

УДК 349.2(045)

*Т.В. Русских***ОПОРА НА ТРАДИЦИОННЫЕ РОССИЙСКИЕ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ЦЕННОСТИ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей, сохранение культурного и исторического наследия народа России вполне обоснованно можно обозначить как одну из конституционно-правовых основ Российской Федерации. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей», впервые на правовом уровне закрепивший понятие и систему традиционных ценностей, выступает несомненным свидетельством того, что опора на традиционные ценности при регулировании различных сфер общественной жизни, в том числе в сфере труда, соответствует современным стратегическим целям нашего государства. В научной статье предпринята попытка отразить важность таких традиционных ценностей, как справедливость и созидательный труд при регулировании трудовых отношений, обозначить выявленные в этом направлении проблемы. В силу субъективных факторов, нежелания граждан следовать установленным трудовым законодательством ограничениям, на практике всё чаще встречается подмена трудовых отношений отношениями гражданско-правового характера. Аналогичные по содержанию виды деятельности в зависимости от способа их оформления регулируются по-разному, преимущества получает тот, кто сознательно «обходит» устанавливаемые трудовым правом требования, что в результате подрывает значимость идеи человека труда, веру в справедливость и важность созидательного труда. В работе сделан вывод, что труд должен цениться одинаково вне зависимости от формы, посредством которой он осуществляется. Именно так будут обеспечены равенство как неотъемлемый компонент справедливости, действительное уважение человека труда. Единые требования и ограничения к осуществлению отдельных видов трудовой деятельности должны устанавливаться не только применительно к трудовым отношениям, но и смежным с ними отношениям гражданско-правового характера.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовое отношение, традиционные ценности, справедливость, созидательный труд, свобода труда, свобода экономической деятельности, свобода договора.

DOI: 10.35634/2412-9593-2024-34-1-151-156

Конституция Российской Федерации закрепляет фундаментальные ценности и принципы, выступающие основой развития нашего государства как правового и социального, ставящего на первое место соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина, повышение благосостояния народа, защиту достоинства граждан, уважение человека труда. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, утвержденная Указом Президента РФ № 400 от 02.07.2021, обозначает укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей, сохранение культурного и исторического наследия народа России как долгосрочную тенденцию развития ситуации в Российской Федерации и в мире, её национальный интерес [4]. В ноябре 2022 г. Указом Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» впервые на правовом уровне было дано понятие традиционным ценностям и закреплён их перечень [5]. Традиционные ценности определены как «нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России». К традиционным ценностям, согласно Указу, относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России. Вполне обоснованно можно поддержать позицию авторов, считающих, что всё перечисленное – это «общечеловеческие ценности в их национальном, конкретно-цивилизационном выражении» [14].

Названные нормативные правовые акты впервые на общероссийском уровне транслируют решительность, с которой государство намерено поддерживать традиционные ценности. Отчетливо обозна-

чена их важность для политического и цивилизационного существования России. Осмысление социальных, культурных, технологических процессов и явлений с опорой на традиционные ценности и накопленный культурно-исторический опыт определено как одно из средств, позволяющее эффективно реагировать на новые вызовы и угрозы, сохраняя общероссийскую гражданскую идентичность. Таким образом, вполне обоснованно можно считать, что опора на традиционные российские духовно-нравственные ценности при регулировании различных общественных отношений, в том числе в сфере труда, соответствует отраженной в стратегии национальной безопасности тенденции.

Социальный характер Российской Федерации предполагает, на наш взгляд, необходимость применения категории «традиционные духовно-нравственные ценности» при регулировании трудовых отношений и предоставлении гарантий реализации конституционных прав граждан на труд. Пристальное внимание к современному трудовому законодательству вызвано в первую очередь тем, что на него огромное влияние оказывают политические, экономические, социальные процессы, происходящее в государстве. Впервые обратив внимание науки на «социальное назначение» трудового права, профессор С.А. Иванов подчеркивал, что оно по своей правовой природе призвано осуществлять охранительную функцию не только конкретного работника, но и общества в целом [15]. «Производственная сторона трудовых отношений – это интересы работодателя, а социальная сторона – это интересы работника, они имеют противоположные интересы, заложенные в природе трудового отношения, его «генетическом коде» [16].

