

Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова

# МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА

Сборник статей по итогам  
XII Международного конкурса научных работ студентов  
и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2025

Выпуск 2

Электронное издание

УДК [001:349.2](08):06.063-057.875

ББК 72я43+67.405.1я43

М75

**Председатель редакционной коллегии:**

ректор Казанского инновационного университета имени В. Г. Тимирязова, канд. экон. наук,  
доцент **А. В. Тимирязова**

**Заместитель председателя редакционной коллегии:**

первый проректор, проректор по научной работе, д-р юрид. наук, профессор **И. И. Бикеев**

**Редакционная коллегия:**

д-р юрид. наук, профессор **К. Л. Томашевский** (отв. ред., сост., предисловие);

канд. юрид. наук, доцент **А. Г. Никитин**;

канд. юрид. наук **З. У. Гасанов**

**М75 Молодежная наука трудового права:** сборник статей по итогам XII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2025. Вып. 2 / Томашевский К. Л. (отв. ред., сост.) [и др.]. – Казань: Изд-во «Познание» Казанского инновационного университета, 2025. – 1 CD-ROM. – Загл. с титул. экрана. – ISBN 978-5-8399-0871-0. – Текст: электронный.

Системные требования: операционные системы Linux, Windows; 120 Мб; 16 Мб; PDF Reader; дисковод CD-ROM, мышь

В настоящий сборник вошла 31 научная статья студентов бакалавриата и магистрантов, обучающихся по юридическим специальностям, представленных на XII Международном конкурсе научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2025.

Адресуется студентам, магистрантам, аспирантам, соискателям, преподавателям юридических вузов, научным работникам и всем интересующимся актуальными вопросами современного трудового права.

УДК [001:349.2](08):06.063-057.875

ББК 72я43+67.405.1я43

© Авторы статей, 2025

ISBN 978-5-8399-0871-0

© Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, 2025

*Научное издание*

**МОЛОДЕЖНАЯ НАУКА ТРУДОВОГО ПРАВА**

Сборник статей по итогам XII Международного конкурса научных работ студентов  
и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2025

Выпуск 2

*Электронное издание*

Главный редактор **Г. Я. Дарчинова**  
Редактор **Г. А. Тарасова**  
Технический редактор **С. А. Каримова**  
Дизайнер обложки **Г. И. Загретдинова**



Дата подписания к использованию: 17.07.2025. Объем издания 1,87 Мб. Тираж 11 экз. Заказ № 11/2025

ISBN 978-5-8399-0871-0

Издательство Казанского инновационного университета им. В. Г. Тимирязова  
420111, г. Казань, ул. Московская, 42. Тел. (843) 231-92-90, E-mail: zaharova@ieml.ru

## СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	6
-------------------	---

### Раздел 1. ИСТОРИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ)

Кошутин Кирилл Юрьевич. КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ КАК МЕТОД НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА .....	7
Радова Софья Алексеевна. ПРИНЦИП СВОБОДЫ ТРУДА В ФИЛОСОФСКОЙ И ПРАВОВОЙ МЫСЛИ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД .....	15
Савинов Кирилл Михайлович. ПРОБЛЕМЫ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ .....	25
Селиверстова Дарья Юрьевна. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....	32
Чикнайкин Никита Дмитриевич. ГНОСЕОЛОГИЯ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ .....	40
Шевелева Дарья Сергеевна. ЗАРОЖДЕНИЕ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ДОРЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПЕРИОД В РАБОТАХ ФАБРИЧНЫХ ИНСПЕКТОРОВ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ .....	48

### Раздел 2. ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ ТРУДА

Валова Александра Сергеевна. ТРУДОВЫЕ ПРАВА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРАВА ПОЖИЛЫХ ПАЦИЕНТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРАВОВОГО ОПЫТА .....	55
Гарькавец Анастасия Константиновна. РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА .....	62
Денина Анна Алексеевна. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ ПОДБОРА И НАЙМА РАБОТНИКОВ .....	69
Ермаков Иван Дмитриевич. ОПЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ .....	78

Кагакова Анастасия Александровна. РЕНЕССАНС ТРУДА: ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА «САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕРЕЗ ТРУД».....	85
Крутенко Михаил Эдуардович. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕГО ИНТЕГРАЦИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ .....	93
Ланцева Дарья Евгеньевна. СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭЛЕКТРОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ.....	104
Саетова Мила Рамилевна. ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ИНЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ КИТАЯ И РОССИИ.....	112
Сухоруков Артем Александрович. ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА .....	121
Тухватуллина Катрин Марсовна. ТРАНСФОРМАЦИЯ РАБОТЫ КОРПОРАТИВНЫХ ЮРИСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (РОССИЙСКИЙ ОПЫТ КОМПАНИЙ) .....	128
Чугуевская Ксения Александровна. К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЦИФРОВОГО ПРОФИЛЯ РАБОТНИКА.....	136
Шамсутдинова Аделина Маратовна. ВЛИЯНИЕ ГИГ-ЭКОНОМИКИ НА ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: НЕОБХОДИМОСТЬ АДАПТАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	146

### Раздел 3. ИНЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ)

Абирова Амина Алимовна. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА .....	155
Андреев Илья Николаевич. НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДА КАК НОВЫЙ ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ .....	164
Волкова Анастасия Евгеньевна. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ .....	172
Жуковская Диана Дмитриевна. НЕСОРАЗМЕРНОСТЬ ТРУДОВОЙ НАГРУЗКИ ОПЛАТЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ НАПРЯЖЕННОСТЬ .....	179
Жамангузова Айгерим Адильбековна. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН .....	187

Иманбаев Наиль Нурдаулетович. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН .....	197
Кашеварова Милана Григорьевна. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	206
Котенева Виктория Алексеевна. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА .....	213
Лещенко Анастасия Игоревна. БЕСПЛАТНЫЕ СТАЖИРОВКИ И УЧЕБНЫЕ ПРАКТИКИ: ПРОБЛЕМЫ ЛЕГИТИМНОСТИ.....	220
Лотфуллина Юлия Ленаровна. СОГЛАШЕНИЕ О НЕКОНКУРЕНЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ.....	227
Новиков Артем Андреевич. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА НЕТИПИЧНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ .....	236
Степанова Полина Андреевна. ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ .....	245
Тваури Давид Хвичаевич. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	256

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Вниманию читателей представлен сборник научных статей (эссе) студентов бакалавриата и магистратуры учреждений высшего образования Российской Федерации и Казахстана, которые принимали участие в XII Международном конкурсе научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Льва Семеновича Таля в 2025 году.

Организатором данного конкурса с 2025 года является **Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова**, который обеспечивает высокий уровень получения высшего образования по ряду специальностей, включая «Юриспруденцию». Большое внимание в процессе обучения студентов уделяется и дисциплине «Трудовое право». Конкурс проводится ежегодно в весеннем семестре в заочном формате.

Вузами-партнерами конкурса традиционно выступают десять ведущих университета из Азербайджана, Беларуси, России и Казахстана, а именно: *Бакинский государственный университет* (кафедра трудового и экологического права); *Белорусский государственный университет* (кафедра гражданского процесса и трудового права); *Белорусский государственный экономический университет* (кафедра гражданско-правовых дисциплин); *Евразийский национальный университет имени Л. Н. Гумилева* (кафедра гражданского, трудового и экологического права); *Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева* (научная школа трудового права); *Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова* (кафедра трудового права); *Санкт-Петербургский государственный университет* (кафедра трудового и социального права); *Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева* (кафедра трудового права); *Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»* (кафедра гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы); *Ярославский государственный университет имени П. Г. Демидова* (кафедра трудового и финансового права). Итоги конкурса были подведены в мае 2025 г. и размещены на сайте <https://ieml.ru>

Учитывая наиболее популярные темы научных работ (эссе) у студентов-участников, представляющих ведущие университеты России и Казахстана, они распределены по **трем разделам**: 1) исторические и теоретические проблемы трудового права (взгляд молодых ученых); 2) цифровизация и искусственный интеллект в сфере труда; 3) иные актуальные вопросы трудового права (взгляд молодых исследователей).

Настоящий сборник статей представляет научный интерес и может внести вклад в развитие научной мысли, совершенствование трудового законодательства и практики его применения.

## Раздел 1

# ИСТОРИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ)

**Кошутин Кирилл Юрьевич,**  
науч. рук.: Матякубова А. А., к.ю.н., доцент,  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,  
г. Ярославль, Россия

## КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ ИНЖЕНЕРИЯ КАК МЕТОД НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Аннотация.** В работе рассмотрены вопросы юридической методологии, связанные с необходимостью и условиями применения метода концептуальной инженерии в современном изложении Г. Капеллана и Р. Карнапа. Произведено сравнение с иными группами методов, а также с концептуальным анализом в контексте их исторического взаимодействия. Определены причины появления метода концептуальной инженерии в его связи с общей темой исследований аналитической философии и семантическим энтернализмом Х. Патнэма. Очерчен круг теоретических проблем трудового права, применение названного метода к которым обречено на плодотворный научный результат.

**Ключевые слова:** концептуальная инженерия, трудовое право, трудовой договор, понятие, экспликация, юридическая методология

### Введение

Предмет исследования актуален, что подтверждается не только наличием больших разделов метафилософии, заканчивая вопросами социальной справедливости [1, с. 22].

Любое исследование предполагает использование определенного понятийного аппарата, в связи с чем здесь и далее по тексту термин «метод» обозначает «метод научного познания», если не указано иное.

Одним из начальных этапов любого исследования является выбор соответствующего метода (методов), позволяющего полностью раскрыть поставленный вопрос, подтвердить или опровергнуть гипотезу, выдвинуть аргумент в пользу той или иной позиции. В свою очередь, объектом исследования может быть и метод (методы) сам по себе. Назначение научного мето-

да состоит в реплицируемости научного (в широком смысле) результата, следовательно, улучшение метода с необходимостью приведет к улучшению результата.

Предпосылки появления метода концептуальной инженерии [2] появились в момент становления аналитической философии и сходного метода – концептуального анализа [3, с. 134]. Круг проблем, охватываемых философами-аналитиками, предопределил открытие (discovery) новых методов и способов философствования, тогда как изначально объектом исследования был обыденный язык (см., например, работы автора теории дескрипций Б. Рассела) [4, с. 492].

Создателем метода концептуальной инженерии принято считать Р. Карнапа [5, с. 125]. Сегодня исследованию метода концептуальной инженерии посвящены работы Г. Каппелена, в том числе и в соавторстве с Д. Планкеттом [6, с. 2]. Использование метода концептуальной инженерии – предпосылка совершенствования науки трудового права, поскольку вместе с сохранением формально-логических требований (например, последовательности), устанавливаются условия создания, разработки (переработки) концептов [27]. Понятия «трудовое правоотношение», «трудовой договор», «трудовая дисциплина» etc. раскроются и будут встроены в теорию таким образом, каким это требуется в условиях стремительно изменяющихся общественных отношений. При таком подходе к науке следствием использования метода в доктринальных исследованиях будет изменение правоприменительной практики с учетом двух основных значимых функций (в трудовом праве в особенности): регулятивной и социальной.

## **Основная часть**

### **1. Постановка проблемы**

В настоящий момент может сложиться впечатление, что при проведении научных исследований роль отдельного метода или их совокупности, их функциональное назначение в целом опущены на второй план. Вместе с этим в большей части проводимых инструментальных исследований результатом является теория, имеющая последующее практическое значение. В свою очередь это требует:

1. Современного, а также обладающего соответствующим научным потенциалом, метода.
2. Метода, который неизбежно приводит к воспроизводимости полученных результатов.

Данным методом является концептуальная инженерия. При этом последнее утверждение требует как соответствующей аргументации, так и сравнения с иными методами.



## 2. Conceptual engineering v. Conceptual analysis

Перед тем как перейти непосредственно к сравнению необходимо охарактеризовать указанные методы (концептуальная инженерия и концептуальный анализ) по двум основаниям классификации, предложенной М. Хокком [7, с. 6]. Это позволит нам сузить предмет исследования, сосредоточившись на его конкретных свойствах. Первое основание – тип исследования. Основной областью применения обоих методов являются инструментальные исследования (основная задача – построение новых концепций или их пересмотр), однако это не означает что данные методы не могут быть использованы в исследованиях другого типа. Второе основание – использование «поддерживающих» (supporting) дисциплин. В нашем случае это философия права, точнее ее раздел в виде юридической методологии.

Концептуальный анализ – метод теоретических дисциплин, заключающийся в разложении (decomposing) понятий на их составные части, до тех пор, пока не остаются (если в дальнейшем не разложимы) базовые понятия [8, с. 6]. Условия использования данного метода, следующие:

1. Условие полезности (Utility condition): новый концепт обладает большим потенциалом, как для решения проблем, так и для защиты тезисов [3, с. 133]. Словосочетание «большой потенциал» – обозначение, в данном контексте, эпистемологической характеристики нового понятия. Например, ввод нового понятия приводит к неприменимости аргумента в пользу той или иной позиции (см. трудовые Gettier cases).

