать донором<sup>21</sup>. Но и в этом случае на все новые формы занятости в той или иной мере должны распространяться в первую очередь нормы об охране труда, социальном страховании и социальном партнерстве.

<sup>19</sup> См.: Birk R., Davulis T., Petrylaite D. Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives. Vilnius, 2007. Pp. 121–130.

<sup>20</sup> См.: Зайцева Л. В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса // Вестник Томского гос. ун-та. 2019. № 446. С. 212–222. DOI: 10.17223/15617793/446/28

<sup>21</sup> См.: Чуча С. Ю. К вопросу о «новом социальном праве». С. 113–122.

Расширение содержания понятия «социальное партнерство» поправками в Конституцию РФ (ст. 75<sup>1</sup>)<sup>22</sup> позволяет распространить на все отношения занятости нормы разд. II ТК РФ с минимальной их адаптацией. Согласование интересов социальных партнеров позволит в дальнейшем максимально приблизить уровень гарантий лиц, участвующих в новых формах занятости, к гарантиям, предоставляемым работникам законодательством о труде.

Крупнейшая геополитическая катастрофа XX в.<sup>23</sup> изменила российское трудовое право, приблизив его к западной модели, лишив конфронтационной идеологии, снизив гарантии прав работников и расширив полномочия работодателя по организации труда. Теоретически и практически эти изменения в свое время были также разработаны в Институте государства и права АН СССР под руководством проф. С. А. Иванова<sup>24</sup>. Переходный период<sup>25</sup> продлился с конца 1980-х годов и закончился с введением в действие Трудового кодекса РФ<sup>26</sup> 1 февраля 2002 г. В этот период трудовое право в России стало догоняющим в рамках сложившейся глобальной прозападной модели, реакция на новые заимствованные формы организации труда не критично, но замедлилась. Тем не менее, несмотря на высокие стандарты, отечественному трудовому праву на то, чтобы соответствовать не столь уж принципиально отличной модели, впитавшей в себя многие советские наработки и практики, потребовалось более десяти лет.

На рубеже 2020-х годов процесс деглобализации — глобальный процесс — начал оказывать воздействие на все правовые системы мира, включая Россию. И если в переходный период 1990-х годов имелась созданная не без участия отечественных юристов модель, на которую ориентировалось

<sup>22</sup> См.: 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

<sup>23</sup> См.: Послание Федеральному Собранию Российской Федерации 25 апреля 2005 г. URL: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/22931> (дата обращения: 18.10.2024).

<sup>24</sup> См.: Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Сов. государство и право. 1989. № 9. С. 57–65; *Его же*. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. С. 53–60; *Его же*. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 30–39; *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее / отв. ред. В. И. Никитинский. М., 1989; и др.

<sup>25</sup> См.: Савенков А. Н., Горбань В. С. В. С. Нерсисянц как философ права переходного периода: от советского к постсоветскому // Государство и право. 2023. № 9. С. 7–18. DOI: 10.31857/S102694520027731-5

<sup>26</sup> См.: СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I), ст. 3.

меняющееся советское трудовое право, то сегодня такой модели нет — нормы и институты имплементируются из разных моделей или формируются внутри правовой системы, причем далеко не всегда комплексно, не успевая реагировать на вызовы, не имеющие прямых аналогов в прошлом.

Избежание использования традиционных правовых режимов — отличительная черта современного правоприменения в мировом масштабе. Предполагается, что именно она будет сопровождать процессы деглобализации и определит особенности правового регулирования ближайших десятилетий. В России оно проявляется в ускорении создания правил поведения посредством повышения роли Правительства РФ и процесса законотворчества, а также расширении регионального нормотворчества, придании большей легитимности указаниям должностных лиц. Сформированные таким образом правовые режимы — направленный на противодействие распространению коронавируса, сопровождающий проведение СВО и др., можно назвать гибридными — собранными из элементов разных правовых режимов. Причем для такой конструкции используются элементы ординарного и нормативно закрепленных особых правовых режимов, но не в комплексе, избегая крайних мер, влекущих радикальное и тотальное нарушение гражданских прав и свобод, подвергшихся существенной трансформации — режим самоизоляции вместо императивных карантинных мероприятий, специальные меры в сфере экономики вместо специальных экономических мер, устанавливаемых Указом Президента РФ<sup>27</sup>.