Таким образом, противоречие интересов работника и работодателя, неотъемлемо присущее трудовому праву в силу его специфики, предопределяет высокий риск возникновения социальных конфликтов. При этом состояние социальной напряженности, вызванное, с одной стороны, ненадлежащим, по мнению населения, трудо-правовым регулированием, а с другой – недостаточным, по мнению собственников производства, вниманием власти к их интересам, выступает опасным источником «социального взрыва». Поскольку социальные конфликты совершенно справедливо, на наш взгляд, обозначаются в науке как одна из угроз национальной безопасности [17], совершенно очевидно, что для их предупреждения необходимо среди прочего осуществлять взаимодействие между государством и обществом, основываясь на сохранении и укреплении традиционных ценностей. Система традиционных ценностей, а именно использование их как основополагающих идей при определении направлений правового регулирования трудовых отношений, на наш взгляд, может выступать одним из способов предупреждения социальных конфликтов.

Важно отметить, что все ценности, провозглашённые Указом Президента РФ, имеют важнейшее значение при регулировании труда. Вместе с тем первостепенное внимание, на наш взгляд, следует обратить на ценности справедливости и созидательного труда. В отсутствии справедливости не может быть и речи о балансе интересов сторон трудового договора, а труд работника не будет носить творческий созидательный характер.

Справедливость, выступая в современном обществе базовой категорией морального, правового и политического сознания, свои истоки берет в философии Древнего Востока и Древней Греции. «*Jus est ars boni et aequi*» в Дигестах Юстиниана переводится как «Право есть искусство добра и справедливости» [18]. Полемика о содержании категории «справедливость» не сходит со страниц научных исследований на протяжении столетий. Во многих решениях Конституционного Суда РФ она рассматривается как аксиома, один из основополагающих принципов правового регулирования. «Принцип справедливости проявляется, как отмечает Конституционный Суд РФ, в необходимости нахождения баланса прав и обязанностей всех участников рыночных отношений, предполагая, что свобода экономической деятельности хозяйствующих субъектов должна быть уравновешена обращенными к ним требованиями ответственного отношения к правам и свободам тех, кого затрагивает их хозяйственная деятельность... Предполагает обращенное к участникам любых правоотношений требование действовать добросовестно и не злоупотреблять своими правами» [12].

Созидательный труд как термин своим происхождением обязан старославянскому слову «созидание», которое образовано приставочным способом от «зъдати» – «строить». Этот глагол, в свою очередь, «происходил от существительного зъдъ – «глина» (свидетельство того, что глина активно использовалась как строительный материал)». Приставка «со», которая стоит перед «зданием» («зиданием», «зъдати»), допускает разные толкования – может означать совместность, коллективность действия, соединение (сближение), либо доведение действия до предела, до завершения [19]. Таким обра-

зом, «созидание» можно рассматривать как совместное строительство, изготовление, творение, формирование и т. п. Полагаем, что изменения, внесенные в Конституцию РФ в 2020 г., восстановили роль созидательно труда в современном обществе, закрепив в ст. 75.1, что в Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда [1].

Не ставя перед собой задачу вывести универсальные понятия таких традиционных ценностей, как справедливость и созидательный труд, отметим, что вне зависимости от того, какое именно толкование в них вкладывает наука, в нашем обществе на данном этапе исторического развития уже сложилось их понимание. Обесценивание идей справедливости и созидательного труда влечет риск распространения деструктивной идеологии, демотивирующего правоприменения, увеличивает социальную напряженность в обществе. Законодательно можно правильно описать традиционные ценности, возвести их в статус лозунга, но при отсутствии механизмов реализации и защиты, смысл и содержание традиционных ценностей в глазах общества будут нивелированы. На наш взгляд, современное правовое регулирование сферы труда в недостаточной степени опирается на традиционные ценности, что не в полной мере обеспечивает их укрепление в обществе.

