

УДК 349.23

**СИСТЕМА ТРАДИЦИОННЫХ РОССИЙСКИХ ДУХОВНО-
ПРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ КАК ОДИН ИЗ КРИТЕРИЕВ
КОНСТИТУЦИОННОСТИ ОГРАНИЧЕНИЯ СВОБОДЫ СТОРОН
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Русских Т. В.

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»

Свобода труда, провозглашенная в качестве одного из конституционных принципов, на практике в большей мере является правовой фикцией. Как правило, человек действительно свободен в труде только в момент осознанного выбора формы осуществления трудовой деятельности (заключения гражданско-правового или трудового договора, регистрации в качестве самозанятого или индивидуального предпринимателя, поступления на государственную службу и т. д.). В научной статье принята попытка доказать, что применительно к сфере трудового права наиболее соответствует действительности принцип свободы сторон трудового договора, ограниченной в определенных пределах. Автором сделан вывод, что в условиях современной реальности одним из критериев конституционности ограничения свободы сторон трудового договора должна выступать система традиционных российских духовно-нравственных ценностей, впервые на нормативном уровне закреплённая Указом Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». Именно опора на традиционные российские духовно-нравственные ценности при обеспечении баланса интересов сторон трудового договора соответствует, по мнению автора, отраженной в стратегии национальной безопасности тенденции.

Ключевые слова: свобода труда, работник, работодатель, трудовой договор, свобода сторон трудового договора, интерес, баланс интересов, национальная безопасность, традиционные ценности, справедливость.

Свобода как некое «идеологическое клише» рассматривается в современном социуме в качестве неотъемлемого спутника демократии, очевидного явления, обязательно присущего обществу и не требующего объяснений. Насколько действительно реальна свобода в целом и свобода в отдельных сферах жизнедеятельности, в частности, в сфере труда? Можно ли говорить о реальной свободе человека, которому взамен оформления трудовых отношений надлежащим образом как единственный вариант возможного трудоустройства предлагают заключение гражданско-правового договора оказания услуг в устной форме? В случае увольнения по сокращению штата теперь уже бывший работник свободен от определённого работодателя, но та ли это свобода, которая нужна ему в данный момент?

Закреплённая в нормативных правовых актах посредством предоставления субъектам прав и возможностей действовать по собственному усмотрению, по своей сути свобода является правовой фикцией. Человек не свободен, так как в реальности его поступки продиктованы прежним опытом, социокультурными факторами, состоянием здоровья и жизненными установками. Он зависим от внешних и внутренних составляющих: семейных обстоятельств, психологических потребностей, физиологических желаний, необходимости удовлетворить стремления своей личности и т.п. Человеком зачастую движет страх, боязнь того, что он не сможет с чем-то справиться, не оправдает ожидания других людей, будет порицаем, что в совокупности оказывает влияние на внешние проявления – действия, например, по поиску

работы. Страх может парализовать волю и диктовать правила игры, в результате чего человек отказывается от борьбы и конкуренции за трудоустройство на желаемую должность, соглашается с заключением трудового договора на заведомо невыгодных условиях из опасений остаться без работы. Действительная свобода вне зависимости от сферы, применительно к которой о свободе идет речь, возможна только внутри самого себя. Когда человек перестает всего бояться, начинает бороться со своими страхами, слабостями, доходит до состояния, при котором он может сделать осознанный выбор – тогда справедливо говорить о том, что он внутренне свободен. «Мы бываем свободны, когда мы живем, когда наша личность полностью участвует в творчестве нашей жизни», – писал С.А. Левицкий [10, с. 136].