2. Условие близости (Proximity condition): возможный мир, в котором понятие «концептуальный анализ» выражает только старый концепт, близок по отношению к выражению в том возможном мире, в котором это выражение означает только новый концепт [3, с. 133].

Перейдем к примеру применения концептуального анализа. Возьмем понятие «знание», классическим определением которого является обоснованное истинное убеждение (JTB). В некотором смысле концептуальный анализ проведен. Однако полученный результат не может считаться удовлетворительным, поскольку теория знания как JTB опровергается, так называемой проблемой/кейсами Геттиера (Gettier problem/cases) [9, с. 121]. Приведем пример в контексте трудового права: 1) Работодатель предоставляет работу своему сотруднику в ночное время (ч. 1 ст. 96 ТК РФ). Сотрудник вовремя выходит на смену, работает в комфортном темпе и порядке, не прерывая при этом трудовой деятельности других работников, но правилами внутреннего трудового распорядка установлен иной порядок выполнения задач (реализации трудовой функции), а также перерывов. De facto нормы локально характера ПВТР не применяются (административный персонал не форсирует соблюдение правил). У ночного работника сформиро-

валось обоснованное, истинное убеждение относительно характера и способа выполнения своих задач. В определенный момент административный персонал был изменен и за невыполнение требований, закрепленных в ПВТР, сотрудники стали привлекаться к дисциплинарной ответственности. Сформировалось ли у работника знание касательно содержания трудовой функции и ее процедурного аспекта? De jure работодатель прав, поскольку соблюдены требования Главы 30 ТК РФ, но работник *добросовестно исполняет обязанности* и, как минимум, de lege ferenda данная ситуация должна быть нормативно урегулирована соответствующим образом. Возникает вопрос о статусе этих утверждений («Сейчас 8 часов утра» и «Я могу исполнять свои обязанности так, как я исполнял их в прошлом») как знания, что неизбежно приводит нас к вопросу об эффективности метода концептуального анализа.

Существует множество видов дефиниций вообще, равно как и определений понятия «концептуальная инженерия». Например, Д. Чалмерс характеризует данный метод следующим образом: «В более общем плане, концептуальный инжиниринг следует понимать, как проект разработки, оценки и реализации концепций» [10, с. 3]. Мы придерживаемся следующего определения основного рассматриваемого метода: «Концептуальная инженерия = (i) оценка репрезентативных механизмов, (ii) размышления и предложения о том, как улучшить эти репрезентативные механизмы, и (iii) попытки имплементации предложенных улучшений» [11, с. 3]. Необходимость выбора подходящего метода обусловлена как типом научной деятельности, так и его классом. Сверх того Г. Капелленом был выдвинут аргумент в поддержку тезиса о целесообразности применения концептуальной инженерии в *любом* теоретическом исследовании [11, с. 3].

Далее рассмотрим условия применения метода и потенциальный научный результат, а именно экспликацию.

Экспликация – «преобразование более или менее неточного понятия, экспликандума, в новое точное понятие, экспликатум или, вернее, замена первого на второй» [12, с. 313], другими словами, это именно тот научный результат, который должен быть достигнут с использованием метода концептуальной инженерии. В свою очередь, условиями его применения являются следующие:

1. Наиболее возможное сходство экспликандума с его определением, которое, в свою очередь, представляет экспликатум [13, с. 49]. Здесь прослеживается неотделимое сходство с Proximity condition концептуального анализа.
2. Возможность ввести экспликатум в существующий теоретический аппарат.

3. Эксплика́тум должен отвечать требованию плодотворности (fruitfulness). Это означает, что его ввод приводит к развитию теории и вынужденному преодолению противоречий.

4. Простота созданного понятия. В данном случае это условие использования представляет собой применение общего методологического принципа, известного как Бритва Оккама [14, с. 499].

Главным отличием концептуальной инженерии от схожих методов является именно экспликация и направленность на ввод нового понятия в более широкий научный контекст.

## **2. Предпосылки концептуальной инженерии. Semantic externalism v. Semantic externalism**

Рассматриваемый метод направлен на поиск того значения исследуемого понятия, которое является 1) наилучшим и 2) соответствующим выше-названным условиям. Отсюда возникает два вопроса: что такое значение, но, что более важно, как связаны понятие, термин, слово и обозначаемое множество объектов. Если первый вопрос (в свете обозначенной темы) является второстепенным, поскольку, как указывает Р. Морхаус, «значение – это связь между двумя видами вещей: знаками и теми вещами, которые они обозначают, выражают или символизируют» [15, с. 32], то второй вопрос, является составной, конститутивной частью рассматриваемого метода.

В настоящее время существует два основных подхода: семантический энтернализм и семантический интернализм. Создателем первой теории является Х. Патнэм, охарактеризовавший ее следующим образом: «cut the pie any way you like, meanings just ain't in the head!» [16, с. 215]. Приведем измененный, в контексте доктрины трудового права, мысленный эксперимент Земли-близнеца. Представим, что существует двойник планеты Земля, на которой есть трудовое право. Но, понятие «трудовой договор» на Земле – это юридическая связь между работником и работодателем, а на планете-близнеце, понятие «трудовой договор» по своим правовым последствиям идентично нашему, однако юридически соглашение считается гражданско-правовым. Когда на Земле мы говорим: «Это трудовой договор», – означает ли это, что двойник на другой планете говорит о том же самом? Если внешний облик одинаков, но юридическое содержание разное – действительно ли мы имеем в виду одно и то же?

Х. Патнэм бы отрицательно ответил на эти вопросы, и тогда вывод отражает взаимосвязь символа (символов) со значением (значениями), указывая на ее обусловленность внешними факторами (социально-историческая причинность). В свою очередь семантический интернализм иначе объясняет эту взаимосвязь. Значение понятия обусловлено внутренними, (internal) психологическими факторами [17, с. 6].

### **3. Отдельные юридические методологии**

Рассмотрим основные типы юридических методологий, а также методов применимых для того же типа и класса исследований.

1) цивилизационный (духовно-культурный) подход: указывает на возможность применения тех способов исследования, которыми обусловлено появление формационного и цивилизационного подхода становления государства. Экономические и культурные факторы влияют не только на возникновение, изменение и прекращение государств, но также и на право целиком [18, с. 91]. В трудовом праве этот подход выражен в исторической обусловленности существующего законодательства. В частности, содержание понятий «право» и «интерес» определяется историко-социальным контекстом (ч. 1 ст. 1 ТК РФ).

2) семиотико-лингвистическая методология юриспруденции предполагает необходимость применения не столько формально-логического аппарата к юриспруденции (как предлагаемый метод), но скорее прикладных лингвистических методов, как, например, гипотеза Сепира-Уорфа [19, с. 128]. В догматике трудового права с использованием данного метода выстраиваются теории юридико-технического характера.

3) методология метатеоретических исследований «рассматривает» проблемы методов теоретического познания права. Основной тезис – необходимость введения системно-структурного подхода как универсальной формы правового познания [20, с. 429].

### **4. Анализ отдельных институтов трудового права и потенциальные исследования**

1. Принципы трудового права (ст. 2 ТК РФ). Так, большинство ученых определяет «правовой принцип как совокупность отправных, исходных, руководящих идей, лежащих в основе права, выражающих его сущность» [21, с. 105]. Также догматика указывает на неудачную юридико-техническую регламентацию норм-принципов ст. 2 ТК РФ [22, с. 515]. Используем рассмотренный метод для того, чтобы пересмотреть устоявшийся термин, определение которого, предположительно окажет влияние на вопросы и юридической техники.

Экспликативное определение.

Существенным свойством этого вида определений является то, что основное внимание уделено ключевому использованию понятия (central usage) [23]. В трудовом контексте обратим внимание на понятие «трудовой договор». Его определение может быть создано догматически, путем толкования легального определения, закрепленного в ч. 1 ст. 56 ТК РФ.

Экспликативное определение понятия «принцип», в свою очередь, выглядит следующим образом; нормативное положение, которое супервентно

по отношению к другим нормативным положениям. Как доктринальное, так и практическое применение этого термина сводится к его ключевому использованию. *Principium est functio любого правоотношения.* Дальнейшие доктринальные цели: определение отраслевых норм, обладающих данным свойством и их соответствующее закрепление (по правилам юридической техники).

## 2. Информационный критерий как признак трудового правоотношения.

На протяжении длительного периода доктрина указывает на необходимость введения информационного критерия в структуру сложного трудового правоотношения [24, с. 432–433]. Его легальное закрепление улучшает репрезентативный механизм, поскольку рассматриваемое явление охватывается во всем многообразии его признаков и свойств. Это плодотворный концепт, поскольку он расширяет существующее представление о структуре явления, и это проще, чем вводить новый концепт в устоявшуюся доктрину трудового права.

### **Заключение**

В проведенном исследовании аргументирована необходимость использования метода концептуальной инженерии в трудовоправовых исследованиях. Применение рассматриваемого метода позволило скорректировать определение принципов отрасли и выявить ключевые понятия, реинжиниринг которых может дать наилучший результат («трудовое правоотношение», «принцип трудового права»). Несмотря на относительную новизну (и условную неизвестность) элементы рассматриваемого метода успешно применяются в тематически иных исследованиях. Так, Д. В. Дождев, анализируя принцип добросовестности (*bona fides*) указывает на его значение, как на правовой регулятор, однако результат исследования говорит о хотя и неосознанном, но применении метода концептуальной инженерии. Таким образом, метод концептуальной инженерии не просто уместен в трудовоправовых исследованиях, он способен стать эффективным инструментом для решения ключевых проблем правоприменения.

### **Список цитируемых источников**

1. Haslanger, S. Situated Knowledge and Situated Values: Co-Designing Social Justice / Sally Haslanger – The Amherst Lecture in Philosophy. Lecture 16. 1–26 pp.

2. Philosophy as Conceptual Engineering // THE PHILOSOPHER URL: <https://clck.ru/3LCFHe> (дата обращения: 08.04.2024).

3. Valchev, Hr. What Is Conceptual Analysis? / Hristo Valchev – Balkan Journal of Philosophy. 10(2). 131–142 pp.

4. Russel, B. On Denoting / Bertrand Russel. *Mind*, New Series, Vol. 14, № 56 (Oct., 1905) – Oxford University Press on behalf of the Mind Association. 479–493 pp. ОБРАЗЦОВЫЙ ДЛЯ СТАТЕЙ АНГЛ.

5. Грифцова, И. Н. Идеи философии языка Р. Карнапа в контексте концептуальной инженерии / И. Н. Грифцова – Эпистемология и философия науки. 61, 1 (Sep. 2024). С. 122–133.

6. Cappelen, H. & Plunkett, D. A Guided Tour Of Conceptual Engineering and Conceptual Ethics / Herman Cappelen & David Plunkett. New York, 2019. 1–26 pp.

7. Van Hoecke, M. Methodologies of Legal Research. Which Kind of Method for What Kind of Discipline? / Mark Van Hoecke. *European Academy of Legal Theory Series: Volume 9*. 2010. 310 p. ISBN: 978-1-84946-170-2

8. Petrina, S. *Methods of Analysis. Conceptual Analysis* / Stephen Petrina. University of British Columbia, 2016. 6 p.

9. Gettier, L. Is Justified True Belief Knowledge? / Edmund L. Gettier. *Analysis*, Volume 23, Issue 6 – June 1963, pp. 121–123.

10. Chalmers, D. What is conceptual engineering and what should it be? / David Chalmers – *Inquiry*, 2020. 1–18 pp.

11. Cappelen, H. *Conceptual Engineering: The Master Argument* / Herman Cappelen. 2020. 132–151 pp.

12. Carnap, R. *Logical Foundations of Probability* / Rudolf Carnap. University of Chicago Press, 1963. 607 p.

13. Schilpp, P. A. Carnap, R. *Intellectual Autobiography* / Paul Arthur Schilpp. La Salle, Illinois: Open Court, 1963. Pp. 3–81.

14. Hamilton, W. *Discussions on Philosophy and Literature* / William Hamilton. New York: D. APPLETON & COMPANY, 200 BROADWAY, 1852. 546 p.

15. Morehouse, R. *Beginning interpretative inquiry: A step-by-step approach to research and evaluation* / Richard Morehouse. 1–142 pp.

16. Патнэм Х. Значение «значения». *Философия сознания*. М.: Дом интеллектуальной книги, 1999. С. 240.

17. Pietroski, P. *Semantic Internalism* / Paul M. Pietroski. *The Cambridge Companion to Chomsky*. 196–216 pp.

18. История и методология юридической науки: коллективная монография / под ред. д-ра юрид. наук, профессора В. В. Сорокина. М.: Юрлитинформ, 2016. С. 461.

19. Честнов И. Л. *История и методология юридической науки*. М.: Инфра-М, 2018. 283 с.

20. Сырых В. М. *История и методология юридической науки*. М.: Норма: Инфра-М, 2018. 464 с.