Такова особенность гибридного правоприменения и формируемых при этом ситуационно гибридных правовых режимов. И этот переход от глобального будет по логике длиннее, чем переход от советской к современной российской правовой модели регулирования в целом и регулирования труда, занятости и социальной защиты в частности, поскольку текущие изменения глобальны, а модель строительства новой системы отсутствует.

В периоды чрезвычайных обстоятельств гражданские права безусловно ограничиваются. Но если это неизбежно, то лучше осуществлять такое ограничение в соответствии с тщательно проработанными заранее, а возможно, и апробированными в меньшем масштабе нормами права с тем, чтобы нарушение гражданских прав носило объективный и ограниченный характер, основываясь

при этом на фундаментальных правилах, а не на произволе, неизбежном в отсутствие качественного правового регулирования.

Какие же фундаментальные правила мы можем положить в фундамент правового регулирования с тем, чтобы в переходный период господства гибридных правовых режимов и в его результате сохранить, а возможно, и преумножить достижения человечества в деле справедливого регулирования трудовых, производственных и социально-защитных отношений, когда принцип законности в экстраординарных обстоятельствах перехода этого вовсе не гарантирует? Такими элементами фундамента могли бы стать базирующиеся на закрепленных в Конституции РФ традиционных духовно-нравственных ценностях институты, исторически присущие правовому регулированию труда и, собственно, обусловившие возникновение трудового права как самостоятельной частно-публичной отрасли со своим предметом и методом правового регулирования, распространяя их на новые формы организации труда.

В развитие положений Стратегии национальной безопасности<sup>28</sup>, в которой защите традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти как национальному интересу (п/п. 7 п. 25 Стратегии) посвящен отдельный объемный подраздел с открытым перечнем таких ценностей (п. 91), Указом Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809<sup>29</sup> были утверждены Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

После придания содержанию традиционных ценностей правовой формы<sup>30</sup> трудовые отношения начали попадать в сферу специальных научных разработок в контексте нахождения традиционно-ценностных оснований<sup>31</sup>. Ведь по степени вовлеченности, ценности созидательного труда уступают, пожалуй, только семейным<sup>32</sup>, в которых каж-

<sup>28</sup> См.: Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. II), ст. 5351.

<sup>29</sup> См.: Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // СЗ РФ. 2022. № 46, ст. 7977.

<sup>30</sup> См.: Савенков А. Н. Глобальный кризис современности как предмет философии права // Государство и право. 2019. № 4. С. 5–19. DOI: 10.31857/S013207690004632-7

<sup>31</sup> См.: Чуча С. Ю. Правовые средства защиты созидательного труда как традиционной российской духовно-нравственной ценности // Государство и право. 2024. № 6. С. 111–119. DOI: 10.31857/S1026945224060096

<sup>32</sup> См.: Летова Н. В. Традиционные семейные ценности как объект защиты государством, их значение в формировании духовно-нравственной основы российского общества // Государство и право. 2024. № 4. С. 159–166. DOI: 10.31857/S10269452240401

<sup>27</sup> См.: Чуча С. Ю. Занятость, труд и социальная защита в режиме гибридного правоприменения // Правоприменение. 2024. Т. 8. № 3. С. 44–52. DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(3).44-52; Габов А. В. Специальные меры в сфере экономики: цели, структура и содержание регулирования // Право и экономика. 2024. № 7. С. 5–16.



дый человек играет ту или иную роль, как правило, всю свою жизнь. Поэтому не случайно созидательный труд отнесен п. 5 Основ к числу традиционных духовно-нравственных ценностей россиян.