Свобода труда провозглашена в основополагающих нормативных правовых актах как международного уровня, так и уровня Российской Федерации. Но применительно к трудовому праву она в большей мере также является правовой фикцией. 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. Только при том условии, что человек делает этот выбор осознанно, руководствуясь внутренней духовной свободой, можно говорить, что он реализовал свободу труда. Далее, уже вступив в трудовые отношения, человек становится зависим от работодателя и многое в своем выборе осуществляет не через призму самостоятельного решения, а повинуюсь правилам внутреннего трудового распорядка, желанию оправдать надежды работодателя, страхом потерять работу или не получить премию. Он соглашается на введение дополнительных обязанностей в должностную инструкцию, добровольно-принудительно принимает одностороннее изменение должностной инструкции и вменение дополнительных трудовых обязанностей, терпит безосновательное снижение заработной платы, так как переживает, что конфликт с работодателем может в целом привести к потере работы и, как следствие – дохода, необходимого для выживания.

В статье 2 Трудового кодекса РФ базовым принципом правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений провозглашена свобода труда [2]. Фактически же с момента вступления соискателя в процесс заключения трудового договора, свобода труда конкретного индивида начинает ограничиваться как работодателем, так и законом, диктующими определенные «правила игры». В частности, работодатель вправе устанавливать требования к деловым качествам потенциального работника, обусловленные характером работы, предъявлять к претенденту на замещение вакантной должности иные требования, обусловленные выполняемой работой или предусмотренные действующим законодательством. При этом указанные требования могут быть не только напрямую, но и опосредованно связаны с профессионально-квалификационными характеристиками той или иной работы, касаться состояния здоровья и личностных качеств соискателя [6]. Сама их связь с будущей трудовой функцией зачастую сомнительна, но критерий, позволяющий отграничить допустимые требования от дискриминационных в большинстве случаев отсутствует. Действительно, в нормативных правовых актах устанавливаются запреты и ограничения, касающиеся заключения трудового договора на выполнение отдельных трудовых функций с определенными

категориями лиц. В частности, трудовое законодательство запрещает применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ). Вместе с тем, правовое регулирование не может охватывать все сферы трудовой деятельности и зачастую требования, предъявляемые для трудоустройства на ту или иную должность, устанавливаются непосредственно работодателем безотносительно к фактически требуемой к выполнению работе. Работник не может быть свободен и далее, в процессе существования трудового отношения, поскольку в первую очередь он зависим от возложенных на него обязанностей и необходимости соблюдать дисциплину труда. Более того, некоторые категории работников даже за пределами рабочего времени обязаны исполнять определенные должностные обязанности (в частности, работники, выполняющие воспитательные функции, – следовать нормам профессиональной этики, чтобы не быть уволенными за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением трудовой деятельности в замещаемой должности).

Работодатель в свою очередь, будучи стороной трудового отношения, является потребителем наемного труда и априори не может выступать в качестве субъекта, на которого распространяет сферу действия принцип свободы труда. Можно ли его в целом исключить из сферы действия принципа свободы применительно к трудовым отношениям? Для работодателя, с наш взгляд, более применим принципа свободы экономической деятельности, закрепленный в ст. 8 Конституции РФ [1]. Тем не менее, справедливым будет отметить, что не все работодатели являются субъектами экономической деятельности. Так, например, работодатели-физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, могут нанимать работников только для личного и бытового обслуживания. Отраслевой же принцип, по нашему мнению, должен носить универсальный характер и быть применимым ко всем работодателям. При этом работодатель, так же, как и работник, не может быть абсолютно свободен в трудовом отношении. Он зависим от необходимости соблюдения налогового, административного, уголовного права. Например, под угрозой быть привлеченным к юридической ответственности за нарушение трудового законодательства, работодатель-образовательная организация не вправе принять на работу любого обратившегося гражданина и т.д.

