

Научная статья
УДК: 349.2
<https://doi.org/10.36511/2078-5356-2023-1-58-64>

Особенности индивидуально-договорного регулирования в сфере труда

Процевский Виктор Александрович¹, Горлов Евгений Владимирович²

^{1,2}Севастопольский государственный университет, Севастополь, Россия

¹VAProtsevskiy@sevsu.ru

²evgorlov@sevsu.ru

Аннотация. В статье определяется, что предметом индивидуально-договорного регулирования является совокупность отношений, возникающих между работодателем и работником в процессе выполнения последним трудовой функции и реализации других условий трудового договора. Индивидуально-договорное регулирование имеет свои особенности относительно субъектов, предмета и правовой формы. Работник и работодатель как субъекты индивидуально-договорного регулирования имеют свои интересы. Прежде всего они заинтересованы в стабильности трудовых отношений.

Утверждается, что трудовое право включает в себя сочетание как частного, так и публичного методов правового регулирования, индивидуальных и коллективных интересов, на которое влияют не только внутренние факторы, но и внешние, составляющие основу отношений экономического характера. Предмет труда объясняет сложность правового регулирования, неравенство в правовом статусе сторон трудовых отношений и попытки их искусственного выравнивания; предоставляя более широкие преференции одной из сторон. Отсутствие решения указанной проблемы обостряет социальные отношения и не влечет ожидаемого результата.

Ключевые слова: индивидуально-договорное регулирование, трудовой договор, гражданско-правовой договор, предмет правового регулирования, частноправовой и публично-правовой метод регулирования, трудовые правоотношения, субъекты правоотношений в сфере труда, содержание трудовых правоотношений

Для цитирования: Процевский В. А., Горлов Е. В. Особенности индивидуально-договорного регулирования в сфере труда // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2023. № 1 (61). С. 58—64. <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2023-1-58-64>.

Original article

Features of individual contractual regulation in the field of labor

Viktor A. Protsevsky¹, Evgeny V. Gorlov²

Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation

¹VAProtsevskiy@sevsu.ru

²evgorlov@sevsu.ru

Abstract. The article defines that the subject of individual contractual regulation is a set of relations that arise between an employer and an employee in the course of the latter's performance of a labor function and the implementation of other terms of an employment contract. Individual contractual regulation has its own peculiarities regarding subjects, subject matter and legal form. The employee and the employer as subjects of individual contractual regulation have their own interests. First of all, they are interested in the stability of labor relations.

It is argued that labor law includes a combination of both private and public methods of legal regulation, individual and collective interests, which are influenced not only by internal factors, but also by external factors that form the basis of economic relations. The subject of labor explains the complexity of legal regulation, inequality in the legal status of the parties to labor relations and attempts to artificially align them; providing broader preferences to one of the parties. The lack of a solution to this problem aggravates social relations and does not entail the expected result.

Keywords: individual contractual regulation, employment contract, civil contract, subject of legal regulation, private and public legal method of regulation, labor relations, subjects of legal relations in the field of labor, the content of labor relations

© Процевский В. А., Горлов Е. В., 2023

For citation: Protsevsky V. A., Gorlov E. V. Features of individual contractual regulation in the field of labor. *Legal Science and Practice: Journal of Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2023, no. 1 (61), pp. 58—64. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2023-1-58-64>.

Динамика развития трудового права свидетельствует о сочетании в нормах права элементов частных и публичных интересов, достижение которых предусматривается изменением комбинации способов правового регулирования; а именно уменьшением объема государственно-централизованного (публичного) регулирования и ростом договорного регулирования условий труда. Причем сегодня речь идет об урегулировании как индивидуальных, так и коллективных интересов, споры по поводу которых возникают в процессе трудовой деятельности. Социальный диалог главным образом подразумевает выяснение интересов сторон трудового правоотношения, что охватывается понятием «индивидуально-правовое регулирование». Поэтому содержание последнего, его функция и обеспечивают соблюдение интересов сторон трудового договора [1, с. 56].

В науке трудового права общепризнанным является вывод, что термин «индивидуально-договорное регулирование условий труда» ввел в научный оборот А. С. Пашков. Договорный характер условий труда, которые регулируются нормами публичного права, вместе с тем имеют индивидуальную правовую природу, что позволяет отграничить индивидуальное регулирование от локального регулирования общественных отношений в сфере труда.