21. Алексеев С. С. Проблемы теории права. Курс лекций: в 2 т. Т. 1. Свердловск: Свердловский юридический институт, 1972. 396 с.
22. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. М.: Статут, 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. 879 с.
23. "Definitions" // Stanford Encyclopedia of Philosophy. URL: <https://clck.ru/3LCQHX> (дата обращения: 08.04.2024).
24. Лушникова М. В. Юридическая конструкция информационных отношений в трудовом праве: теория и практика / М. В. Лушникова. Юридическая техника, 2013. № 7-2. С. 432–434.
25. Дождев Д. В. Добросовестность (bona fides) как правовой принцип. Политико-правовые ценности. История и современность. М.: Юрист, 2000. С. 96–128.
26. Ширвиндт А. М. Принцип добросовестности в ГК РФ и сравнительное правоведение. Aequum ius. От друзей и коллег к 50-летию профессора Д. В. Дождева. М.: Статут, 2014. С. 203–242.
27. Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография / коллектив авторов; под ред. д.ю.н., проф. Н. Л. Лютова, к.ю.н., доц. Н. В. Черных. М.: Проспект, 2022.

**Радова Софья Алексеевна,**  
науч. рук.: Томашевский К. Л., д.ю.н., проф.,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
г. Казань, Россия

## **ПРИНЦИП СВОБОДЫ ТРУДА В ФИЛОСОФСКОЙ И ПРАВОВОЙ МЫСЛИ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД**

**Аннотация.** В данной статье исследованы общие подходы к пониманию свободы в целом, а также понимание свободы труда в частности. Кроме того, проанализированы идеи и взгляды философов – представителей различных исторических эпох в сравнении с современным взглядом на данную проблему. Автором подняты вопросы понимания свободы труда в связи с миропониманием труда современным человеком.

**Ключевые слова:** свобода, свобода труда, человек, философия, принципы трудового права

## **Введение**

Свобода – это та категория философии, которая считается вечной, она затрагивает множество проблем, однозначного решения которых до сих пор нет. Человек, прошедший долгий путь развития и становления, безусловно, продолжает претерпевать внутриличностные изменения. Развивается и философская мысль человека. На сегодняшний день идея о свободе, в частности о свободе в трудовом праве, по-прежнему актуальна. В перспективе основополагающие принципы, включая либертарные принципы трудового права [12], помогут в более гармоничном развитии трудовых отношений, а с проникновением в большинство институтов трудового права благоприятно повлияют и на всю отрасль трудового законодательства.

Целью данного исследования является изучение динамики развития философской идеи о свободе в аспекте современного трудового права. Более того, необходимо рассмотреть взаимовлияние философии на право, с учетом социокультурной обстановки.

Методом исследования являются всеобщий диалектический метод познания, а также основанные на нем общенаучные и частнонаучные методы исследования, формально-юридический, контекстного и системного анализа, герменевтический и др.

Данной проблематикой свободы занималось множество философов, таких как Диоген, А. Аврелий, М. Ф. Достоевский, К. Ясперс, Д. Локк, К. Маркс, ряд др. В науке трудового права проблема свободы труда, свободы трудового договора и свободы объединения исследовалась Л. Ю. Бугровым, Е. А. Волк, А. М. Лушниковым, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютовым, С. П. Мавриным, К. Л. Томашевским и др. учеными-юристами.

## **Основная часть**

Свобода – это одна из основополагающих, фундаментальных категорий философии, которая находит свое отражения в различных сферах жизни человека и общества в целом. Не стало исключением трудовое право.

Принцип свободы труда легально закреплен в ст. 37 Конституции РФ: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [1]. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) дополняет данное положение: «основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности...» [2]. ТК РФ не дублирует положения Конституции РФ, но развивает и дополняет их. Ни



один из источников права не дает легального определения понятию свободы (в чем по нашему мнению и нет необходимости), равно как и свободе труда.

Изучением свободы занимались множество философов с древних времен до современности. Рассмотрим свободу с точки зрения известнейшего представителя античной философии Сократа, который «понимал свободу человека как ἐγκράτεια, т. е. власть над самим собой, самоконтроль» [3, с. 623]. В этой связи принцип свободы труда выражается не столько как предоставленная государством возможность выбора сферы деятельности, сколько способность человека выбирать. Свобода рассматривается им не с точки зрения внешнего дозволения, а в связи с внутренними побуждениями. Ответственность, как неотделимая от свободы категория, выступает в данном случае в меньшей степени от государства и общества, а в большей степени от внутреннего мира человека, от его сознания. Более того, Сократ связывал свободу и такими понятиями, как счастье и благодетель. Обобщая мысли Сократа, мы можем прийти к выводу о том, что данные идеи применимы и к современным трудовым правоотношениям. Государство наделяет правом выбора человека, однако реализовывает это право сам человек. Не от воли государства или общества зависит его выбор в современном обществе, а от внутренних побуждений и устремлений самого индивида. Однако возникает вопрос: как же связаны профессия как род трудовой деятельности с ответственностью? Отвечая на данный вопрос с оговоркой, что человек не нарушает нормы о законных видах деятельности, ответственность за выбор профессии или иного рода деятельности лежит на плечах самого человека. Соответственно, привлекать к ответственности будут не внешние субъекты, а внутренние регуляторы, то есть совесть. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том что, согласно мнению о свободе древнегреческого философа Сократа, право на выбор профессии и рода деятельности – это естественное право человека в силу того, что человек обладает волей и способен благодаря этой воле реализовывать свой выбор, а также самостоятельно нести ответственность за него.

Древнегреческие философы много рассуждали на тему естественного права. Позднее на базе их взглядов, суждений римских юристов, мыслителей Средневековья и особенно в Новое время окончательно сформировалась теория естественного права, которая описывает его как право не установленное государством, а право существующее помимо воли государства и лишь формально определенное им. В этой связи возникает вопрос, свобода труда – это естественное право или позитивное, какова природа свободы труда? Отвечая на эти вопросы, обратим внимание на два момента. Во-первых, стоит разграничить право на труд и свободу труда: одно вытекает из другого. При отсутствии права на труд, не было бы свободы выбора какого-либо труда.

Во-вторых, трудовая деятельность присуща людям на всех этапах исторического развития, она не зависит от эпохи. Форма трудовой деятельности же изменчива. Таким образом, можно сделать вывод о том, что право на труд – это естественное право, существующее как свойство человеческой сущности. Свободу труда, напротив, сложно назвать правом естественным. К примеру, при кастовой системе, существующей в Индии, граждане не свободны в выборе труда, поэтому свобода труда – право позитивное и зависит от социокультурных установок в обществе, этапа государственного развития.

Диоген Синопский отождествлял понятие свобода с понятием независимость. Рассматривать свободу труда с этой точки зрения проблематично, ввиду того, что при выборе профессии или иного рода деятельности человек не может быть независим от внешних и внутренних обстоятельств. Во-первых, рассматривая право на труд как право трудиться или нет, человек, хоть стоит перед выбором, но самостоятельно его не осуществляет ввиду того, что экономическое устройство общества, а также законодательство не позволяет ему в полной мере трудиться, без учета данных обстоятельств. Хоть и у человека есть право выбора, независимо от обстановки он совершить его не может, именно поэтому фактически человек в большинстве случаев *вынужден* осуществлять трудовую деятельность, чтобы обеспечивать средствами к существованию себя и членов своей семьи. Кроме того, свобода в выборе профессии или иного рода деятельности ограничена нормами позитивного законодательства, прежде всего трудового. Поэтому рассматривать свободу труда как полную независимость выбора трудовой деятельности нецелесообразно.

Отличным от мнения античных мыслителей будет взгляд на свободу и труд средневековых философов. Одной из особенностей средневековой философии является важность такой категории, как добродетель. Рассматривая принцип свободы труда с точки зрения средневековых философов, можно прийти к тому, что свобода труда рассматривается как свобода ценностная. Другими словами, данный принцип включает в себе полезное для общества благо. Наделяя человека свободой в выборе трудовой деятельности, общество тем самым обеспечивает свое благосостояние.

Интересным являются рассуждения Августина Аврелия (Блаженный) о труде интеллектуальном и физическом. Он считал, что данные виды труда равнозначны и необходимы обществу в равной степени. Данная мысль и сейчас отражается в законодательстве, а именно в принципах трудового права. Равенство работников, справедливая оплата труда, права работников на достойные условия труда – это правовые принципы, обеспечивающие одинаковые возможности в трудовой деятельности для каждой категории

работников, независимо от того, каким трудом они заняты: физическим или интеллектуальным.

С приходом эпохи Ренессанса появляются новые идеи о свободе. К примеру, Лоренцо Валло считал, что свобода воли людей заключается в их решении жить хорошей или плохой жизнью нравственно, он утверждает, что Бог дал каждому человеку определенные характеристики, и что мы вправе решать, как использовать эти атрибуты [4]. Рассматривая свободу труда с этой позиции, мы можем найти назначение этого принципа. Благодаря ему человек реализует свой внутренний потенциал, становится личностью. Именно посредством свободы труда и выбора профессии и рода деятельности человек обретает характер, установки и иные компоненты личности.

Период Нового времени характеризуется повышенным вниманием философов к личности человека, а концепция естественного права перерастает в полноценную теорию. В этой связи Томас Гоббс полагал, что свобода человека необходима человеку для сохранения своей природы. Свобода заключается в поведении в соответствии со своими наклонностями, однако такие желания и склонности продиктованы не самим человеком, а необходимостью в широком смысле этого слова. Т. Гоббс подчеркивает, что «свобода подданных заключается в свободе делать то, что не указано в соглашениях с властью... там, где суверен не предписал никаких правил, подданный свободен действовать или не действовать согласно своему собственному усмотрению» [5, с. 165, 171]. Если законодатель наделил правом «подданных» (в республиках – граждан), на которых распространяется юрисдикция данного закона, выбирать род деятельности и профессию, то подданный (гражданин) может этим право воспользоваться. Другими словами, устанавливая правило, гражданин обязан им подчиняться, а не свободно выбирать, поэтому, рассматривая данное положение к праву граждан на свободу труда, можно прийти к выводу о том, что граждане не вправе выбирать быть свободными или нет. В учении Т. Гоббса ярко представлен этатизм: верховенство государства над всеми правами и свободами подданных.

Другой мыслитель Нового времени Джон Локк право на свободу относил к неотчуждаемым естественным правам, поэтому право на свободу труда, независимо от того, продекларировано ли оно в законе, считается независимым от государства, права, исторического этапа.

Интересными для рассмотрения являются идеи Карла Маркса, Фридриха Энгельса и их последователей: «В основе этого обмена, т. е. эквиваленции, лежит та первая сделка, которую в свое время заключил раб, обменяв свободу на жизнь. Но в основе этого отношения лежит труд, поскольку отказ от свободы означает исполнение желаний господина и обеспечение его существования, что, собственно, и составляет сущность труда» [6]. Таким

образом, с марксистской точки зрения труд и свобода – это несовместимые понятия. Подчиняясь воле работодателя, человек лишается свободы, при равной возможности «обменять» свой труд на жизнь у всех граждан, но при этом они получают не равный уровень жизни. Труд, по мнению марксистов, неотделим от жизнедеятельности, в виду того, что трудовая деятельность – это процесс, обусловленный способностью человека совершать определенные действия. Кроме того, при одинаковой оплате труда, потребности каждого будут отличаться. К идеям К. Маркса относится и принцип «от каждого по способностям, каждому по потребностям», позднее реализованный в советском трудовом праве. В идеальной модели такого принципа отсутствует свобода труда, однако взамен этого появляется равенство, причем не формальное, а фактическое. Принцип свободы и принцип равенства конкурируют между собой, однако нельзя сказать какой из них имеет более важное значение.

Русский философ Николай Бердяев высказывался о свободе так: «Свобода в положительном своем выражении и утверждении, и есть творчество. Свобода и творчество говорят о том, что человек не только природное существо, но и сверхприродное. А это значит, что человек не только физическое существо, но и не только психическое существо в природном смысле слова. Человек – свободный, сверхприродный дух, микрокосм» [7]. Свобода, по мнению философа, это то, что делает человека человеком. Соответственно, труд и возможность трудиться рассматривается как составляющее человека, благодаря которому человек преобразуется. Свобода труда дает человеку выбрать, в некоторой степени творчески подойти к этому выбору, а в процессе реализации этого выбора человек приобретает и проявляет свои «сверхприродные», в первую очередь – человеческие и социальные, качества.

Отечественный писатель и философ Ф. М. Достоевский полагал, что свобода без каких-либо ограничений приводит человека к гибели, вместе с тем человек по своей природе свободен. Однако, по мнению Ф. М. Достоевского, свобода без нравственного идеала – Бога, ведет к пороку. Применяя данную мысль по отношению к труду, можно сделать вывод о том, что человек свободен в выборе, однако такой выбор ограничивается иными рамками, в том числе законодательства. Если позволить гражданам без ограничений использовать любые средства и любые возможности трудиться, то это приведет к хаосу, в виду того, что граждане будут использовать труд, нарушающий свободу других.

Отличной точкой зрения будет мнение Карла Ясперса, который определял свободу так: «Свобода не может быть познана, она никоим образом не может мыслиться объективно. Свободу и открытость дает только философия» [8]. Свобода труда, с этой точки зрения, рассматривается именно как

принцип, а не норма закона. Принципы имеют первостепенный характер, на их основе строится дальнейшее законодательство, однако сами они не познаваемы.