Предпочтение при определении традиционных ценностей нам следует отдавать закрепленным в праве и Конституции РФ прежде всего основным началам. Применительно к трудовым отношениям особо следует выделять принципы социального партнерства и уважения человека труда, закрепленные прямо и косвенно в Конституции РФ<sup>33</sup> и Основах государственной политики<sup>34</sup> как непосредственные спутники ценности созидательного труда, учитывающие социальную направленность отрасли и личностные качества работника, его подчиненное положение в отношениях с работодателем и право участия в переговорном процессе с работодателем по всему спектру связанных с трудом проблем в ходе совместной созидательной деятельности.

Стремление выразить уважение к работающим людям исторически характерно для России. В разные периоды нашей истории, в зависимости от политической системы, Россия объявлялась государством рабочих и крестьян и даже диктатурой пролетариата. Хотя Конституция РФ в то время не содержала прямого указания на уважение трудящихся, сам по себе смысл ее норм свидетельствовал об этом<sup>35</sup>. Конституционное закрепление в ст. 75<sup>1</sup> соответствующая норма получила только в 2020 г.<sup>36</sup>

Следует различать внешнюю (формальную) и внутреннюю (содержательную) стороны реализации принципа уважения человека труда в отраслевом законодательстве. Пример формальной стороны мы обнаруживаем в ст. 57 ТК РФ,

посвященной содержанию трудового договора, в котором первой должна указываться информация о работнике, а уже затем — о работодателе, что встречает на удивление активное сопротивление со стороны работодателей и органов управления трудом<sup>37</sup>. Как пример внутренней стороны реализации конституционной гарантии можно привести множество норм, включенных в разделы Трудового кодекса РФ, которые обеспечивают стабильность трудовых отношений, гарантии и компенсации работникам, охрану труда и др.<sup>38</sup>

Для традиционного российского правопонимания, в том числе и трудовых отношений, характерна этатистская картина мира<sup>39</sup>. Именно поэтому в российских условиях важно прямое и недвусмысленное государственное признание социального партнерства, уважения человека труда в качестве конституционной гарантии и принципа, а также правовых средств защиты созидательного труда как традиционной духовно-нравственной ценности российского общества.

Полагаться при этом на принципы права, особенно отраслевые, как на фундамент отрасли гибридного и постгибридного (вероятно, постглобального) периода, следует крайне осторожно. Система принципов права сложна и многогранна, в ней по сфере действия и способу легализации выделяют до шести групп<sup>40</sup>. Все мы были свидетелями недавнего отказа от принципа непрерывности в гражданском процессе<sup>41</sup>, вызванном, в общем-то, конъюнктурными обстоятельствами — ростом судебной нагрузки и попыткой хоть как-то снизить ее посредством усиления диспозитивности планирования рассмотрения дел.

Именно поэтому традиционные духовно-нравственные ценности, сохраняемые и укрепляемые государством, должны получить отражение в правовых нормах, и прежде всего, конституционных, для придания им признака всеобщности. Эти не противоречащие религиозным и нравственным

<sup>33</sup> «Уважение к человеку труда, социальное партнерство, экономическая солидарность — важнейшие принципы, которые мы заложили в обновленную Конституцию»: выступление Президента РФ на церемонии подписания Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2021–2023 годы. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/65257> (дата обращения: 02.04.2023).

<sup>34</sup> «Коллективизм», «взаимопомощь и взаимоуважение», «созидательный труд» — п. 5 Указа Президента РФ от 09.11.2022 № 809; распространение деструктивной идеологии влечет за собой риски снижения «роли социального партнерства», обесценивания идей «созидательного труда и взаимопомощи» — п/п. «б» п. 17 Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

<sup>35</sup> Например, ст. 1 Конституции СССР 1977 г. (см.: Правда. 1977. 8 окт.).

<sup>36</sup> См.: Закон РФ о поправке к Конституции Российской Федерации от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // Официальное опубликование правовых актов. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202003140001> (дата обращения: 02.08.2023).