Конституция РФ закрепляет принципы свободы труда и свободы предпринимательской деятельности, экономическая политика государства направлена на поддержку малого и среднего предпринимательства, индивидуальной профессиональной занятости. На наш взгляд, человек действительно свободен в труде, когда он выбирает форму этого труда и, определившись с выбором, регистрируется в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя, поступает на военную или гражданскую службу, заключает гражданско-правовой договор оказания услуг или выполнения работ, либо вступает в трудовые отношения. Реализуя право на труд, граждане выбирают различные формы осуществления трудовой деятельности. Вместе с тем, зачастую реализация этого права есть злоупотребление им. Так, на практике желание работодателя уклониться от предоставления работникам трудовых гарантий и льгот, соблюдения законодательства об охране труда зачастую находит поддержку со стороны граждан, не желающих выполнять требования и ограничения трудового законодательства. В частности, трудовым правом устанавливается запрет на осуществление работниками отдельных видов деятельности без предварительного психиатрического освидетельствования [10], медицинского осмотра [11]. Для работы по определенным профессиям, должностям трудовое законодательство устанавливает требования к наличию образования, отсутствию судимости за определенные категории преступлений [8]. В целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний, массовых неинфекционных заболеваний и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств и организаций при выполнении своих трудовых обязанностей обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры [9].

При осуществлении аналогичных видов деятельности посредством заключения договоров гражданско-правового характера указанные запреты не применяются, они не предусмотрены законом. Объем понятия «свобода гражданско-правового договора» включает в себя три составляющие: свободу заключения договора, свободу выбора заключаемого договора; свободу определений условий договора. Согласно п.п. 1 и 2 ст. 1 ГК РФ субъекты гражданского права свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству его условий [3].

Действительно, в соответствии с ч. 2 ст. 15 ТК РФ заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается [2]. Вместе с тем, как показывает практика, в силу действия того же принципа свободы труда, если на это есть волеизъявление самого гражданина, он волен выбирать вид заключаемого договора. Разрешая вопрос о признании гражданско-правового договора трудовым, судам прежде всего надлежит учитывать мнение исполнителя (работника) [см. напр.: 13]. Соответственно, если фактически осуществляется деятельность, имеющая признаки трудовых отношений, но ни одна из сторон не настаивает на её оформлении посредством заключения трудового договора и признания отношений трудовыми, у государства отсутствуют полномочия на вмешательство. До момента возникновения конфликта с заказчиком (по факту – работодателем) и предъявления к нему соответствующего требования, фактически трудовые отношения продолжают существовать в гражданско-правовой форме. Как итог, имеет место подмена трудовых отношений отношениями гражданско-правового характера, в том числе с привлечением труда самозанятых. Анализ практики показывает, что приведенные ситуации становятся массо-

вым явлением. При этом третьи лица, в том числе в защиту которых трудовым законодательством устанавливается, например, требование к работнику проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, не всегда осведомлены о том, каким образом оформлены отношения между организацией, в которую они обратились, и лицом, оказывающим услуги или выполняющим работы от имени данной организации. Соответственно, они не защищены от оказания им услуги представителем исполнителя, имеющим, например, инфекционное заболевание.

Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения РФ» (поэтапно вступающий в силу с 01 января 2024 г.) в ст. 66 дает понятие нелегальной занятости как «осуществление трудовой деятельности в нарушение установленного трудовым законодательством порядка оформления трудовых отношений» [6]. Вместе с тем, данное понятие не позволяет однозначно ответить на вопрос о том, можно ли признавать нелегальной занятостью ситуации, когда гражданин, сознательно и добровольно оперируя принципами свободы труда и свободы договора, делает выбор в пользу гражданско-правовых отношений, регистрации в качестве самозанятого и оказания услуг (выполнения работ) в данном статусе. Зачастую такой выбор гражданином делается намеренно, чтобы избежать вступления в трудовые отношения и преодолеть накладываемые трудовым правом ограничения. Более того, при отсутствии со стороны государства поддержки идеи престижности работы по трудовому договору, трансляции модного поведения «фриланса» всё большее количество населения делает выбор не в пользу трудового права, пренебрегая устанавливаемыми им ограничениями.