Современный период характеризуется переходом к договорному регулированию на национальном, региональном и отраслевом уровнях, а также на конкретных предприятиях, в учреждениях и организациях. Работодатели и лица, уполномоченные профсоюзными органами должны иметь гораздо больше возможностей самостоятельно решать вопросы организации труда, его нормирования, оплаты, выплаты разных компенсаций и т. п.

Особое значение имеют права сторон при установлении условий трудового договора путем соглашения между работником и работодателем. Реализация сторонами этой возможности, определенной законодательством, имеет социальное значение. Трудовой договор учитывает разнообразие ситуаций, которые возникают в процессе труда. Централизованные и локальные акты не могут обеспечить регулирования такого разнообразия. Кроме того, реализация индивидуально-правового регулирования влечет повышение социальной активности

сторон договора. Правовое регулирование трудовых отношений представляет собой процесс, направленный на необходимое воздействие на волю и сознание, поведение субъектов права.

Становление права как общественно-регулятивного инструмента формируется вместе с цивилизацией и присущими ей формами государственности. И поэтому в традиционном понимании право ассоциируется с его публичным характером и такими признаками, как общеобязательность, официальность, централизованность, императивность, наличие государственных интересов и тому подобное. Но прежде чем право приобрело такую «классическую» форму, оно изначально было неразрывно связано с повседневными индивидуально-субъективными интересами и потому было по большей части частным.

В условиях современной демократии наблюдается достаточно выразительная, так сказать, «обратная» тенденция ко все большему проникновению идеи «приоритетности прав человека» даже в те сферы, которые традиционно считаются «цитаделью прав государства». И этот феномен отнюдь не является случайным или вызванным очередным изменением «праводоктринальной моды». С одной стороны, такая интеграция обусловлена неотъемлемостью как публичного, так и частного моментов от самой идеи права, что подтверждается периодическими колебаниями правовой принадлежности в сторону доминанты то одного, то другого и практической невозможностью абсолютизации какого-либо из них. С другой стороны, степень общественного порядка, достигнутого на базе правового регулирования межличностных отношений, существенно зависит от внутренней сбалансированности самой системы права, а потому можно, наверное, утверждать, что процесс дальнейшего совершенствования такого регулирования объективно связан со стремлением гармоничного сочетания и «уравновешенностью» публичного и частного аспектов правовой справедливости. В любом обществе эпохи цивилизации (хотя, конечно же, в разных пропорциональных отношениях) сосуществуют государственные и личные интересы.

Обобщая изложенное, отметим, что публичное право России предусматривает правовое обеспечение реализации тех государственных интересов, которые являются согласованными

с актуальными потребностями общества, а также с общечеловеческими и демократическими ценностями; созданием надлежащих условий, которые способствуют осуществлению законных прав физических и юридических лиц, а также предвидение адекватной ответственности за нарушение этих прав; блокирование возможностей реализации незаконных субъективных интересов. Перечисленные целевые ориентиры пронизаны стремлением гармоничного сочетания и согласованности средствами права между частными и публичными интересами, сущим и должным, позитивным и естественным, правами и обязанностями, свободой и ответственностью, поскольку без такого интегрирования сама идея правовой справедливости превращается в фикцию.

В условиях глобальных трансформаций в сфере труда проблема философского осмысления феномена хозяйственной власти, теоретического анализа понятия «локальный нормативный акт» или «нормативный акт работодателя» становится более чем актуальной. Между предписаниями норм права и предписанием индивидуального акта имеется юридический факт, который и объединяет нормативное регулирование с индивидуальным [10, с. 114]. Сущность последнего заключается в том, что стороны используют нормы права, устанавливая правовое положение конкретного работника.

Без сомнения, на правовое регулирование труда влияют такие важные факторы, как договорное (индивидуальное и коллективное) регулирование труда и императивное вмешательство государства в этот процесс. Важным также остается экономический фактор — конкурентоспособность результата труда.