В различных антиутопиях, таких как «Мы» Е. Замятина и «О дивный новый мир» О. Хаксли, отсутствует как свобода воли в целом, так и свобода труда в частности. Герои романа О. Хаксли «О дивный новый мир» не могли выбирать профессию, за них делали выбор, исходя из уровня развития интеллектуальных способностей, здоровья и иных возможностей. Все эти качества детально определялись еще задолго до рождения. При таком устройстве общества невозможно выбрать профессию или иной род деятельности. В конечном итоге О. Хаксли подводит нас к мысли, что человек не может быть не свободным, даже при условии, что свобода ограничена узкими рамками человек будет к ней стремиться, невзирая на запреты. Современные реалии таковы, что человек выбирая профессию или иной род деятельности свободно, с учетом своих внутренних убеждений, в конечном итоге обретает истинное счастье, а не навязанное. При этом он может и не использовать свой внутренний потенциал в полном объеме, в виду того, что превыше для общества свобода и счастье, которое ею достигается, а не экономическая, техническая, производственная выгода.

Если же проводить параллель не с антиутопией, а похожим историческим этапом, то можно сравнить трудовое законодательство СССР с современным. Одним из существенных различий было в том, что в СССР труд являлся прежде всего обязанностью, а не правом. Здесь можно вспомнить и про всеобщую трудовую повинность в период 1918–1922 гг. по Кодексу законов о труде РСФСР 1918 г. Уместно вспомнить и принцип: кто не работает, то да не ест, который имел и конституционное закрепление в советских конституциях (основных законах), а в последующих идея обязанности трудиться. К примеру, Конституция (Основной закон) СССР 1977 г. (в редакции от 26 декабря 1990 г.) указывала в ст. 60: «Обязанность и дело чести каждого способного к труду гражданина СССР – добросовестный труд в избранной им области общественно полезной деятельности, соблюдение трудовой дисциплины» [9]. С одной стороны, труд являлся правом, а с другой стороны, выступал обязанностью. Хотя труд и являлся обязанностью, но свобода труда имела место быть, в виду того, что ст. 60 Основного закона указывала на возможность избирать область общественно полезной деятельности. Таким образом, можно прийти к выводу о том, что труд как обязанность может гармонично сосуществовать со свободой труда.

Сегодняшний человек кардинально отличается от предыдущего поколения, поэтому и его философия очень сильно поменялась. Социолог Терри Нгуен обращает внимание на интересный современный феномен: «Многие

стали заявлять, что у них нет работы мечты, потому что они «не мечтают о работе» [10]. Данное социологическое исследование выявило некоторые тенденции. Во-первых, современное поколение гораздо разборчивее в выборе места работы, а также размера заработной платы и условий труда, в связи с этим Business Insider, привел данные, согласно которым современное поколение будет намного чаще менять место работы, чем любое другое поколение [11]. Из этого следует главное различие между поколениями. Современное поколение верит, что благодаря избирательности, они обретут подходящую работу, отвечающую их запросам. В этой связи молодое поколение при недовольстве работой может просто встать и уйти. Данные действия можно расценивать как протест или единоличную забастовку, однако это не совсем верно. Забастовка имеет своей целью изменить коллективные условия труда. В данном же случае работник не хочет мириться с условиями труда и увольняется. Такой интересный феномен возник, как предполагает Терри Нгуен, на фоне рецессий и нестабильности экономики. Для молодого поколения потерять работу представляется не таким уж трагичным событием. Сложные жизненные обстоятельства поменяли их отношение к работе, изменились и ценности при наблюдении за тем, как люди массово теряют работу, а цены растут на фоне мировых кризисов. Смыслом жизни становится не мнимое благополучие, а собственное счастье, которое не связано с материальной составляющей.

Такая философия современного поколения наиболее точно отражает принцип свободы труда. Кроме того, право на труд в таком взгляде на жизнь в полной мере проявляет себя как право, а не как обязанность, прикрытая правом. В виду того, что декларированное право может быть и невозможно реализовать в жизни, право на труд тоже не всегда возможно было реализовать, к примеру, в отсутствии рабочих мест. Как связывали многие философы свободу и счастье человека, право на труд тоже взаимосвязано с счастьем. Труд, на который человек согласился добровольно, однако не приносящий ему счастья или внутреннюю удовлетворенность, нельзя назвать свободным в полном объеме. Философия современного человека такова, что он в максимальном объеме реализует свое право на труд и свободу труда. Современный человек сам выбирает, трудиться ему или нет, выбирает такое место работы, которое приносит ему спокойствие и внутреннее умиротворение. При этом выбор современного человека отличается тем, что на первое место он ставит собственный комфорт, собственное благополучие, не вынуждая себя терпеть нелюбимую работу. Таким образом, происходит ценностное изменение сознания, на первое место ставится свобода труда, понимание этого принципа тоже меняется, он обретает не только декларативный характер, но и применимый на практике.

Помимо социологов вопросами свободы труда занимались современные отечественные правоведы. Так, Лушников А. М. и Лушникова М. В. отмечали, что право и его сущность основывается на представлениях людей о благе, справедливости и иных философских категориях, это и составляет основу естественного права [13, с. 15]. Ряд значимых монографических исследований свободы труда в России были проведены Л.Ю. Бугровым [14; 15]. Анализ взглядов этого ученого оставляем за рамками данной работы из ограниченного ее объема.

Принцип свободы труда отражается в конкретных нормах ТК РФ, что позволяет в практической жизни его реализовать. Авторы коллективной монографии, изданной в 2015 г. в Минске, отмечают «свобода труда предполагает не только добровольное согласие обеих сторон в заключении трудового договора, но и возможность его изменения в связи с назревшей необходимостью» [16, с. 104]. Развивая данную мысль, принцип свободы труда находит свое отражение во многих институтах трудового права, более того, он может рассматриваться как межотраслевой, так как свобода труда может быть реализована и путем реализации норм гражданского права.

### **Заключение**

Анализ различных исторических эпох показал, что философская мысль о свободе меняется. От социального, экономического, культурного уровня развития зависит и восприятие свободы, в частности, свободы труда. Интерпретируя различные философские мысли и применяя их к принципу свободы труда, можно прийти к выводу о том, что данный анализ позволяет по-разному посмотреть на смысл и значение данного принципа.

Юридическая наука (в особенности наука трудового права) должна опираться на философские идеи, на их основе формулировать правовые принципы, в частности трудового, что помогает более точно сформулировать нормы позитивного права, опираясь на идеи естественного трудового права.

Современный человек характеризуется отличным от предыдущих поколений взглядом на собственную свободу (в том числе свободу труда), счастье и благополучие. Он в полном объеме использует предоставленные свободы в своей трудовой деятельности, не боится отстаивать их.

### **Список цитируемых источников**

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 2 октября 2022 г.). URL: [http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc\\_itself=&nd=102027595#10](http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?doc_itself=&nd=102027595#10) (дата обращения: 23.03.2025).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации / Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 23.03.2025).

3. Кочеров С.Н. Спор о свободе: анализ одного дискурса в беседах Сократа с Калликлом и Аристиппом // Scholē, СХОЛЭ. 2019. № 2. С. 617–626. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spor-o-svobode-analiz-odnogo-diskursa-v-besedah-sokrata-s-kalliklom-i-aristippom> (дата обращения: 23.03.2025).

4. Валла Л. Об истинном и ложном благе. О свободе воли. М.: Наука, 1989. 480 с.

5. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского: собрание сочинений: в 2-х т. М.: Мысль, 1991. Т. 2. С. 3–547.

6. Гончаров И.А. Труд и свобода в марксистской и либеральной традициях // ЖССА. 2018. № 5. С. 209–219. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trud-i-svoboda-v-marksistskoy-i-liberalnoy-traditsiyah> (дата обращения: 23.03.2025).

7. Бердяев Н. А. Философия свободы смысла творчества. М., Правда, 1989. 608 с.

8. Ясперс К. Смысл и назначение истории: пер. с нем. 2-е изд. М.: Республика, 1994. 527 с.

9. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета. URL: [https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1977/red\\_1977/1549448/](https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1977/red_1977/1549448/) (дата обращения: 23.03.2025).

10. Нгуен Т. Поколение Z не мечтает о труде. URL: <https://www.vox.com/the-highlight/22977663/gen-z-antiwork-capitalism> (дата обращения: 23.03.2025).

11. Бхаймия С. Представители поколения Z меняют работу чаще, чем представители любого другого поколения, потому что они ставят во главу угла счастье, высокие ожидания и повышение зарплаты. URL: <https://www.businessinsider.com/gen-z-spends-less-time-in-jobs-than-earlier-generations-2021-11> (дата обращения: 23.03.2025).

12. Томашевский К. Л. Либертарные принципы трудового права в государствах – членах Евразийского экономического союза // Russian Journal of Economics and Law. 2024. Т. 18, № 1. С. 134–147. DOI: <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.1.134-147>

13. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.



14. Бугров Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Юридический аспект / отв. ред. С. А. Иванов. Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. 128 с.

15. Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. 236 с.

16. Идея свободы в трудовом праве: монография / Е. А. Волк [и др.]; под общ. ред. К. Л. Томашевского. Минск: Амалфея, 2015. 208 с.

**Савинов Кирилл Михайлович,**  
науч. рук.: Назметдинов Р. Р., к.ю.н., доцент.,  
Томский государственный университет систем управления  
и радиоэлектроники (ТУСУР),  
г. Томск, Россия

## **ПРОБЛЕМЫ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу злоупотребления правом в трудовых отношениях, которое представляет собой недостаточно урегулированное и противоречивое явление. Рассматриваются различные теоретические подходы к пониманию данного феномена и выделяются его ключевые признаки. На основе судебной практики выявлены актуальные формы злоупотреблений как со стороны работодателей, так и работников. Автор предлагает закрепить в Трудовом кодексе РФ принцип недопустимости злоупотребления правом и разработать правовые механизмы их пресечения.

**Ключевые слова:** трудовое право, злоупотребление правом, судебная практика, работодатель, работник, испытательный срок, увольнение, моббинг, правовое регулирование, добросовестность

### **Введение**

Проблема злоупотребления правом в трудовых отношениях представляет собой сложный юридический феномен, требующий глубокого научного осмысления. Несмотря на то, что формально деяния сторон трудового правоотношения могут быть правомерными, их поведение может носить недобросовестный характер и причинять ущерб законным интересам друг друга.

Отечественное трудовое законодательство не содержит четкой правовой регламентации категории «злоупотребление правом», в нем отсутствует понятийный аппарат, характеризующий данное явление применительно к сфере труда, не определены его возможные формы и юридические послед-

ствия. Хотя общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом провозглашен в Конституции РФ и некоторых актах высших судебных инстанций, распространение его действия на трудовые отношения сталкивается с существенными трудностями правоприменительной практике.

### **Основная часть**

В теории права отсутствует единство взглядов относительно юридической природы и содержания феномена злоупотребления правом. В юридической науке авторы выделяют четыре основных подхода к этому явлению.

Первый подход основывается на полном отрицании самого существования института злоупотребления правом. Так, по мнению Н. С. Малеева [1, с. 164], любые действия субъекта, осуществляемые в пределах предоставленного ему права, не могут квалифицироваться как злоупотребление – поскольку соответствуют закону. В тех же случаях, когда поведение выходит за пределы правомерного, оно приобретает черты обычного правонарушения. Таким образом, в рамках данной концепции феномен злоупотребления правом как самостоятельная правовая категория исключается из анализа: либо действия правомерны, либо они противоправны.

Второй подход определяет злоупотребление правом как противоправное деяние. В соответствии с этим подходом В.Н. Кудрявцев [2, с. 380] утверждает, что нарушение пределов осуществления прав (чем и является злоупотребление), есть не что иное, как неисполнение обязанностей, свидетельствующее о противоправности поведения.

Согласно третьему подходу, злоупотребление правом квалифицируется как поведение, формально соответствующее закону. Приверженцы этой позиции исходят из того, что субъект, допускающий злоупотребление, не выходит за пределы принадлежащих ему субъективных прав – он реализует их в установленных законом границах. Однако если действия противоречат установленному законом запрету на злоупотребление, они утрачивают связь с правом как таковым и не могут расцениваться как его реализация. В таком случае субъект действует уже вне рамок правового дозволения [3, с. 18].

Четвертый подход связывает злоупотребление правом с особой юридической природой. Рассматривается злоупотребление правом как самостоятельный вид правового поведения, отмечая, что оно не подпадает под определение правонарушения в силу того, что субъект действует на основании своего законного права, и отсутствует признак противоправности. Однако нельзя приписать этим действиям статус правомерного поведения, поскольку они не приносят социальной пользы. Е. А. Одегнал [4, с. 13] придерживается этой точки зрения и также отмечает особую правовую природу злоупотребления правом, указывая, что оно всегда осуществляется на основе за-

конного права, в то время как правонарушение характеризуется нарушением запрета или неисполнением обязанности.