В условиях закрепленной на конституционном уровне свободы труда и свободы экономической деятельности, повсеместного распространения отношений гражданско-правового характера, не соответствует идее справедливости, на наш взгляд, то, что ограничение свободы труда, в том числе в целях защиты определённого круга лиц, устанавливается только средствами трудового права. Работники и работодатели, оформившие отношения надлежащим образом и соблюдающие установленные законом запреты и ограничения, оказываются в крайне невыгодном положении по сравнению с теми, кто оформил отношения гражданско-правовым способом. При этом фактически в первом и втором случаях по своему содержанию может осуществляться один и тот же вид трудовой деятельности. Как итог имеет место ситуация, в которой государство и общество не возвеличивают человека труда, соблюдающего нормы права, преимущества получает тот, кто сознательно «обошел» устанавливаемые трудовым законодательством ограничения. О каком созидательном труде как деятельности человека, направленной на создание материальных и духовных ценностей, неизменно несущей в себе творческое начало, может идти речь, когда справедливость отсутствует в самом правовом регулировании?

Действительно, существуют различные виды трудовой деятельности, но, когда они имеют одинаковое содержание, несправедливо установление ограничений для одной формы их существования и отсутствие ограничений – для другой. Современный рынок труда характеризуется появлением новых сфер заключения гражданско-правовых договоров оказания услуг и выполнения работ, внедрением платформенной занятости, труда самозанятых. Соответственно, расширяются сферы применения трудовой деятельности, видоизменяются организационный и имущественный элементы трудового правоотношения. Вместе с тем труд любого человека вне зависимости от способа его оформления должен цениться одинаково, при этом в данном контексте важна не только материальная, но и духовная составляющая. В частности, когда мы осознаем, что человек, осуществляющий определенный вид трудовой деятельности, соответствует тем повышенным требованиям, которые предъявляет к нему законодательство, это возвышает значимость его труда в глазах общества.

На наш взгляд, ограничения на занятие определенными видами деятельности (наличие образования, состояние здоровья, отсутствие судимости и т. п.) должны устанавливаться не в отношении формы осуществления трудовой деятельности, а применительно к его содержанию, не только средствами трудового, но и иных отраслей права (в первую очередь гражданского права). В том числе данный подход обусловлен необходимостью обеспечить интересы и безопасность третьих лиц, в адрес которых данная трудовая деятельность направлена. В качестве положительного примера можно привести принятый не так давно Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации...» [7], который устанавливает общее правило, что к трудовой деятельности, непосредственно связанной с управлением легковыми такси при осуществлении перевозок пассажиров и багажа, вне зависимости от вида заключаемого с водителем договора, не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за совершение определенных преступлений либо подвергавшиеся уголовному преследованию за них.

Согласно приведенному ранее Федеральному закону «О занятости населения РФ» принципами правового регулирования отношений в сфере занятости населения безотносительно к отраслевому компоненту являются добровольность труда и свобода выбора гражданами формы занятости. В силу действия конституционных принципов свободы труда и экономической свободы каждый сам вправе решать, какой форме осуществления трудовой деятельности отдать предпочтение. Но когда к одинаковому по содержанию роду деятельности применяются разные требования в зависимости от отраслевой принадлежности регулирующих норм, это не способствует укреплению веры человека в идеи справедливости и созидательного труда. Труд должен цениться одинаково вне зависимости от формы, посредством которой он осуществляется, именно так будут обеспечены равенство как неотъемлемый компонент справедливости и действительное уважение человека труда, гарантированное Конституцией РФ.

Следует согласиться с мнением Т.Р. Ореховой в том, что «весьма вероятно наше нахождение на таком историческом этапе развития человечества, когда нам необходимо осуществить на основе исторических традиций и смыслов, большую их формализацию в рамках законодательства и судебной практики» [20]. Соответственно, вполне обоснованно, на наш взгляд, установление единых требований, в том числе ограничений к осуществлению отдельных видов трудовой деятельности, не только применительно к трудовым отношениям, но и смежным с ними отношениям гражданско-правового характера. Стремление к сохранению и обеспечению таких традиционных российских духовно-нравственных ценностей, как справедливость и созидательный труд, должны выступать в качестве основы регулирования трудовой деятельности граждан как нормами трудового, так и гражданского права.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023). URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023). URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
4. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
5. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
6. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (вступает в силу с 01.01.2024 г.). URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
7. Федеральный закон от 29.12.2022 № 580-ФЗ «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации, о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации». URL: <http://pravo.gov.ru>.
8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «Об образовании в Российской Федерации». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
9. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ст. 34). URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
10. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
11. Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры». URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 01.12.2023).
12. Методологические аспекты конституционного контроля (к 30-летию Конституционного Суда Российской Федерации) (одобрено решением Конституционного Суда РФ от 19.10.2021). URL: <http://www.ksrf.ru/> (дата обращения: 01.12.2023).
13. Определение суда Еврейской автономной области от 26.06.2015 по делу № 33-307/2015. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/bDPMUEsgtgV4/> (дата обращения: 01.12.2023).