В результатах труда прямо заинтересованы как минимум три стороны: работодатель (получить максимальную прибыль); работник (получить высокое вознаграждение); рынок потребителей (получить качественную и недорогую продукцию). Каждая из этих сторон имеет свои интересы, которые обеспечиваются соответствующими правовыми предписаниями со стороны государства. Заинтересованность государства объясняется тем, что его задачей является стабильность и позитивное развитие экономических правовых связей, что обеспечивает рост валового внутреннего продукта страны, а потому повышает благосостояние ее граждан. Максимальный эффект от надлежащего взаимодействия участников правоотношений обеспечивают правовые методы их регулирования. Естественно, что наука выстраивает модель

трудовых отношений, учитывая наилучшие достижения теоретической мысли. Несомненно, остается антропологический смысл трудовых правоотношений, который ставит человека в их центре, гуманизирует социальные отношения. Особенности использования труда и специфика рынка труда создают объективную возможность для правовой регламентации, отличной от регламентации гражданско-правовых имущественных сделок [8, с. 345]. Однако автономия норм, регулирующих труд, не может не учитывать других весомых внешних факторов, связанных с потребностями рынка потребления. Изменчивость рынка, сложность экономических процессов имеет непосредственное отношение к результату труда, а, следовательно, не может не учитываться правовая база для регулирования трудовых отношений.

Именно поэтому трудовое право рассматривается как сочетание частного и публичного права, индивидуальных и коллективных интересов; на трудовое право влияют не только внутренние факторы, но и внешние составляющие экономического характера. Такой непростой предмет труда объясняет сложность правового регулирования, неравенство в правовом статусе сторон трудовых отношений и попытки их искусственного выравнивания; предоставляя более широкие преференции одной из сторон. Как следствие, одностороннее решение проблемы часто обостряет социальные отношения, и вместо ожидаемого получаем результат «наоборот».

Предметом индивидуально-договорного регулирования является совокупность отношений, возникающих между работодателем и работником в процессе выполнения последним трудовой функции и реализации других условий трудового договора. Индивидуально-договорное регулирование имеет свои особенности относительно субъектов, предмета и правовой формы. Работник и работодатель как субъекты индивидуально-договорного регулирования имеют свои интересы. Прежде всего они заинтересованы в стабильности трудовых отношений. На эту особенность обращали внимание А. Н. Лушников и М. В. Лушникова [6, с. 492].

Кроме противоречия интересов сторон трудовых отношений, существует и общность их интересов. Именно поэтому получила распространение теория необходимости обеспечения баланса сторон трудового договора. Достичь этого баланса можно с помощью договорного регулирования как индивидуально-договорного, так и коллективно-договорного. Правовой

формой выступает трудовой договор, который в соответствии со статьей 56 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) представляет собой соглашение между работодателем и работником.

Понятие «договор» объясняется как взаимное обязательство, письменное или устное соглашение о правах и обязанностях между государствами, учреждениями, предприятиями и отдельными лицами. В науке трудового права первооткрывателем критериев, содержания и роли трудового договора был Л. С. Таль [13, с. 358]. Под договором он понимал часть механизма правового регулирования, направленного на возникновение определенных юридических последствий.

Свобода договора наряду с правом частной собственности стала одной из главных основ современного правопорядка. Для реализации договора необходимо обеспечить равенство его субъектов, которому может быть противопоставлено подчинение. Главная особенность метода регулирования трудовых отношений — равенство сторон трудового договора и в то же время подчинение внутреннему трудовому распорядку. Для того, чтобы сбалансировать права и обязанности в отношениях работник-работодатель, надо изменить сам подход к реформированию законодательства и таким образом к методу правового регулирования. А это возможно при изменении взгляда на процесс труда в современном обществе, который в основном основан на частной собственности работодателя. Поэтому объективно в социальной защите нуждается именно работник, который создает общее народное добро, материальные и духовные блага для всего общества [7, с. 138].

Свобода — одна из основных философских категорий, которая представляет возможность реализовывать свои интересы. Воля — это способность человека к выбору цели (цели) деятельности и внутреннего усилия, необходимого для ее осуществления. И свобода, и воля определяются общими интересами и конкретными запросами сторон договора [9, с. 54].

Трудовой договор является центральным институтом в системе отрасли трудового права. Однако существует точка зрения, что отношения по заключению, изменению, приостановлению и прекращению трудового договора следует изъять из сферы действия трудового законодательства, потому что они могут регулироваться нормами гражданского права [12, с. 154]. В связи с переходом к рыночной экономике более товарный характер набирает рабочая сила

и исчезает граница между гражданским и трудовым правом. Усиление её товарного характера свидетельствует о тенденции к возвращению трудовых отношений в их первоначальное лоно гражданского права.