<sup>37</sup> См.: Чуча С. Ю. Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике // Вестник Томского гос. ун-та. Право. 2022. № 44. С. 163–167. DOI: 10.17223/22253513/44/14

<sup>38</sup> См.: там же. С. 160–162.

<sup>39</sup> См.: Демидов Н. В. Закономерности практической реализации норм трудового права: историко-правовой аспект // Вестник Томского гос. ун-та. Право. 2020. № 35. С. 172, 173. DOI: 10.17223/22253513/35/15

<sup>40</sup> См.: Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

<sup>41</sup> См.: статья 157 ГПК РФ; Федеральный закон от 29.07.2017 № 260-ФЗ «О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 2017. № 31 (ч. I), ст. 4809.



закрепленные в Конституции РФ ценности могут и должны конкретизироваться в отраслевых принципах и нормах. Признак системности совокупность традиционных ценностей приобретает благодаря Указу Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809. Для того, чтобы получить охрану и укрепление со стороны государства, эти сформированные в том числе и в ходе религиозного развития нравственные ориентиры, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа Российской Федерации, должны быть нормативно закреплены в законодательстве, прежде всего в Конституции РФ.

Не претендуя на полный охват традиционных духовно-нравственных ценностей созидательного труда, исходя из этих критериев, следует особо выделить в их ряду социальное партнерство и уважение человека труда, в том числе и как правовые средства защиты. Наряду с иными конституционными нормами они охватывают и охрану труда, и социальное страхование утраты трудоспособности.

При таком подходе есть предпосылки приступить к формированию стабильной системы на фундаменте, составляющем эти исторически верифицированные традиционные духовно-нравственные и уже конституционные ценности, в период нестабильных гибридных правовых режимов. И эта же нормативная база позволит обеспечить историческую преемственность отечественных теоретических моделей и сохранить фундаментальные трудовые и социальные права, транспортируя их сквозь годы турбулентности общественных отношений в нарождающийся постглобальный и постгибридный стабильный мир.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925. С. 122–124.
3. Габов А.В. Специальные меры в сфере экономики: цели, структура и содержание регулирования // Право и экономика. 2024. № 7. С. 5–16.
4. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
5. Демидов Н.В. Закономерности практической реализации норм трудового права: историко-правовой аспект // Вестник Томского гос. ун-та. Право. 2020. № 35. С. 172, 173. DOI: 10.17223/22253513/35/15
6. Дзюбак А.В., Летова Н.В., Соколова Т.В. и др. Обзор «круглого стола» на тему «Актуальные проблемы правового регулирования отношений в сфере спорта» // Государство и право. 2021. № 6. С. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036–0
7. Дзюбак А.В., Чуча С.Ю. Правовое регулирование трудовой миграции: перспективы внедрения точной модели // Закон. 2024. № 3. С. 27–37. DOI: 10.37239/0869-4400-2024-21-3-27-37
8. Зайцева Л.В. Экономически зависимые самозанятые: различия национальных подходов к определению правового статуса // Вестник Томского гос. ун-та. 2019. № 446. С. 212–222. DOI: 10.17223/15617793/446/28
9. Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Сов. государство и право. 1989. № 9. С. 57–65.
10. Иванов С.А. О правовом регулировании труда в молодых суверенных государствах Африки // Сов. государство и право. 1962. № 1. С. 86–97.
11. Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964.
12. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 4. С. 53–60.
13. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта // Государство и право. 1995. № 3. С. 30–39.
14. Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958.
15. Летова Н.В. Традиционные семейные ценности как объект защиты государством, их значение в формировании духовно-нравственной основы российского общества // Государство и право. 2024. № 4. С. 159–166. DOI: 10.31857/S10269452240401
16. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / отв. ред. В.И. Никитинский. М., 1989.
17. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2009. Т. 1. С. 708–716.
18. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 522.
19. Раманкулов К.С. Трудовое правоотношение как правовая структура // Актуальные проблемы рос. права. 2015. № 1. С. 89.
20. Савенков А.Н. Глобальный кризис современности как предмет философии права // Государство и право. 2019. № 4. С. 5–19. DOI: 10.31857/S013207690004632-7
21. Савенков А.Н., Горбань В.С. В.С. Нерсисянц как философ права переходного периода: от советского к постсоветскому // Государство и право. 2023. № 9. С. 7–18. DOI: 10.31857/S102694520027731-5
22. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих: Нормы и правоотношения. М., 1982.
23. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
24. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.
25. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль, 1913; 1918. Ч. 2: Внутренний порядок хозяйственных предприятий. С. 9–12.
26. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.