Полагаем что на работодателя, как и работника, должен распространять свое действие принцип свободы, но интерпретировать его следует не как принцип свободы труда, а иным образом. Считаем наиболее логичным и соответствующим действительности для современного трудового права не провозглашение свободы труда (которая по факту в трудовом праве отсутствует), а закрепление по аналогии с гражданским правом принципа свободы договора. В процессе всех этапов существования трудового договора фактически имеют место и свобода работника, и свобода работодателя. Соответственно, представляется целесообразным в качестве принципа трудового права обозначить принцип свободы сторон трудового договора, что неоднократно отмечалось нами ранее [12]. При этом абсолютная аналогия гражданского и трудового права невозможна. Еще в начале XX века о наличии в трудовом праве «публично-правовых и частноправовых средств воздействия, свойственных публичному и частному праву» писал Л.С. Таль [14, с. 1-2].

Следует констатировать, что государственное вмешательство в сферу свободы – неотъемлемый спутник трудовых отношений. Соответственно, применительно к трудовому праву необходимо признать факт ограничения свободы сторон трудового договора. Как нами уже было отмечено ранее, частно-публичный характер трудового права предопределяет необходимость закрепления на уровне закона факта ограничения свободы сторон трудового договора [12, с. 173]. Провозглашение принципа свободы сторон трудового договора и определение пределов ограничения названной свободы будет в наибольшей степени соответствовать современным реалиям. Вместе с тем это ограничение должно быть конституционным, обеспечивающим баланс публичных и частных интересов. Р. Иеринг доказывал, что «цель права заключается в уравнивании интересов в обществе, в нахождении компромисса между ними» [9, с. 533]. При этом, как обоснованно отмечает А.Ф. Пьянкова, «согласование интересов – непростая задача: законодателю постоянно приходится делать выбор между равным образом обоснованными и законными интересами» [11, с. 30]. Какой из них должен быть приоритетным при решении, в частности, вопроса конституционности ограничения свободы работника, либо работодателя применительно к конкретной ситуации?

А.Ф. Пьянкова полагает, что «основополагающим критерием установления баланса интересов не только в частном, но и в публичном праве должен стать принцип приоритета прав человека, закрепленный в ст. 2 Конституции РФ, в соответствии с которой человек, его права и свободы являются высшей ценностью; признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства» [11, с. 31]. Действительно, Конституция Российской Федерации закрепляет базовые принципы, выступающие основой развития нашего государства. Тем не менее, среди них обозначены не только соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, но и иные ценности: уважение человека труда, преемственность в развитии Российского государства, признание исторически сложившегося государственного единства, экономическая, политическая и социальная солидарность и т.д. Полагаем, что в условиях современной реальности баланс публичных и частных интересов должен выступать критерием конституционности ограничения свободы сторон трудового договора во взаимосвязи с системой традиционных российских ценностей, которые в конце 2022 года впервые в истории России были переведены в правовую плоскость. В п. 5 Указа Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» дано определение традиционных ценностей как нравственных ориентиров, формирующих мировоззрение граждан России, передаваемых от поколения к поколению, лежащих в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющих гражданское единство, нашедших свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России [4]. 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 согласиться с авторами, считающими, что всё перечисленное – «общечеловеческие ценности в их национальном, конкретно-цивилизационном выражении» [13]. В целом следует согласиться с мнением председателя Конституционного Суда РФ В.Д. Зорькина о том, что «конституционализация общероссийских нравственных ценностей» началась с внесения изменений в Конституцию РФ, одобренных в результате общероссийского голосования 1 июля 2020 года и «придавших новый импульс конституционно-правовому развитию России» [8].

В качестве одного из доказательств того, что система традиционных российских ценностей может выступать одним из критериев конституционности ограничения свободы сторон трудового договора можно привести следующее. Защита прав, свобод и законных интересов российских граждан является одним из национальных интересов нашего государства, чем в числе прочего и была обусловлена современная внешняя политика России, на нужды которой необходимо консолидировать силы. В связи с этим в 2022 году в законодательстве появились нормы, регулирующие правовой статус работников оборонно-промышленного комплекса. Согласно изменениям, внесённым в ст. 252 Трудового кодекса РФ, Правительству РФ делегированы полномочия устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах при введении в сфере экономики мер специального характера [5]. Одновременно введена новая статья 26.1 в Федеральный закон «Об обороне», где определено, что «в случае принятия Правительством Российской Федерации решений о введении специальных мер в сфере экономики, юридические лица независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности не вправе отказываться от заключения государственных контрактов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг в целях обеспечения проведения Вооружёнными Силами Российской Федерации контртеррористических и иных операций за пределами территории Российской Федерации» [3].