На наш взгляд, рабочая сила — это работоспособный человек. Рассматривать их обособленно невозможно. Если рабочую силу считать товаром, то это не касается человека. Абсурдно человека определять товаром. Нельзя согласиться с мнением относительно того, что трудовой договор в условиях рыночной экономики исчерпывает себя, а его место занимают гражданско-правовые договоры о труде.

Гражданско-правовые договоры совсем не о труде, а потому принципиально отличаются от трудового договора уже тем, что они имеют целью только результаты труда и их оплату. Не изменяет правовой природы договора гражданско-правового характера и тот факт, что субъекты предпринимательской деятельности и другие лица (включая юридических лиц), использующие труд физических лиц, могут уплачивать страховые взносы. При выполнении работ по гражданско-правовым договорам уплата страховых взносов является условием договора. При наличии трудовых правоотношений уплата страховых взносов является нормативной обязанностью работодателя, потому что правовая природа и сущность трудового договора иные, чем у договоров гражданско-правового характера. Именно правовая природа и сущность трудового договора обуславливают и специфичность содержания трудовых правоотношений.

В соответствии с трудовым договором главным является деятельность человека, который, реализовав право на труд, приобретает социальные права, свободы, обязанности, а также возможности своего профессионального, физического и духовного развития, обеспечения жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, оздоровления и отдыха и т. п.

Следует подчеркнуть, что современные ученые права государств Запада находятся в поисках средств вывода из сферы гражданского права отношений, возникающих из договора подряда; ученые же гражданского права России, наоборот, все трудовые отношения пытаются включить в предмет гражданского права. В связи с чем факты наличия трудовых отношений без оформления трудового договора, который государством оценивается негативно, рассматриваются как положительная тенденция. Ученые в области права стран Запада такую

форму занятости населения рассматривает как атипичную и называют ее «труд в условиях подряда» [11, с. 394]. При таких реалиях наемный труд работника действительно воплощается в форму гражданско-правового договора. Но делается это с единственной целью — вывести отношения, возникающие между подрядчиком и заказчиком, из сферы действия трудового права. Распространение на эти отношения правовых предписаний гражданского права, как правило, отвечает интересам работодателя, но наносит вред работнику, который лишается прав, свобод и гарантий, предусмотренных нормами трудового права.

Именно поэтому в новейшем законодательстве государств Запада и судебной практике наметилось два пути решения этого вопроса, в которых прослеживается желание государств согласовать интересы работников и работодателей. Первый путь — разграничение понятий «наемный работник» и «трудоустроенный». В таком слишком условном разграничении «наемный работник» заключает трудовой договор, а «трудоустроенный» может работать и по другим договорам, которые подпадают под нормы гражданского права. Второй — применение критериев разграничения трудовых отношений от гражданских, предложенных Международным организациям труда, с последующим включением последних в сферу трудового права [5, с. 629].

Нельзя также не отметить, что в начале развития законодательства, когда осуществлялся переход к использованию в промышленности наемного труда, трудовой договор, действительно, рассматривался исключительно как институт частного права. Соответственно, нормы о договоре личного найма были размещены в гражданских законах. Привлекает внимание то, что договор личного найма уже в то время рассматривался как нечто отличное не только от договора имущественного найма, но и от договора подряда и поставки. В 1886 году большая часть норм о найме труда перешла к Своду законов о государственном благоустройстве, то есть в законодательство публично-правового характера, а с 1913 года, с созданием Устава о промышленном труде, трудовое законодательство начало выделяться в самостоятельную отрасль. Таким образом, современные исследователи, которые предлагают вернуть трудовой договор, а вместе с ним и отрасль трудового права в гражданское право, фактически игнорируют целую историческую эпоху, в процессе которой происходило выделение указанных категорий в публично-правовую отрасль полицейского

права. Причины, которые обусловили этот процесс, имели объективный характер, и нельзя сказать, что сейчас они устранены.

На характерные особенности трудового договора обращал внимание еще Л. С. Таль. По его мнению, они заключаются в том, что отношения, которые им устанавливаются, рассчитаны на длительное существование. Между сторонами возникают особые отношения власти и подчинения. Далее Л. С. Таль рассуждает, что функция договора в области частного права исчерпывается установлением, изменением, приостановлением или прекращением индивидуальных правоотношений. Соглашением сторон, правда, в большей или меньшей степени устанавливаются права и обязанности сторон. Трудовые отношения, в этом случае, сводятся к согласию одного из контрагентов подчиняться другому контрагенту [13, с. 86].