Приведенные подходы существуют в юридической науке, однако, рассматривая злоупотребление правом относительно трудового права, стоит обратиться к позиции Е. М. Офман, которая занимает принципиальную позицию, согласно которой такие деяния не следует рассматривать как правонарушения, а скорее как самостоятельный вид правового поведения, не подлежащий запрету. Для предотвращения злонамеренных действий она предлагает «включить в Трудовой кодекс РФ норму, которая бы запрещала злоупотребление правом» [5, с. 16]. В качестве критерия определения злоупотребления правом автор выделяет «цель, заключающуюся в получении субъектом трудовых отношений необоснованных преимуществ перед другими лицами и/или причинении вреда» [5, с. 16].

При отсутствии легального определения можно выделить ключевые признаки злоупотребления субъективными трудовыми правами: формальная правомерность поведения лица, осуществление им права вопреки его социальному назначению, причинение вреда иным участникам трудовых отношений, получение необоснованных преимуществ и неправомерное ограничение прав другого управомоченного субъекта. Подобные действия, несмотря на внешнюю легитимность, противоречат основополагающим принципам разумности и добросовестности, являющимся фундаментом трудового законодательства.

За последние годы в сфере трудовых отношений появились новые виды злоупотреблений правом, на которые еще нет мнения законодателя или достаточной судебной практики для однородного принятия решений в аналогичных ситуациях.

Конкретной формой злоупотребления правом со стороны работодателя выступает неоднократное установление испытательного срока. Суть такой ситуации заключается в том, что с одним и тем же работником последовательно заключаются трудовые договоры, при этом каждый раз предусматривается новый испытательный срок.

Злоупотребление проявляется в том, что работодатель, формально соблюдая букву закона, фактически обходит установленные Трудовым кодексом РФ ограничения на продолжительность испытательного срока. Такой подход реализуется через прекращение трудовых отношений сразу после завершения испытательного срока, с последующим незамедлительным заключением нового трудового договора с тем же работником, в котором вновь устанавливается испытательный срок.

Такая практика позволяет работодателю неограниченно долго держать работника в состоянии неопределенности, лишая его гарантий, предусмотр-

ренных для прошедших испытание сотрудников. Работник оказывается в уязвимом положении, постоянно рискуя быть уволенным как не прошедший испытание.

Верховный Суд РФ уже обратил внимание на данную проблему, включив соответствующую ситуацию в Обзор практики [6]. Суд отметил, что подобные действия работодателя нарушают права работника и лишают его гарантии по ограничению срока испытания.

Также в последние годы в сфере трудового права наблюдаются случаи злоупотребления правом работника на оспаривание условий трудового договора. Данное явление характеризуется тем, что работник, изначально соглашаясь на определенные условия и подписывая трудовой договор, впоследствии оспаривает его содержание, ссылаясь на несвободу волеизъявления или незаконность отдельных положений [7].

Злоупотребление проявляется в том, что работник может не высказывать возражений при заключении договора, опасаясь отказа в трудоустройстве, но затем, уже в процессе трудовых отношений или даже после их прекращения, инициировать судебное разбирательство [8]. При этом работник может апеллировать к своему статусу «слабой стороны» в трудовых отношениях, требующей повышенной социальной защиты.

Актуальность данной проблемы усиливается сложившейся в судебной практике позицией, согласно которой ненадлежащее оформление трудового договора квалифицируется как длящееся правонарушение, совершаемое работодателем. Это фактически снимает временные ограничения для работника по оспариванию условий договора [9].

Такая ситуация создает правовую неопределенность и подрывает стабильность трудовых отношений. Работодатель оказывается в уязвимом положении, поскольку даже при соблюдении всех формальностей при заключении договора, он не может быть уверен в его неоспоримости в будущем.

Стоит еще отметить рост случаев злоупотребления работодателями своим положением путем принуждения работников к увольнению по собственному желанию. Данное явление характеризуется созданием неблагоприятных условий труда или организацией травли сотрудника как самим работодателем, так и другими сотрудниками с целью вынудить его уволиться.

Злоупотребление может проявляться в различных формах психологического давления: необоснованные выговоры, лишение премий, перевод на менее престижную должность, изоляция от коллектива, чрезмерная критика работы, моббинг. В крайних случаях может доходить до прямых угроз или даже физического воздействия, как было продемонстрировано в деле, рассмотренном Верховным Судом РФ (Определение от 16.08.2021 № 56-КГПР21-11-К9).

Само по себе нарушение не ново для трудовых отношений, однако с развитием трудового законодательства у работодателей не остается пробелов в праве, которые позволили бы законно избавиться от нежеланного работника. Именно поэтому сейчас Верховный суд обратил внимание на необходимость более тщательных проверок отношений, которые предшествовали увольнению, особенно если работник заявил о подобных случаях травли.

Работодатели прибегают к таким методам, стремясь избежать законной процедуры увольнения, которая может быть связана с выплатой компенсаций или соблюдением сложных юридических формальностей. Увольнение «по собственному желанию» позволяет работодателю минимизировать свои обязательства и риски.

Нужно отметить, что помимо появления новых видов злоупотребления, есть те, что существовали ранее, но утратили свою актуальность в связи с совершенствованием трудового законодательства и внедрением современных технологий.

Они продолжают совершаться и сегодня, но суды уже выработали достаточно большую судебную практику, которая позволяет принимать однородные решения по схожим делам. Например, такое злоупотребление со стороны работодателя, как сокращение штата для увольнения конкретных работников, легко определяется судами. В случае если вскоре после увольнения численность штата вновь увеличивается, либо на должность уволенного принимается иной работник, или устанавливается факт несоблюдения установленной законом процедуры сокращения, действия работодателя могут быть признаны незаконными, что повлечет за собой обязанность восстановить работника на прежнем месте работы [10].

Также в юридической практике сложилось прецедентное толкование злоупотребления правом в виде установления работодателем чрезмерно завышенных денежных выплат работнику (премиальных вознаграждений, компенсаций при увольнении) в случаях, когда в отношении предприятия-работодателя инициирована процедура признания несостоятельности (банкротства). Критерием квалификации такого деяния в качестве злоупотребления служит тот факт, что выплата неадекватно высокой премии и компенсации существенным образом нарушает права прочих кредиторов, поскольку влечет за собой уменьшение конкурсной массы должника и, соответственно, снижение возможности удовлетворения требований иных кредиторов за счет имеющихся активов в рамках конкурсного производства [11].

Еще одним популярным злоупотреблением правом у работников является сокрытие информации о временной нетрудоспособности. На данный момент такой вид злоупотребления перестает быть актуальным в силу внедрения новых технологий. С 1 января 2022 года все листки нетрудоспособно-

сти перешли в электронный формат. Вся информация об электронном больничном работника из поликлиники напрямую поступает в СФР, который передает ее работодателю. Принятые изменения существенно затруднили возможность недобросовестного поведения работника, выражающегося в пропуске работы без уведомления работодателя о уважительной причине в связи с временной нетрудоспособности в целях дальнейшего восстановления на работе и взыскания денежных средств в связи с якобы незаконным увольнением. В прежней правоприменительной практике имели место многочисленные прецеденты, предоставления работниками листков нетрудоспособности за пропущенные по неуважительной причине рабочие дни, что впоследствии служило основанием для оспаривания увольнения как незаконного и принуждения работодателя к выплате различных компенсаций.

Вместе с тем определенные виды злоупотреблений правом в трудовых отношениях имеют давнюю историю и сохраняются по настоящее время, несмотря на обширную судебную практику по данной категории дел. Отсутствие четких законодательных критериев злоупотребления правом и единообразного подхода в правоприменительной практике приводит к ситуации, когда суды могут по-разному квалифицировать одни и те же деяния как злоупотребление или как правомерное поведение.

Рассмотрим норму п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, наделяющую работодателя правом расторгнуть трудовой договор с работником, обслуживающим ценности, за утрату доверия. Ratio legis – обеспечить имущественные интересы работодателя путем упреждающего прекращения отношений с недобросовестным работником.

Однако ситуация, когда работодатель увольняет после истечения срока взыскания, в течение которого «виновный» работник продолжал обслуживать ценности, ставит вопрос о соблюдении субъективных пределов реализации права. Формально объективные пределы соблюдены, но если фактической утраты доверия не произошло, а увольнение связано, например, с конфликтом с работником, то данное основание может рассматриваться как прикрытие для злоупотребления правом со стороны работодателя.

### **Заключение**

Исходя из проведенного анализа проблемы злоупотребления правом в трудовых отношениях, можно сделать несколько значимых выводов. В первую очередь стоит подчеркнуть, что явление злоупотребления правом в трудовой сфере является многогранным правовым феноменом, который не имеет ясной законодательной регламентации.

Представляется целесообразным включить в Трудовой кодекс РФ принцип недопустимости злоупотребления правом и добросовестности сторон трудовых отношений. Кроме того, необходимо разработать и законода-

тельно закрепить критерии квалификации деяний как злоупотребления правом, а также установить четкие правовые последствия таких действий.

Одним из возможных механизмов защиты работников как уязвимой стороны в трудовых отношениях может быть введение обязанности работодателя доказывать свою невиновность и отсутствие злоупотреблений в определенных ситуациях. Такое перераспределение бремени доказывания с работника на работодателя позволит обеспечить более справедливый баланс интересов сторон и усилить защиту трудовых прав.

Важно подчеркнуть, что эффективное противодействие злоупотреблению правом в трудовых отношениях требует комплексного подхода, включающего не только совершенствование нормативной базы, но и развитие судебной практики, повышение правовой культуры участников трудовых отношений. Только такой многоаспектный подход позволит обеспечить баланс интересов работников и работодателей, стабильность трудовых отношений и реализацию фундаментальных принципов трудового права.

### **Список цитируемых источников**

1. Малеин Н. С. Юридическая ответственность и справедливость. М.: Манускрипт, 1992. 204 с.

2. Кудрявцев В. Н. Избранные труды по социальным наукам: в 3 т. Избранные труды по социальным наукам: в 3 т. Т. 1: Общая теория права. Уголовное право. М.: Наука, 2002. 566 с.

3. Наумов А. Е. Злоупотребление правом: теоретико-правовой аспект: автореферат дис. кандидата юридических наук: 12.00.01 [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова]. Москва, 2010. 25 с.

4. Одегнал Е. А. Злоупотребление правом как явление правовой действительности: автореферат дис. кандидата юридических наук: 12.00.01. [Место защиты: Ставроп. гос. ун-т]. Ставрополь, 2009. 19 с.

5. Офман Е. М. Злоупотребление правом субъектами трудовых отношений: автореферат дис. кандидата юридических наук: 12.00.05. Ур. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 2006. 23 с.

6. Испытательный срок: тонкости установления и увольнения на примерах из практики за 2022–2023 годы // КонсультантПлюс. URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/23200/> (дата публикации: 30 августа 2023).

7. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Архангельского областного суда от 24 марта 2016 г. № 33-1652/2016 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

9. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022) // СПС «КонсультантПлюс».

10. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.12.2023 по делу № 88-22293/2023, 2-338/2023 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

11. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.05.2023 № 88-8307/2023 // Интернет-ресурс «Судебные и нормативные акты РФ» (СудАкт).

**Селиверстова Дарья Юрьевна,**  
науч. рук.: Мясников В. В., к.ю.н., доцент,  
Всероссийский государственный университет юстиции  
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Аннотация.** В научной работе анализируются социальные проблемы в сфере трудового права, такие как отсутствие норм для найма лиц с ограниченными возможностями здоровья или частичной дееспособностью, сложности, с которыми сталкиваются беременные женщины и лица с семейными обязанностями, а также определенная несправедливость в трудовых отношениях мигрантов и временных работников. Предлагаются рекомендации по улучшению законодательства и разрешению этих проблемных аспектов в ходе современной трансформации трудового права Российской Федерации.

**Ключевые слова:** права работников, трудовое право, право социального обеспечения, законодательство, нарушение прав, социальная защита, дискриминация, низкооплачиваемый труд, мигранты, временные работники, социальная справедливость

### **Введение**

Россия позиционирует себя как демократическое государство, стремящееся к социальной справедливости и развитию рыночной экономики. Ам-



бициозная социальная политика призвана гарантировать конституционные права и свободы граждан, улучшать качество жизни и минимизировать социальные риски (в соответствии со статьей 7 Конституции РФ) [1]. Защита трудовых и социальных прав граждан, соответствующая международным стандартам, является приоритетом государственной политики. Тем не менее трудовое законодательство не лишено недостатков, требующих незамедлительного решения и совершенствования.

Актуальность настоящей научной работы связана с проблемами социальной справедливости в современной трансформации трудового права РФ. Степень научной разработанности темы определяется недостаточным исследованием этих проблем в контексте трансформации трудового права. Целью данной научной работы является предпринятая попытка определить проблемы социальной справедливости в трудовом праве, предложить пути их решения. При проведении исследования использовались методы анализа нормативных правовых актов, сравнительного анализа, статистического анализа данных о рынке труда и социологические методы.