Следствие приведенного выше правового регулирования – сокращение объема трудовых прав и ограничение свободы при осуществлении трудовой деятельности работниками оборонно-промышленных предприятий в сравнении с работниками других организаций. В частности, Постановлением Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» работников, выполняющих работы, связанные с выполнением государственных контрактов, разрешено привлекать к сверхурочной работе без их согласия в течение года при условии, что продолжительность её в течение дня не должна превышать 4 часов [5]. В отличие от общего правила установлено, что доведение графика сменности до сведения работников допускается не менее чем за 3 дня до введения в действие. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха сокращена до 24 часов, тогда как по общему правилу, установленному в Трудовом Кодексе РФ, она составляет 42 часа и т.д. Как мы видим, при ограничении трудовых прав и свобод работников оборонно-промышленного комплекса критерием ограничения выступили интересы не отдельного работника и работодателя, а национальные интересы граждан Российской Федерации и государства, выполняющего важную конституционную задачу обороны. При этом ограничения были установлены не федеральным законом, как это прописано в ст. 55 Конституции РФ, а подзакон-

ным актом. Критерием дифференциации правового регулирования труда выступили не характер и условия работы, а специальные меры в сфере экономики, принятые Правительством РФ.

Среди обозначенных в приведенном ранее Указе Президента РФ ценностей названы созидательный труд, приоритет духовного над материальным, патриотизм, гражданственность и служение Отечеству. Выполняя определенную трудовую функцию в любой сфере деятельности, а особенно – в сфере оборонно-промышленного комплекса – каждый человек должен осознавать свою причастность к будущему страны, ощущать потребность внести вклад в развитие государства и общего блага. Соответственно, ограничение свободы работника в сфере труда должно восприниматься не как нарушение законных прав, а как необходимость, присущая не только трудовому праву на современном историческом этапе, но и трудовому праву в целом. Аналогично ограничение свободы работодателя должно восприниматься последним как необходимость, обусловленная стремлением государства обеспечить баланс национальных интересов и частных интересов работника и работодателя.

В свою очередь осознание человеком важности своего труда должно поддерживаться социально-экономической политикой государства, возводящей любой труд в ранг социально-престижного. Нельзя забывать о том, что для большинства граждан нашей страны трудовая деятельность является источником дохода, средств к существованию, необходима для выживания. Более того, наряду с перечисленными выше, в качестве одной из традиционных ценностей Указом Президента РФ обозначена справедливость. Справедливость как ценность, на наш взгляд, не должна быть фикцией. Если обратиться к современной российской действительности, вызывает интерес позиция философа А.Г. Дугина: «В нашем обществе, давайте скажем честно, почти нет, а может, вообще нет справедливости. И вдруг она объявляется традиционной ценностью. Это как затронуть самую главную на протяжении веков струну нашего народа. Если не будет справедливости, то пусть вообще ничего не будет, подчас считает русский человек. Справедливость – это струна нашей идентичности, нашего чаяния. Мы хотим не уравниловки, мы хотим справедливости. Чтобы талантливый получал по заслугам... Несправедливость – это плохо не только по отношению к нам, когда мы становимся её жертвами. Русский человек переживает, когда творится несправедливость по отношению совсем к другому, далёкому, неизвестному ему человеку» [7]. С этими словами нельзя не согласиться. Если ограничение свободы работника либо работодателя в трудовых отношениях, закрепленное на государственном уровне будет с точки зрения общества несправедливым, заведомо направленным на извлечение выгоды исключительно работодателем либо работником, баланс интересов не будет достижим и вызовет резонанс. Справедливость норм, устанавливающих как права и свободы, так и ограничения прав и свобод – ключевой аспект надлежащего правового регулирования безотносительно к сфере деятельности, о которой идет речь.