27. Чуча С. Ю. Занятость, труд и социальная защита в режиме гибридного правоприменения // Правоприменение. 2024. Т. 8. № 3. С. 44–52. DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(3).44-52
28. Чуча С. Ю. К вопросу о «новом социальном праве» и предмете гражданского права // Закон. 2022. № 4. С. 113–122. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-4-113-122
29. 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
30. Чуча С. Ю. Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике // Вестник Томского гос. ун-та. Право. 2022. № 44. С. 163–167. DOI: 10.17223/22253513/44/14
31. Чуча С. Ю. Правовые средства защиты созидательного труда как традиционной российской духовно-нравственной ценности // Государство и право. 2024. № 6. С. 111–119. DOI: 10.31857/S1026945224060096
32. Шебанова А. И. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1957.
33. Birk R., Davulis T., Petrylaite D. Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives. Vilnius, 2007. Pp. 121–130.
34. Casale G., Davulis T., Petrylaite D. The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard vs. Soft Law? // Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives. Vilnius, 2007. Pp. 131–144.
- No. 446. Pp. 212–222. DOI: 10.17223/15617793/446/28 (in Russ.).
9. Ivanov S.A. On the way to a new concept of Labor Law: on collective labor disputes and strikes // Soviet State and Law. 1989. No. 9. Pp. 57–65 (in Russ.).
10. Ivanov S.A. On the legal regulation of labor in the young sovereign states of Africa // Soviet State and Law. 1962. No. 1. Pp. 86–97 (in Russ.).
11. Ivanov S.A. Problems of international labor regulation. M., 1964 (in Russ.).
12. Ivanov S.A. Labor Law of the transitional period: some problems // State and Law. 1994. No. 4. Pp. 53–60 (in Russ.).
13. Ivanov S.A. Labor Law of the transition period: problems of using foreign experience // State and Law. 1995. No. 3. Pp. 30–39 (in Russ.).
14. Karpushin M. P. Socialist labor relations. M., 1958 (in Russ.).
15. Letova N. V. Traditional family values as an object of protection by the state, their importance in the formation of the spiritual and moral basis of Russian society // State and Law. 2024. No. 4. Pp. 159–166. DOI: 10.31857/S10269452240401 (in Russ.).
16. Livshits R. Z. Labor legislation: present and future / res. ed. V. I. Nikitinsky. M., 1989 (in Russ.).
17. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Course of Labor Law: textbook: in 2 vols. 2<sup>nd</sup> ed., reprint and add. M., 2009. Vol. 1. Pp. 708–716 (in Russ.).
18. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Essays on the theory of Labor Law. SPb., 2006. P. 522 (in Russ.).
19. Ramankulov K. S. Labor relations as a legal structure // Actual problems of Russ. law. 2015. No. 1. P. 89 (in Russ.).
20. Savenkov A. N. The global crisis of modernity as a subject of Philosophy of Law // State and Law. 2019. No. 4. Pp. 5–19. DOI: 10.31857/S013207690004632-7 (in Russ.).
21. Savenkov A. N., Gorban V. S. V. S. Nersesyants as a philosopher of transitional law: from Soviet to post-Soviet // State and Law. 2023. No. 9. Pp. 7–18. DOI: 10.31857/S102694520027731-5 (in Russ.).
22. Skobelkin V. N. Ensuring the labor rights of workers and employees: Norms and legal relations. M., 1982 (in Russ.).
23. Skobelkin V. N. Labor relations. M., 1999 (in Russ.).
24. Skobelkin V. N. Legal guarantees of labor rights of workers and employees. M., 1969 (in Russ.).
25. Tal L. S. Labor contract: a civilistic study. Part 1: General teachings. Yaroslavl, 1913; 1918. Part 2: Internal legal order of economic enterprises. Pp. 9–12 (in Russ.).
26. Labor Procedural Law: textbook / ed. by V. N. Skobelkin. Voronezh, 2002 (in Russ.).
27. Chucha S. Yu. Employment, labor and social protection in the mode of hybrid law enforcement // Law enforcement. 2024. Vol. 8. No. 3. Pp. 44–52. DOI: 10.52468/2542-1514.2024.8(3).44-52 (in Russ.).
28. Chucha S. Yu. On the issue of “new social law” and the subject of Civil Law // Law. 2022. No. 4. Pp. 113–122. DOI: 10.37239/0869-4400-2022-19-4-113-122 (in Russ.).