### **Основная часть**

Справедливость – это универсальный принцип и конечная цель правового регулирования. Именно стремление к справедливости породило право, как культурное и социальное явление [2, с. 111]. Понятие «справедливость» не имеет официального толкования и относится к моральной категории, поэтому этот термин сталкивается с препятствиями в системе трудового права [3, с. 3–4]. Тема справедливости является ключевой во всех отраслях права, без нее суды не могли бы принимать законные и справедливые решения, а граждане и работники не могли бы отстаивать свои права и интересы. Справедливость выступает не только общеправовым, но и фундаментальным конституционным принципом, определяющим российское право.

Социальная справедливость в трудовой сфере приобретает новое звучание, так как возможность работать становится благом, требующим справедливого распределения между членами общества. Исследования Института социологии РАН показывают, что «взаимоотношения между работниками и работодателями претерпевают системные изменения». Поэтому «реализация принципов справедливости в правовых отношениях должна основываться на балансе интересов обеих сторон, использовании различных механизмов и методов защиты прав трудящихся с учетом национальных традиций и особенностей» [4, с. 164,167].

Ценностная ориентация «справедливость» подразумевает соответствие вознаграждения трудовому вкладу работника, обеспечение безопасных и благоприятных условий труда, предоставление льгот и компенсаций, предусмотренных государством, а также применение мер дисциплинарной

и материальной ответственности в случае нарушений, что закреплено в статье 2 ТК РФ [5, с. 240].

Эффективное правовое регулирование оплаты и условий труда – неотъемлемая составляющая социального государства, основанная на принципах равенства и справедливости. Гарантирование права на достойные условия труда должно соответствовать международным стандартам и учитывать современные экономические реалии. Только так возможно обеспечить политическую и социально-экономическую стабильность, а также устойчивое развитие России. Тем не менее данная область права, как и любая другая, столкнулась с серьезными вызовами, требующими незамедлительного внимания законодательной власти. Необходим поиск комплексных решений для преодоления существующих проблем и разработки новых механизмов правового регулирования.

В современном российском обществе вопрос обеспечения социальной справедливости в контексте права на труд стоит особенно остро. Общепринятые международные показатели уровня жизни, такие как прожиточный минимум, максимальная оплата труда и другие, что воспринимается гражданами как несправедливость.

Справедливые условия труда – ключ к успеху работодателей, благополучию работников и процветанию национальной экономики. Ст. 2, 3 и 4 ТК РФ закрепляют основные принципы трудового законодательства, включая: равные права, право на труд и свободу труда, запрет дискриминации и принудительного труда, обеспечение справедливой оплаты труда и достойных условий работы.

Несоответствие приоритетов определяет сложную природу трудовых отношений и создает значительные трудности в достижении законодательного компромисса между сторонами.

К сожалению, конфликты на рабочем месте – явление распространенное. Все причины выделить невозможно, отметим наиболее типичные:

- ограниченность ресурсов и их деление;
- ответственное отношение одних работников и бездействие других;
- плохие условия труда: устаревшее оборудование, несоответствие санитарным нормам и т. д.;
- конфликты, которые могут возникать из-за различий в возрастном и половом признаках работников.

Отметим, что ключевыми благоприятными факторами трудового отношения для работника являются создание оптимальных условий труда и обеспечение справедливой и законной оплаты труда.

Возникающие в сфере труда отношения нуждаются в правовом регулировании. Основным документом, который устанавливает конкретные тру-

довые правоотношения между работником и работодателем, является трудовой договор. В договоре должны содержаться права работника, обозначенные статьей 56 ТК РФ, которые составляют защитную сторону его трудового правового статуса. Но в современной практике применения трудового законодательства работодатели нередко нарушают права работников, что влечет за собой негативные последствия для последних. Например, руководители организаций пытаются уклониться от расходов на социальное страхование работников, налоги и выплаты при увольнении и отпуске.

Неофициальные трудовые отношения также создают проблемы для так называемых «работников» в таких отношениях: неуплата взносов в фонды обязательного социального страхования, отсутствие учета трудового стажа, невозможность защиты своих прав и использование «серых» зарплат. Следует отметить, что в последнее время наблюдается тенденция к «легализации трудовых отношений, поскольку уровень развития бизнеса зависит от того, насколько работодатель выполняет свои обязательства в социально-трудовой сфере перед работником» [7, с. 166].

Об актуальности проблемы дискриминации в трудовых отношениях, о чем свидетельствует существующая судебная практика. Чаще всего трудности при поиске работы испытывают молодые люди без опыта, иностранные граждане, инвалиды, пожилые люди и женщины. Особенно уязвимыми являются беременные женщины, а также женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и лица с семейными обязанностями [8, с. 335]. Дискриминация на рабочем месте широко освещена такими авторитетами в области трудового права, как К. Мак-Крудден, С. Фридман и Б. Хеппл, но юридическая доктрина до сих пор не сформировала ясного и единого понимания оснований, форм и проявлений дискриминации в трудовых отношениях. Статья 3 ТК РФ перечисляет некоторые запрещенные основания дискриминации (пол, раса, цвет кожи, национальность и другие), классификация самих форм дискриминации остается недостаточно четкой и требует дальнейшей разработки. Предложенная Лушниковым А. М. и Лушниковой М. В. типология форм дискриминации нуждалась, по их мнению, в более детальной проработке и обосновании [9, с. 295].

Неопределенность в ТК РФ минимального возраста для трудоустройства, нежелание работодателей официально оформлять несовершеннолетних работников усугубляют ситуацию, препятствуя удовлетворению потребностей рынка труда. Необходимо совершенствование законодательства для обеспечения защиты прав всех категорий работников, в том числе и тех, чьи интересы сегодня недостаточно представлены в правовом поле.

Все более острой проблемой становится дефицит кадров. Работодатели вынуждены по-новому подходить к возрастным ограничениям при найме ра-

ботников. Однако многие работодатели до сих пор неохотно принимают на работу специалистов старше 50 лет, несмотря на их, как правило, значительный профессиональный опыт. Причины такого подхода кроются в особенностях возрастной психологии и физиологии работников предпенсионного возраста. У них часто снижена работоспособность, они менее восприимчивы к новым знаниям и технологиям. Кроме того, такие работники строго следуют трудовому законодательству и редко соглашаются на даже незначительные отступления от положений законодательства, что иногда воспринимается руководством как недостаточная лояльность работодателю. На смену «старикам» приходит новое поколение работников – так называемые «зумеры» (лица, родившиеся с 1996 г. по 2012 г.). Эта категория работников отличается достаточно высокой бытовой технологической грамотностью, креативностью и развитой эмпатией. Однако у них есть свои особенности: они более эмоциональны, требовательны к условиям работы и не готовы к монотонному, изнурительному труду. Зумеры быстро выгорают и не боятся менять работу, если что-то их не устраивает. Для них важнее внутренняя свобода и самореализация, чем карьерный рост или высокий доход. Таким образом, современный рынок труда переживает трансформацию, где сталкиваются разные подходы к работе, характерные для разных поколений.

Весьма актуальной и распространенной проблемой является дискриминация женщин, в особенности беременных женщин. В современном обществе молодые женщины стремятся совмещать материнство и карьерный рост, но часто сталкиваются с необоснованным отказом в трудоустройстве, несмотря на законодательные акты и нормы, призванные защищать будущих матерей. ТК РФ (ст. 291) предоставляет беременным женщинам широкий спектр гарантий: от перевода на легкий труд до возможности работать неполный рабочий день. Однако на практике реализация этих прав может столкнуться с серьезными трудностями. Работодатели часто нарушают закон, несмотря на законодательную защиту, стремятся к тому, чтобы работники-женщины работали наравне с работниками-мужчинами, игнорируя их особое положение; отказывая в приеме на работу беременным женщинам или женщинам с детьми; незаконно увольняя или переводя на низкооплачиваемую должность. Все это нарушает права человека и препятствует равноправию полов на рынке труда.

Еще одной из ключевых проблем является стремительная автоматизация, роботизация и компьютеризация производственных процессов в России. Вместе с тем появление новых отраслей, профессий и направлений деятельности требует адаптации правового регулирования к новым условиям.

Ключевую роль в толковании и применении трудового права играют решения Конституционного и Верховного судов РФ. Эти решения не только исправляют пробелы и неточности действующего законодательства, но

и способствуют его эволюции и совершенствованию, формируя важную часть правовой базы трудовых отношений. Законодательство в сфере труда не может предусмотреть все возможные ситуации, поэтому оценочные нормы, установленные КС РФ и ВС РФ, могут быть интерпретированы особым образом, что оказывает значительное влияние на трудовые отношения. Это делает многие спорные вопросы более понятными для работников и работодателей, снижая риск судебных разбирательств. В судебной практике много примеров, когда суд встает на сторону истца, выявляя факты дискриминации в вопросах оплаты труда, приема на работу, увольнения и уважения к работникам, поддерживая уязвимые слои населения. В решениях КС РФ и ВС РФ прослеживается стремление применить действующее законодательство в соответствии с основными принципами социального государства, находя баланс между экономическими и социальными интересами, что отражает согласованную позицию высших судебных органов в защите трудовых и социальных прав. КС РФ расставляет акценты, но не может заменить собой всю судебную систему страны [10, с. 5].

Современное общество переживает период глубокой трансформации, вызванный быстрыми изменениями в экономике и технологиях. Новые формы собственности и стремительное развитие инновационных отраслей порождают новые профессии, радикально меняя рынок труда. Пандемия COVID-19 ускорила переход к удаленной работе, а начало специальной военной операции в феврале 2022 г. потребовало от страны мобилизации ресурсов – как на фронте, так и в тылу, в промышленности, медицине и других сферах.

Российское трудовое законодательство находится в процессе масштабной перестройки, необходимой для адаптации к новым реалиям и обеспечения адекватного регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения [11, с. 120].

Российское правительство реагирует на актуальные вызовы, оперативно разрабатывая и принимая необходимые законодательные акты. Ситуация находится под контролем, и работа по ее стабилизации ведется активно.

В начале 2025 г. законодательство о труде претерпело существенные изменения:

- были расширены трудовые права одиноких родителей (статья 261 Трудового кодекса РФ);
- уточнены гарантии для мобилизованных и контрактников, участвующих в СВО (статья 351.7 ТК РФ, с 1 марта 2025 г.);
- появились новые нормы, касающиеся супругов погибших ветеранов боевых действий (статья 204.1 ТК РФ, прим.: введенная 6 апреля 2024 г.);
- введен термин «наставничество» с соответствующей доплатой (статья 351.8 ТК РФ, с 1 марта 2025 г.).

Полагаем, что эти поправки значительно повлияют на трудовые отношения в стране.

С 2025 г. стартовал новый национальный проект «Кадры», нацеленный на решение проблемы дефицита квалифицированных специалистов. Его цель – увеличение числа рабочих мест до 2,4 миллионов к 2030 г. снижение уровня безработицы среди молодежи и синхронизация потребностей рынка труда с возможностями образовательной системы.

Параллельно, в Госдуме рассматривается законопроект № 858157-8 о новом Трудовом кодексе РФ. Он призван повысить эффективность и улучшить условия труда, предусматривая, среди прочего, сокращение рабочей недели и расширение социальных гарантий для женщин. Законопроект также направлен на устранение существующих пробелов в действующем законодательстве.

Кроме того, вступил в силу обновленный закон о занятости населения, обеспечивающий целевую поддержку граждан в поиске работы. С 1 марта 2025 г. ужесточились меры по борьбе с задержками заработной платы, что нашло отражение в новой статье 158.1 Трудового кодекса РФ.

### **Заключение**

В связи с выше изложенным, мои предложения по совершенствованию трудового законодательства заключаются:

- 1) в активном продолжении поиска баланса экономических и справедливых социальных интересов в трудовом праве и трудовых отношениях;
- 2) своевременности и эффективности оценки и последующего реагирования на изменения рынка труда;
- 3) продолжении совершенствования трудового законодательства с целью снижения степени незащищенности работников наиболее уязвимых групп.

Рассмотрев насущные вопросы достижения социальной справедливости в сегодняшней России с акцентом права на занятость, охрану прав работников, усовершенствование правовой базы и способов восстановления справедливости в трудовых спорах, следует подчеркнуть, что равноправные трудовые отношения положительно влияют не только на социальное благополучие и мир в обществе, но и на стабильное развитие экономики, являясь действенным инструментом регулирования как трудовой, так и экономической сфер [12, с. 43].

В последние годы правительство предпринимает активные шаги для обеспечения права на труд и надлежащего применения законов. Это выражается в снижении уровня регистрируемой безработицы, ежегодном росте минимального размера оплаты труда в России в целом и минимальной заработной платы в регионах.

Как отметил Президент Российской Федерации В. В. Путин в своем обращении к Федеральному Собранию РФ еще в 2018 г., формирование благоприятных условий труда, увеличение производительности и повышение заработной платы являются главными целями государства и важнейшими факторами экономического подъема страны [13].