Напротив, М. И. Брагинский и В. В. Ветрянский указывают, что подчинение воле другой стороны укладывается в рамки любого гражданско-правового обязательства (договора). В трудовом договоре это подчинение носит более широкий характер. На наш взгляд, нет никакой необходимости превращать его в разновидность договора подряда [4, с. 623].

Уважаемые ученые имеют ввиду разграничение договоров подряда и оказания услуг. Из договора о предоставлении услуг выделился личный найм, который стал предшественником трудового договора. По их мнению, объединение трудового договора с гражданским, как и в целом трудового права с гражданским правом, стало бы одним из важных шагов на пути формирования действительно частного права. А задолженность по заработной плате приравнять к гражданско-правовому долгу, что позволит применять нормы Гражданского кодекса Российской Федерации о возмещении убытков и т. п. [5, с. 672].

К уже высказанным возражениям добавим, что, говоря о критериях разграничения гражданских договоров и трудового договора, необходимо иметь в виду «найм труда — это не имущественный найм». При найме труда объектом договора является труд, как целенаправленная деятельность человека. Носителем способности к труду является человек — высшая социальная ценность. Социальное содержание труда исключает возможность сведения его к товару и поэтому обуславливает специфику регулирования имущественного элемента в трудовых отношениях. Этот факт делает невозможным сведение трудового права к гражданскому.

Трудовое право имеет социальную направленность и призвано обеспечить оптимальное сочетание прав и интересов сторон трудовых правоотношений. Его нельзя свести только к частноправовому регулированию. Необходимость централизованных публичных основ в трудовом праве объясняется потребностью в обеспечении соответствующих гарантий для субъектов трудовых правоотношений. Такие гарантии закрепляются на законодательном уровне. Именно поэтому в трудовом договоре часть условий устанавливается законодательством (тогда как в гражданском договоре все условия устанавливаются по соглашению сторон). И, несмотря на некоторые преимущества гражданско-правовых форм найма, существенно незащищенными остаются интересы работников, которые заключают гражданско-правовой договор. Нормы трудового договора индивидуализируют права и обязанности его субъектов путем персонификации.

Слияние трудового права с гражданским [3, с. 113], обоснование межотраслевого регулирования договорной формы отношений в сфере труда, как предлагают некоторые ученые [2, с. 80], противоестественно и приведет к утрате характерных признаков, присущих только такой отрасли права, как трудовое. Трудовое право реализует общественные отношения, которые возникают между людьми не только с их участием по созданию материальных и духовных ценностей, но и отношения, которые влияют на всестороннее развитие человека. И эта существенная черта норм трудового права отсутствует в нормах гражданского права. Содержание трудового договора влияет на характер отношений, которые возникают на его основании; наличие трудового договора обуславливает и специфику метода правового регулирования трудовых отношений.

Поэтому нормы трудового права отражают как частные, так и публичные интересы. В современных условиях развития общества объективно достичь «стерилизации» одной отрасли права от другой и считать ее частной практически невозможно. Отнесение трудового права только к частным отраслям права, вышеуказанными авторами, является исключительно условным для удобства восприятия особенностей трудовых отношений и учета потребностей человека.

Список источников

1. Viktor Protsevsy. Social Partnership Acts as a Legal Form for Implementing the Results of Social

Dialogue. *Fakulta medzinárodných vzťahov EU v Bratislave*, 2018. No. 4. Pp. 52—61.

2. Арсланов К. М., Сафин Р. Р. О перспективах правового регулирования трудовых отношений // *Право и политика*. 2018. № 2. С. 77—84.

3. Архипова О. А., Лузянин Т. Ю. О применении гражданского законодательства в регулировании трудовых отношений // *Вестник Томского государственного университета*. Право. 2016. № 4 (22). С. 107—119.

4. Брагинский М. И., Витрянский В. В. Договорное право. Книга первая. Общие положения. 3-е изд., стереотип. Москва: Статут, 2011. 847 с.

5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. Москва: Дело, 1999. 728 с.

6. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. Санкт-Петербург: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. 938 с.

7. Процевский В. А. Частноправовое и публично-правовое регулирование социально-трудовых отношений: монография. Харьков: ХНАДУ, 2012. 332 с.