Таким образом, баланс публичных и частных интересов выступает необходимым условием конституционности ограничения свободы работника и работодателя в трудовом праве, а в современных реалиях – одним из механизмов по обеспечению стабильности общества. Система традиционных российских духовно-нравственных ценностей как основа российского социума, позволяющая защищать и укреплять

суверенитет России, обеспечивать единство, осуществлять сбережение народа России и развитие человеческого потенциала в свою очередь должна выступать основополагающим критерием законности установления данного баланса.

Список литературы:

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 01.12.2023 г.)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) // <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 01.12.2023 г.)
3. Федеральный закон от 31.05.1996 №61-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «Об обороне» // <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 01.12.2023 г.)
4. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» // <http://pravo.gov.ru> (дата обращения 01.12.2023 г.)
5. Постановление Правительства РФ от 01.08.2022 № 1365 «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» (вместе с «Особенностями правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах» // *Собрание законодательства РФ*, 08.08.2022, № 32, ст. 5839
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // *Российская газета*, № 72, 08.04.2004
7. Азбука традиционных ценностей. Серия VIII. «Справедливость». [Электронный ресурс] // <https://www.geopolitika.ru/article/azbuka-tradicionnyh-cennostey-seriya-viii-spravedlivost/> (дата обращения 01.12.2023 г.)
8. Зорькин В.Д. Под знаком обновленной Конституции РФ. 12 декабря 0023 г. // <http://www.ksrf.ru/News/Speech/Pages/ViewItem.aspx?ParamId=96> (дата обращения 12.12.2023 г.)
9. Зорькин В.Д. Конституционно-правовое развитие России. М., 2011. – 592 с.
10. Левицкий С.А., Трагедия свободы, 1984. – 350 с.
11. Пьянкова А.Ф. Обеспечение баланса интересов в гражданско-правовых договорах: монография // А.Ф. Пьянкова; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2014. – 244 с.
12. Свобода сторон трудового договора при его заключении, изменении, расторжении и пределы её ограничения : спец. 12.00.05 - Трудовое право; право социального обеспечения : дис. на соиск. учен. степ. канд. юрид. наук / Т. В. Русских, ГОУВПО "Удмуртский государственный университет" ; науч. рук. В. С. Колеватова. - Ижевск : Удмурт. ун-т, 2011. – 203 с.
13. Смысл понятия «традиционные ценности» [Электронный ресурс] // <https://babylon.ru/motivational-models-socio-economic-formations/chast-2-smysl-ponyatiya-tradiczionnye-czennosti/> (дата обращения 01.12.2023 г.)
14. Таль Л.С. Очерки промышленного права, 1916 г. – 539 с.

T. V. Russkikh. The system of traditional russian spiritual and moral values as one of the criteria for the constitutionality of restricting the freedom of the parties to an employment contract // *Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science.* – 2024. – Т. 10 (76). № 1. – P. 239–246.

Freedom of work, proclaimed as one of the constitutional principles, is more of a legal fiction in practice. As a rule, a person is really free to work only at the moment of conscious choice of the form of employment (conclusion of a civil law or employment contract, registration as a self-employed or individual entrepreneur, admission to public service, etc.). The scientific article attempts to prove that, in relation to the field of labor law, the principle of freedom of the parties to an employment contract, limited within certain limits, most corresponds to reality. The author concludes that in the conditions of modern reality, one of the criteria for the constitutionality of restricting the freedom of the parties to an employment contract should be the system of traditional Russian values, which for the first time at the regulatory level is fixed by Decree of the President of the Russian Federation № 809 dated 11/19/2022 «On Approval of the Foundations of state Policy for the preservation and strengthening of traditional Russian spiritual and moral values». It is the reliance on traditional Russian spiritual and moral values while ensuring a balance of interests between the parties to an employment contract that, in the author's opinion, corresponds to the trend reflected in the national security strategy.