### Список цитируемых источников

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «Консультант Плюс».
2. Оленин И. Н. Принципы справедливости и право Российской Федерации // Вестник ТГУ. 2010. С. 111–112.
3. Рытова Ю. В., Приженникова А. Н. Реализация права на справедливую заработную плату // Журнал E-Scio. 2021. С. 8–11.
4. Чечельницкий И. В. Социальная справедливость и право на труд // Вестник Нижегородского университета. 2018. № 6. С. 162–168.
5. Аленина И. В. О системе принципов трудового права // Вестник Омского университета. Серия «Право». 2008. № 3. С. 239–246.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024).
7. Кобец Е. А. Проблемы социально-трудовых отношений в российской федерации // Журнал Экономика и социум. 2016. № 7. С. 164–166.
8. Редков Н. А. Дискриминация в сфере труда // Вестник Костромского государственного университета. 2018. № 2. С. 333–337.
9. Лушников А. М., Лушникова, М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. М.: Статут, 2009. С. 1–879.
10. Куренной А. М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 4–11.
11. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. С. 116–130.
12. Петров А. В., Жичкина С. Е. Справедливость как критерий ценности права // Правовое государство: теория и практика. 2022. № 2. С. 40–47.
13. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 «Послание Президента Федеральному Собранию» // Портал «Президент России». URL: <https://kremlin.ru/events/president/news/56957> (дата обращения: 01.04.2025).

**Чикнайкин Никита Дмитриевич,**  
науч. рук.: Потапов А. В., к.ю.н., асс.,  
Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,  
г. Москва, Россия

## **ГНОСЕОЛОГИЯ И ДОКАЗАТЕЛЬСТВА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**

**Аннотация.** Философия права является важным инструментом теоретического осмысления правовой действительности. Гносеология изучает вопросы познания реальности. Это особенно важно для вопросов процедурно-процессуального трудового права, в частности, понимания познавательной способности доказательств. В данной статье применительно к российскому законодательству анализируется доказывание и доказательства по трудовым спорам через призму теории познания, осмысляются наиболее эффективные для трудовых споров с гносеологической стороны виды доказательств и другие аспекты доказывания. Анализируются вопросы достижения истины, убеждения судьи и как следствие защиты прав участников трудовых правоотношений.

**Ключевые слова:** гносеология, процедурно-процессуальное трудовое право, трудовой спор, доказывание и доказательства

### **Введение**

Теория познания, сохраняя значение для философии, становится актуальной для решения вопросов различных областей науки. Когда речь идет о правовой сфере, то в первую очередь гносеология оказывает влияние на вопросы процессуального права, а именно, судебного познания и доказывания. Для трудового права, как и для других отраслей, важное значение приобретает процессуальный аспект реализации прав участников правоотношений. Защита права и достижение истины в трудовом споре, безусловно, связана с проблемой доказывания в суде. Последнее в свою очередь требует не только правового осмысления, но и осмысления через призму теории познания. Н. Г. Александров писал: «всякое трудовое отношение, будучи урегулированным, неизбежно содержит признак авторитарного отношения, т. е. отношения управления-подчинения» [1, с. 125]. Безусловно эта и другие особенности трудовых правоотношений вносят свои коррективы в вопрос доказывания и достижения истины. Идея трудового процедурно-процессуального кодекса не была воплощена в жизнь, поэтому сегодня в условиях классического гражданского процесса важен не только вопрос познания и судебного доказывания вообще, но еще и учет специфики трудовых споров.



## **Основная часть**

Начнем с общего и пронизывающего всю работу понятия гносеологии. Теория познания, гносеология, эпистемология – это «раздел философии, в котором изучаются проблемы природы познания и его возможностей, отношения знания к реальности, исследуются всеобщие предпосылки познания, выявляются условия его достоверности и истинности» [2, с. 678]. Начало своего развития она берет из работ И. Канта, а также Ф. Бекона, Р. Декарта. Хотя термин «теория познания» введен в XIX в, об истине, например, размышляли еще философы античности. Если онтология занимается изучением самого бытия, а аксиология – вопросами ценностной оценки, то гносеология выступает здесь промежуточным звеном, связывающим субъективное и объективное [3].

Гносеология – это часть когнитивистики. Последняя, в свою очередь, – это сфера исследования всего спектра ментальных структур в различных ракурсах. Этими ракурсами являются формальная и диалектическая логика, психология, медицина (психиатрия, физиология и др.), социология, культурология, этнология, языкознание и др. Каждая из этих сфер занимается частной, узкой проблематикой познавательной деятельности. Гносеология же сосредоточена на универсальных, общих явлениях познания [4, с. 6].

Однако все перечисленные сферы так или иначе влияют на познавательную деятельность человека. Судья в этом случае – не исключение. На его восприятие реальности влияют все перечисленные элементы когнитивистики. И над всеми этих когнитивными дисциплинами теория познания выступает обобщающим элементом. Таким образом судебное познание в его не процессуальной, логической части подчиняется законам гносеологии.

В трудовом споре в гражданском судопроизводстве встает необходимость достижения истины. Для работника и работодателя это служит защите их собственных прав, суду же это необходимо с целью реализации задач правосудия, согласно ст. 2 ГПК [6]. Гносеология в этой связи отвечает на вопрос: каким путем достигается истина?

Судебное познание включает в себя установление фактических обстоятельств дела путем доказывания и последующее применение к этим обстоятельствам норм трудового права. Здесь стоит вспомнить о таком явлении, как гносеология права, которая занимается проблемами «познания права как специфического социального объекта» [15]. Отсюда следует, что гносеология вообще и гносеология права прямо применимы к судебному познанию вообще и судебному доказыванию в частности.

Судебное доказывание – это «переход от вероятных суждений к истинному знанию» [5, с 41]. Судебное познание, обладая ретроспективностью, требует от участников трудового спора и суда использования опреде-

ленных формализованных источников знания. Этими источниками выступают доказательства. В логике доказывание одного суждения происходит с помощью других, уже известных, принимаемых за истинные. В судебном же доказывании субъект познания не обладает этими уже известными, истинными положениями. На их место приходят судебные доказательства, которые восполняют данный пробел. Судебное доказывание по аналогии с логикой имеет тезис, то есть то, что следует доказать (предмет доказывания). На установление истинности «тезиса» и направлено судебное доказывание.

В отличие же от этих истинных положений (аргументов) в логике судебные доказательства лишь предполагают истинное знание. И чем «качественнее» доказательство, чем более правдоподобную информацию оно несет, тем сильнее убеждает судью в истинности каких-либо фактов. В гражданском судопроизводстве доказательство – это средство убеждения судьи в правильности тех оснований, на которые ссылается сторона трудового спора. В этом смысле насколько объективным бы ни было знание в виде доказательства, оно все равно служит на субъективное восприятие судьи.

В науке процессуального права общепринятым считается понимание доказательства в сочетании двух его элементов, а именно: процессуальной формы и логического содержания. Участнику трудового спора следует учитывать обе стороны для достижения необходимого результата в споре в суде. Ст. 55 ГПК закрепляет понятие «сведения о фактах» и закрытый перечень источников доказательств [6]. Этими формами законодатель очерчивает пределы для понятия судебного доказательства. Вся информация, полученная из иных источников, не будет являться доказательством. И каждый вид обуславливает особенность своего способа исследования, то есть воспроизведения информации для суда. Так, благодаря особому способу воспроизведения аудио- и видеозаписей они выделились в отдельный источник доказательств [5, с. 107]. Но вопрос о том, какой из источников в конкретном случае будет лучше использовать, чтобы убедить судью, решается на основе их гносеологической способности. Поэтому учитывать логическое содержание доказательства не менее важно.

И, естественно, не стоит забывать, что в силу принципа состязательности суд ограничен в самостоятельном доказывании предмета спора. Работник и работодатель должны сами обеспечивать свою позицию доказательствами, достаточными для убеждения суда в своей правоте. Но вспоминая о принципе процессуального равноправия сторон, нужно все же учитывать фактическое материальное неравенство работника и работодателя. В связи с этим имеет смысл законодательный отход в сторону материальной истины по трудовым спорам.

Право на рассмотрение и разрешение трудовых споров одно из важнейших для участников трудовых правоотношений. Оно важно и само по се-

бе, и как средство обеспечения других прав. Что касается последнего, то, конечно, для этого сама процедура спора должна содержать необходимые гарантии сторонам.

Почему стоит предпочесть суд иному юрисдикционному органу, например комиссии по трудовым спорам в соответствии с ст. 382 ТК [7]? Ст. 46 Конституции РФ гласит: «Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод» [12]. Эта форма защиты права содержит наибольшие гарантии для ее участников, и, соответственно, возможность достижения истины здесь выше. Права в этом случае будут защищены государством в лице суда, а итоговое решение обладает *res judicata*. Тем более для работника, являющегося более «слабой» стороной трудового правоотношения, предпочтительнее выбирать орган с сильной беспристрастностью к сторонам спора. Особенно это актуально в случаях, когда работник не достигает конструктивных отношений с работодателем.

Помимо этого, судебная форма обеспечивает строгость доказывания и как следствие большие возможности достижения истины. К тому же в соответствии со ст. 393 ТК: «При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов» [7].

Конечно, трудовые отношения обладают рядом особенностей и применение к ним общих положений гражданского процессуального права может не учитывать эту специфику. В дореволюционный и советский период обсуждался вопрос создания специальной трудовой юстиции [9]. Однако сегодня приходится исследовать проблематику доказывания лишь в рамках гражданского судопроизводства.

Как уже было сказано, гносеология связана с аксиологией, поэтому важно учитывать, что судья как субъект с собственным жизненным опытом и мировоззрением, с сформированными и изменяющимися ценностями может быть предрасположен к той или иной стороне трудового спора априори, еще до исследования доказательств. Поэтому важно учитывать направление изменения судебной практики, чтобы отслеживать изменение аксиологической составляющей сознания судей относительно трудовых правоотношений. Отсюда можно сделать вывод, что с развитием аксиологии трудового права изменяется и отношение суда к трудовым правоотношениям. И, естественно, все это влияет на познавательный процесс доказательственного материала в суде.

Также учитывая большие возможности работодателя в вопросе обеспечения своей позиции доказательствами, судам нужно учитывать разницу

в так называемом стандарте доказывания для работника и работодателя. Так, «При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя» [10]. В этом случае объем доказывания для работодателя повышается путем переложения на него бремени доказывания. Противоположная ситуация, то есть возложение обязанности на работника также возможна, например, когда он «утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию» [10].

В распоряжении сторон трудового спора, согласно ст. 55 ГПК имеются: «объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей, письменные и вещественные доказательства, аудио- и видеозаписи, заключения экспертов» [6].

Взглянув на этот перечень и обратив внимание на особенность закрепления трудовых правоотношений, можно увидеть, что основным видом является письменное доказательство. К ним могут относиться совершенно разные документы: трудовой договор, всевозможные приказы, выписки, справки, расписание, должностные инструкции, локальные нормативные акты и др. Основная их часть хранится у работодателя, что создает ему процессуальное преимущество, а для работника препятствие. Хоть законодатель и обязал работодателя в соответствии со ст. 62 ТК предоставлять документы, но перечень их все же ограничен [7]. На этот случай ГПК предусмотрел обязанность суда оказать содействие работнику в собирании и истребовании доказательств [6]. Однако, на мой взгляд, работнику, как стороне, стремящейся грамотно сформировать свою позицию в суде и продумать все способы доказывания, сложнее это сделать уже в ходе процесса, нежели заранее. К тому же априорная вероятность правоты истца для суда на момент подачи иска работником будет уже ниже в отсутствии необходимых доказательств. Но в любом случае работнику следует как можно раньше заявлять ходатайство об истребовании доказательств.

В связи с этим важным инструментом в восстановлении баланса сил могут быть правовые презумпции, выравнивающие доказательственные возможности сторон. В этом случае стандарт доказывания для работника изначально снижается, что говорит о некоем гносеологическом благоприятствовании, ведь судья тогда оказывается фактически уже на стороне работника, пока иное не будет доказано. В любом случае для работника, как более «слабой» стороне в трудовом споре, нужно вырабатывать конструкцию благоприятствования.

Так как письменные доказательства наиболее востребованы для трудовых споров, то необходимо всегда как можно точнее и полно отражать их содержание. К тому же некоторые письменные доказательства требуют усиления своей достоверности. Например, электронная переписка работника и работодателя, заверенная нотариусом, вызовет меньше сомнений у суда. А по общему правилу, согласно ч. 2 ст. 71 ГПК «письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии» [6]. Копии, согласно ст. 62 ТК, заверяются работодателем [7]. Однако заверить их у нотариуса работник не может, так как это невозможно сделать без оригинала документа [11]. Вновь получается ситуация, в которой работник заранее связан в сборе судебных доказательств. Заверенные копии важны, ведь благодаря им суд может выяснить были ли внесены изменения в оригинал документа. В то же время копия без оригинала и других доказательств составит недостаточную совокупность. Отдельно стоит сказать, что фактическая совокупность конкретных письменных доказательств может изменяться в зависимости от отдельной категории дел по трудовым спорам [14].

В случаях, когда место имели отношения неформального характера, большое значение приобретают иные источники доказательств.