14. Смысл понятия «традиционные ценности». URL: <https://babylon.ru/motivational-models-socio-economic-formations/chast-2-smysl-ponyatiya-tradiczionnye-czennosti/> (дата обращения: 01.12.2023).
15. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / отв. ред. С.А. Иванов. М., 1978. С. 6–39.
16. Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 6.
17. Belevsky O.A., Modern social conflict as a threat to national security, Humanitarian scientific research, 1 (2014). [Electronic resource]. URL: <https://human.snauka.ru/2014/01/5517> (дата обращения: 01.12.2023)
18. Дигесты Юстиниана. Книга 1. Титул. 1 «О правосудии и праве» // Дигесты Юстиниана: избранные фрагменты в переводе и с примечаниями И. С. Перетерского / АН СССР, Ин -т государства и права; отв. ред. Е. А. Скрипилев. М.: Наука, 1984. С. 23.
19. Цит. по: Азбука традиционных ценностей. Серия IV «Созидательный труд». URL: <https://babylon.ru/motivational-models-socio-economic-formations/chast-4-sozidatelnyj-trud/> (дата обращения: 01.12.2023).
20. Орехова Т.Р. Традиционные духовно-нравственные ценности и их юридическое закрепление. URL: <http://gospravo-journal.ru/s102694520024824-7-1/> (дата обращения: 01.12.2023).

Поступила в редакцию 14.12.2023

Русских Татьяна Владимировна, кандидат юридических наук,
доцент кафедры экологического, трудового, административного права,
основ права и российской государственности
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1
Email: Tatiana-russk@yandex.ru

T.V. Russkikh

RELiance ON TRADITIONAL RUSSIAN SPIRITUAL AND MORAL VALUES IN THE REGULATION OF LABOR RELATIONS: PROBLEMS AND PROSPECTS

DOI: 10.35634/2412-9593-2024-34-1-151-156

The strengthening of traditional Russian spiritual and moral values, the preservation of the cultural and historical heritage of the people of Russia can reasonably be designated as one of the constitutional and legal foundations of the Russian Federation. Decree of the President of the Russian Federation No. 809 dated 09/11/2022 "On Approval of the Foundations of State Policy for the Preservation and Strengthening of Traditional Russian spiritual and moral values", which for the first time consolidated the concept and system of traditional values at the legal level, is an undoubted evidence that the reliance on traditional values in regulating various spheres of public life, including in the field of work, corresponds to the modern strategic goals of our state. The scientific article attempts to reflect the importance of such traditional values as justice and creative work in the regulation of labor relations, to outline the problems identified in this direction. Due to subjective factors, the unwillingness of citizens to follow the restrictions established by labor legislation, the substitution of labor relations with civil relations is increasingly common in practice. Activities similar in content, depending on the method of their registration, are regulated in different ways, the benefits are given to those who deliberately "circumvent" the requirements established by labor law, which as a result undermines the importance of the idea of a man of work, faith in justice and the importance of creative work. The paper concludes that work should be valued equally regardless of the form by which it is carried out. This is how equality will be ensured as an integral component of justice, and real respect for the person at work. Uniform requirements and restrictions on the implementation of certain types of labor activity should be established not only with regard to labor relations, but also to adjacent civil law relations.

Keywords: employee, employer, labor relations, traditional values, justice, creative work, freedom of work, freedom of economic activity, freedom of contract.

Received 14.12.2023

Russkikh T.V., Candidate of Laws, Associate Professor
at Department of environmental, labor, administrative law, fundamentals of law and Russian statehood
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/4, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: Tatiana-russk@yandex.ru