Keywords: freedom of work, employee, employer, employment contract, freedom of the parties to the employment contract, interest, balance of interests, national security, traditional values, justice.

Spisok literatury:

1. Konstituciya RF (prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrennymi v hode obshcherossijskogo golosovaniya 01.07.2020) // <http://pravo.gov.ru> (data obrashcheniya 01.12.2023 g.)
2. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 №197-FZ (red. ot 19.12.2022, s izm. ot 11.04.2023) // <http://pravo.gov.ru> (data obrashcheniya 01.12.2023 g.)
3. Federal'nyj zakon ot 31.05.1996 №61-FZ (red. ot 28.04.2023) «Ob oborone» // <http://pravo.gov.ru> (data obrashcheniya 01.12.2023 g.)
4. Ukaz Prezidenta RF ot 09.11.2022 № 809 «Ob utverzhdenii Osnov gosudarstvennoj politiki po sohraneniyu i ukrepleniyu tradicionnyh russijskih duhovno-nravstvennyh cennostej» // <http://pravo.gov.ru> (data obrashcheniya 01.12.2023 g.)
5. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 01.08.2022 № 1365 «Ob osobennostyah pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij v otdel'nyh organizacijah, ih strukturnyh podrazdeleniyah i na otdel'nyh proizvodstvennyh ob"ektah» (vmeste s «Osobennostyami pravovogo regulirovaniya trudovyh otnoshenij v otdel'nyh organizacijah oboronno-promyshlennogo kompleksa, ih strukturnyh podrazdeleniyah i na otdel'nyh proizvodstvennyh ob"ektah») // Sobranie zakonodatel'stva RF, 08.08.2022, № 32, st. 5839
6. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 (red. ot 24.11.2015) «O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii» // Rossijskaya gazeta, № 72, 08.04.2004
7. Azbuka tradicionnyh cennostej. Seriya VIII. «Spravedlivost'». [Elektronnyj resurs] // <https://www.geopolitika.ru/article/azbuka-tradicionnyh-cennostey-seriya-viii-spravedlivost/> (data obrashcheniya 01.12.2023 g.)
8. Zor'kin V.D. Pod znakom obnovlennoj Konstitucii RF. 12 dekabrya 0023 g. // <http://www.ksrf.ru/ru/News/Speech/Pages/ViewItem.aspx?ParamId=96> (data obrashcheniya 12.12.2023 g.)
9. Zor'kin V.D. Konstitucionno-pravovoe razvitie Rossii. M., 2011. – 592 s.
10. Levickij S.A., Tragediya svobody, 1984. – 350 s.
11. P'yankova A.F. Obespechenie balansa interesov v grazhdansko-pravovyh dogovorah: monografiya // A.F. P'yankova; Perm. gos. nac. issled. un-t. – Perm', 2014. – 244 s.
12. Svoboda storon trudovogo dogovora pri ego zaklyuchenii, izmenenii, rastorzhenii i predely eyo ograničeniya : spec. 12.00.05 - Trudovoe pravo; pravo social'nogo obespecheniya : dis. na soisk. učen. step. kand. yurid. nauk / T. V. Russkih, GOUVPO "Udmurtskij gosudarstvennyj universitet" ; nauch. ruk. V. S. Kolevato-va. - Izhevsk : Udmurt. un-t, 2011. – 203 s.
13. Smysl ponyatiya «tradicionnye cennosti» [Elektronnyj resurs] // <https://babylon.ru/motivational-models-socio-economic-formations/chast-2-smysl-ponyatiya-tradicionnye-czennosti/> (data obrashcheniya 01.12.2023 g.)
14. Tal' L.S. Očerki promyshlennogo prava, 1916 g. – 539 s.