8. Процевский В. А., Коваль В. Н. Применение гражданско-правового института аналогии при регулировании общественных отношений в сфере труда // *Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского*. Юридические науки. 2021. Т. 7. № 4. С. 340—348.

9. Процевский В. А. Значение свободы воли в договорных гражданско-правовых отношениях // *Власть Закона*. 2021. № 3 (47). С. 49—58.

10. Процевский В. А., Горлов Е. В., Запорожец С. А. Правовые предписания, с помощью которых достигается необходимое поведение субъектов трудовых правоотношений // *Азиатско-тихоокеанский регион: экономика, политика, право*. 2022. Т. 24. № 2. С. 111—118.

11. Рязанцева М. В., Субочева А. О., Белоград И. Н. Европейский опыт влияния общественных организаций на формирование рынка труда // *Евразийский юридический журнал*. 2019. № 7 (134). С. 394—395.

12. Санникова Л. В. Договор найма труда в России. Москва: Лит-Пресс, 1999. 302 с.

13. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общее учение. Москва: Статут, 2006. 535 с.

References

1. Viktor Protsevsy. Social Partnership Acts as a Legal Form for Implementing the Results of Social Dialogue. *Fakulta medzinárodných vzťahov EU v Bratislave*, 2018, no. 4, pp. 52—61.

2. Arslanov K. M., Safin R. R. On the prospects of legal regulation of labor relations. *Law and Politics*, 2018, no. 2, pp. 77—84. (In Russ.)

3. Arkhipova O. A., Luzyanin T. Yu. On the application of civil legislation in the regulation of labor relations. *Bulletin of the Tomsk State University. Right*, 2016, no. 4 (22), pp. 107—119. (In Russ.)

4. Braginsky M. I., Vitryansky V. V. Contract law. Book one. General provisions. 3rd edition, stereotype. Moscow: Statute Publ., 2011. 847 p. (In Russ.)
5. Kiselev I. Ya Comparative and international labor law: textbook for universities. Moscow: Delo Publ., 1999. 728 p. (In Russ.)
6. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Essays on the theory of labor law. St. Petersburg: R. Aslanov Legal Center Press Publ., 2006. 938 p. (In Russ.)
7. Protsevsky V. A. Private law and public law regulation of social and labor relations: monograph. Kharkov: KHNADU Publ., 2012. 332 p. (In Russ.)
8. Protsevsky V. A., Koval V. N. Application of the civil law institute of analogy in the regulation of social relations in the sphere of labor. Scientific notes of the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky. Legal Sciences, 2021, vol. 7, no. 4, pp. 340—348. DOI 10.37279/2413-1733-2021-7-4-340-348. (In Russ.)
9. Protsevsky V. A. The meaning of freedom of will in contractual civil law relations. *Power of Law*, 2021, no. 3 (47), pp. 49—58. (In Russ.)
10. Protsevsky V. A., Gorlov E. V., Zaporozhets S. A. Legal prescriptions, with the help of which the necessary behavior of the subjects of labor relations is achieved. *Asia-Pacific Region: Economics, Politics, Law*, 2022, vol. 24, no. 2, pp. 111—118. DOI 10.24866/1813-3274/2022-2/111-118. (In Russ.)
11. Ryazantseva M. V., Subocheva A. O., Belograd I. N. European experience of the influence of public organizations on the formation of the labor market. *Eurasian Law Journal*, 2019, no. 7 (134), pp. 394—395. (In Russ.)
12. Sannikova L. V. Employment contract in Russia. Moscow: Lit-Press Publ., 1999. 302 p. (In Russ.)
13. Tal L. S. Employment contract Civilistic research. Part 1: General teaching. Moscow: Statute Publ., 2006. 535 p. (In Russ.)

Информация об авторах

- В. А. Процевский** — доктор юридических наук, профессор;
Е. В. Горлов — кандидат юридических наук, доцент.

Information about authors

- V. A. Protsevsky** — Doctor of Sciences (Law), Professor;
E. V. Gorlov — Candidate of Sciences (Law), Associate Professor.

Статья поступила в редакцию 08.11.2022; одобрена после рецензирования 20.02.2023; принята к публикации 05.03.2023.

The article was submitted 08.11.2022; approved after reviewing 20.02.2023; accepted for publication 05.03.2023.