## REFERENCES

1. Aleksandrov N. G. Labor relations. M., 1948 (in Russ.).
2. Voitinsky I. S. Labor Law of the USSR. M.; L., 1925. Pp. 122–124 (in Russ.).
3. Gabov A. V. Special measures in the field of economics: goals, structure and content of regulation // Law and Economics. 2024. No. 7. Pp. 5–16 (in Russ.).
4. Ginzburg L. Ya. Socialist labor relations. M., 1977 (in Russ.).
5. Demidov N. V. Patterns of practical implementation of Labor Law norms: historical and legal aspect // Herald of the Tomsk State University. Law. 2020. No. 35. Pp. 172, 173. DOI: 10.17223/22253513/35/15 (in Russ.).
6. Dzyubak A. V., Letova N. V., Sokolova T. V. et al. Review of the “Round Table” on the topic “Actual problems of legal regulation of relations in the field of sports” // State and Law. 2021. No. 6. Pp. 205–208. DOI: 10.31857/S102694520015036-0 (in Russ.).
7. Dzyubak A. V., Chucha S. Yu. Legal regulation of labor migration: prospects for the introduction of the Eastern model // Law. 2024. No. 3. Pp. 27–37. DOI: 10.37239/0869-4400-2024-21-3-27-37 (in Russ.).
8. Zaitseva L. V. Economically dependent self-employed: differences in national approaches to determining legal status // Herald of the Tomsk State University. 2019.

29. *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. Pp. 249–261. DOI: 10.52468/2542-1514.2021.5(3). 249-261 (in Russ.).
30. *Chucha S. Yu.* The constitutional principle of respect for a person at work: problems of implementation in Russian legislation and law enforcement practice // *Herald of the Tomsk State University. Law*. 2022. No. 44. Pp. 163–167. DOI: 10.17223/22253513/44/14 (in Russ.).
31. *Chucha S. Yu.* Legal means of protecting creative work as a traditional Russian spiritual and moral value // *State and Law*. 2024. No. 6. Pp. 111–119. DOI: 10.31857/S1026945224060096 (in Russ.).
32. *Shebanova A.I.* Socialist labor relations. M., 1957 (in Russ.).
33. *Birk R., Davulis T., Petrylaite D.* Globale Entwicklungen des Arbeitsrechts aus deutscher Perspektive // *Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives*. Vilnius, 2007. Pp. 121–130.
34. *Casale G., Davulis T., Petrylaite D.* The Labour Law Challenges: In Search of a Balance Between Flexibility and Security. Hard vs. Soft Law? // *Labour and Social Security Law in the XXI Century: Challenges and Perspectives*. Vilnius, 2007. Pp. 131–144.

#### 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, Procedural Law Department,  
Institute of State and Law  
of the Russian Academy of Sciences;  
10 Znamenska str., 119019 Moscow, Russia