Помимо письменных, можно встретить показания свидетелей. Но для судов этот вид имеет значение лишь в подтверждение уже имеющихся письменных доказательств. В качестве примера можно обратиться к трудовому спору Макарова И.Н. и ООО «Бейкер и Макензи-Си-Ай-Эс, Лимитед», где суд первой инстанции вовсе не учел показания свидетелей, а апелляционная инстанция сослалась на них в совокупности с письменным доказательством [8]. Свидетельские показания – довольно непредсказуемый источник. Субъективное восприятие зависит от многих факторов, в том числе от прошлого опыта. И даже само субъективное восприятие при даче показаний может быть искажено психоэмоциональным состоянием свидетеля при допросе. Например, важно учитывать, работают ли свидетели на того же работодателя, ведь такое субъективное отношение может сказаться на самих показаниях, даже в условиях наличия уголовной ответственности за дачу ложных показаний. В связи с этим, предполагаю, что целесообразно ввести дополнительные гарантии для работников-свидетелей, защищающие их от работодателя. В противном случае интересы правосудия, достижения истины и защиты прав работника ставятся под удар.

Объяснения сторон и третьих лиц также является важным доказательством, но в силу отсутствия ответственности за дачу ложных показаний и объяснений, это скорее является средством процессуальной защиты, нежели гносеологически значимым элементом.

Судебная экспертиза – важный элемент в доказывании и эффективный с точки зрения познавательной способности. Например, если работник заявляет, что какие-либо подписи не принадлежат ему, то экспертиза может доказать обратное. Высокая гносеологическая ценность данного доказательства может останавливать работника или работодателя от ложных заявлений. Однако следует помнить, что заключение эксперта для суда необязательно, согласно ч. 3 ст. 86 ГПК, и не сковывает его внутреннее убеждение [6].

Аудио-, видеозаписи также представляют ценность для доказывания обстоятельств по трудовому спору. Сложность возникает с проблемой фальсификации данных источников и исследования их в суде, а также проблемой конфиденциальности и охраны частной жизни. Возможность признания такого источника недопустимым или недостоверным достаточно велика. Важной информацией является также заключение прокурора, которое хоть и не обязательно для суда, но может оказать существенное влияние на его внутренне убеждение.

Стороны не должны знать право, но в случае с трудовыми спорами, очевидно, что работодатель, как материально более сильный, вполне способен обеспечить себя хорошим представительством, умеющим полно собирать всю необходимую совокупность доказательств и грамотно представлять их, влияя на познавательные процессы судьи, его внутренне убеждение и восприятие картины действительных обстоятельств дела. Что нельзя сказать о работнике, хотя законодатель закрепляет право профсоюзов на защиту интересов работников [13]. Однако требование иметь высшее юридическое образование на представителей профсоюзов, согласно ч. 4 ст. 49 ГПК не распространяется [6]. К тому же работодатель зачастую имеет опыт в трудовых правоотношениях, в их оформлении и профилактики всевозможных процессуальных рисков.

### **Заключение**

Гносеология становится неотъемлемым элементом осмысления правовой действительности. Трудовые правоотношения, имея особенность неравенства ее участников, порождают необходимость соблюдения этой специфики при разрешении трудовых споров. Вопросы доказывания и доказательств в суде должны решаться с учетом вышесказанного. Правильное законодательное регулирование и понимание сторонами и судом данной проблематики может обеспечить достижение истины и защиту прав и свобод работников и работодателей.

### **Список цитируемых источников**

1. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. 336 с.

2. Философский энциклопедический словарь / гл. редакция: Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. М.: Сов. энциклопедия, 1983. 840 с.
3. Миронов В. В., Иванов А. В. Онтология и теория познания: учебник. М.: Гардарики, 2005. 447 с.
4. Ильин В. В. Теория познания. Введение. Общие проблемы. 3-е изд. М.: Книжный дом «Либроком», 2012. 168 с.
5. Треушников М. К. Судебные доказательства. 5-е изд., доп. М.: Издательский Дом «Городец», 2018. 304 с.
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СПС «Консультант Плюс».
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СПС «Консультант Плюс».
8. Определение суда апелляционной инстанции от 13.10.2023 по делу № 33-31930/2023 URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/88cc8e50-13f0-11ee-a9dc-bb006e079d94?courtInternalName=mgs> (дата обращения: 15.03.2025).
9. Иванов А. Б Судебный порядок разрешения трудовых споров в советском государстве в 20-е годы XX века: опыт правового регулирования. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sudebnyy-poryadok-razresheniya-trudovyh-sporov-v-sovetskom-gosudarstve-v-20-e-gody-xx-veka-opyt-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 15.03.2025).
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».
11. Методические рекомендации по свидетельствованию верности копий документов и выписок из них (утв. Решением Правления ФНП от 25.04.2016, протокол № 04/16) // СПС «Консультант Плюс».
12. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «Консультант Плюс».
13. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СПС «Консультант Плюс».
14. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / под ред. И. В. Решетниковой. М.: Норма; Инфра-М, 2017 // СПС «ГАРАНТ».
15. Михайлов А. В. Философские аспекты трудового права // РИНЦ. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=vjuyrx> (дата обращения: 01.04.2025).

**Шевелева Дарья Сергеевна,**  
науч. рук.: Томашевский К. Л., д.ю.н., проф.,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
г. Казань, Россия

## **ЗАРОЖДЕНИЕ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В ДОРЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПЕРИОД В РАБОТАХ ФАБРИЧНЫХ ИНСПЕКТОРОВ РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ**

**Аннотация.** Научные исследования в области трудового права России начали развиваться в конце XIX – начале XX века. Ранее вопросы, касающиеся частного права, такие как заработная плата и трудовые договоры, до начала XX века находились в компетенции гражданского законодательства. Что касается аспектов публичного права, таких как контроль над выполнением трудовых норм и обеспечение безопасности труда, они фактически относились к сфере полицейского (административного) права. Благодаря деятельности и научным изысканиям ряда фабричных инспекторов А. Н. Быково, В. П. Литвинова-Фалинского, А. А. Микулина, И.Х. Озерова, И. И. Янжулаи некоторых других, а позднее и приват-доцента и профессора Л. С. Таля, по сути, и сформировалась наука трудового права на стыке частного и публичного права. Анализу деятельности и работам фабричных инспекторов посвящена данная статья. Стоит отметить, что именно фабричные инспекторы стали первыми российскими учеными-трудовиками, которые исследовали зарождающиеся институты трудового права: рабочее время, время отдыха, охрана труда, забастовки и пр.

**Ключевые слова:** фабричное законодательство, инспекторы труда, правовое регулирование, рабочее время, социальное страхование, рабочие ассоциации, рабочий вопрос

### **Введение**

В конце XIX – начале XX века Россия переживала значительные изменения, которые были связаны с индустриализацией и ростом рабочего класса. Данные процессы требовали разработки новых норм и правил, регулирующих трудовые отношения. Большое значение имели труды историков, экономистов для развития трудового права в дореволюционный период. Важное место в этом процессе сыграли фабричные инспекторы, которые стали связующим звеном между рабочими и государством. В данной работе исследовано, как деятельность фабричных инспекторов способствовала зарождению науки трудового права в дореволюционный период России.



Вопрос формирования науки трудового права в Российской империи стал предметом внимания множества ученых и правоведов. Так, А. М. Лушников провел исследование, фокусируясь на эволюции этой области знаний. Андрей Михайлович детально проанализировал работы ведущих научных деятелей, которые заложили основы для новых исследовательских направлений, среди которых такие имена, как Л.С. Таль, И.И. Янжул и др. А. М. Лушников положительно оценивал уровень науки трудового права в дореволюционной России, подчеркнув, что по темпам своего развития она почти не уступала аналогичным направлениям в Европе [15].

Стоит отметить вклад В.И. Кривого в изучение названной темы. Виктор Иванович не раз подчеркивал роль фабричных инспекторов в организации фабричного законодательства, его особенности и применение на практике. По мнению Кривого, именно фабричные инспекторы дали толчок развитию фабричного законодательства Российской империи, были теми самыми главными творцами [13].

Нельзя не затронуть труды Е.Б. Хохлова, в которых он рассуждал об фабричных инспекциях. В своей работе он впервые в научный оборот дефиницию – статистические данные о жалобах рабочих, подаваемых фабричными инспекторами в начале XX в. По мнению Евгения Борисовича, к началу XX в. фабричная инспекция заняла важное место, ведь она помогала регулировать отношение работодателей с рабочими [16].

Данная статья направлена на изучение вклада фабричных инспекторов в эволюции науки трудового права в дореволюционной России. Рассмотрим, кто занимался исследованием данного вопроса, каким образом проводились такие исследования, и какие итоги были подведены.

### **Основная часть**

Научный подход к трудовому праву возник в результате необходимости осмыслить труд как уникальный объект правового регулирования, который не может быть полностью охвачен гражданско-правовыми рамками найма труда, ибо в принципе отличается от любого другого объекта гражданского права, на что обращают внимание А.М. Лушников и М.В. Лушникова [1, с. 138]. Данные ученые и многие другие утверждают, что Л. С. Таль является первым российским ученым-трудовиком. Вместе с тем существует и другая альтернативная точка зрения, которую отстаивал В.И. Кривой. Данный ученый писал: «в Санкт-Петербурге на три года раньше по сравнению с В. Г. Яроцким и на 29 лет – с Л. С. Талем вышла диссертационная монография А. Ф. Федорова объемом в 402 с. «Фабричное законодательство цивилизованных государств. О работе малолетних и женщин на фабриках»» и затем сделал вывод: «пальма первенства в написании трудовозрастной монографии (причем, весьма солидной) в России принадлежит не Л. С. Талю

и не В. Г. Яроцкому, а одногодку (1855) и однокашнику последнего по юридическому факультету Санкт-Петербургского университета Александру Федоровичу Федорову» [12, с. 207].

Что же касается зарождения науки трудового права в дореволюционный период, то стоит отметить, что у многих представителей промышленников, предпринимателей, фабричных инспекторов возникал интерес к вопросам правового регулирования труда.

Нас же для целей данной статьи будут интересовать работы фабричных инспекторов в дореволюционный период Российской империи, которые оставили неизгладимый след в данной области.

Видным деятелем той эпохи был **И. И. Янжул**, совмещавший должность фабричного инспектора в Московском фабричном округе и членство в комиссии Долгорукого, занимавшейся рабочими вопросами. По поручению комиссии, Иван Иванович неоднократно посещал Англию и Швейцарию, где изучал и анализировал деятельность местных фабричных инспекций [2]. В качестве окружного фабричного инспектора, И. И. Янжул опубликовал свои доклады, которые вызвали обсуждение, как в обществе, так и в науке [3]. Труды И. И. Янжула, по сути, явились пионерными всесторонними анализами того, как реально работают российские законы на практике [1]. Впоследствии за эту работу Иван Иванович был удостоен высокой награды – золотой медали от Географического общества. Стоит отметить, что в работах И. И. Янжула прослеживается идеология социального партнерства. Иван Иванович считал возможным проведение экономических забастовок, но подчеркивал о недопущении их чрезмерного создания. Но будучи экономистом, И. И. Янжул видел отрицательные последствия для экономики из-за массовых протестов, тем самым выдвигал идею избегание данных ситуаций путем четкого урегулирования взаимоотношений между работниками и работодателем.

**В. П. Литвинов-Фалинский** был фабричным инспектором, активно участвующим во всех этапах законотворческого процесса, по сравнению с Янжулом, который оказывал более косвенное влияние на разработку законодательных актов для фабрик, поскольку был лишь членом соответствующей комиссии. В.П. Литвинов-Фалинский исследовал историю российского фабричного законодательства, трудности страхования рабочих, а также причины несчастных случаев [4]. Именно он выступил за то, чтобы на законодательном уровне закрепили ограничение власти предпринимателя в формировании условий труда.

Что касается инспектора **А. Н. Быкова**, то его научные исследования и работы касались как отечественного, так и зарубежного законодательства о социальном страховании рабочих. Он также уделял значительное внимание вопросам борьбы с производственным травматизмом [9]. Александр Никола-

евич утверждал, что цели фабричного законодательства заключаются в устранении или, по крайней мере, в снижении серьезных и опасных последствий для работников, связанных с горной и фабричной деятельностью, а также в обеспечении доступа трудящихся к образованию. Для А. Н. Быкова важнейшей задачей фабричного законодательства было социальное предназначение, которое он воспринимал как законодательно установленную охрану труда. Защиту прав рабочих он рассматривал через призму легальных экономических забастовок и бойкотов [10]. Также стоит отметить, что он был ярким сторонником свободы рабочих ассоциаций.

Далее кратко коснемся взглядов **И. Х. Озерова**, которого можно считать преемником И.И. Янжула. Иван Христофорович, наряду с обязанностями фабричного инспектора, активно взаимодействовал с рабочими организациями. Его А.М. Лушников и М.В. Лушникова [1; 15] считают инспектором нового поколения. В своих научных трудах И.Х. Озеров уделял значительное внимание правовому регулированию взаимоотношений между работодателями и работниками [5]. Чтобы детальнее понять данный аспект, Иван Христофорович много анализировал зарубежный законодательный опыт, уделяя особое внимание трудовым отношениям в Великобритании и Германии. В результате многолетних исследований он пришел к мнению о необходимости правового согласования интересов работодателей и работников при поддержке государства. В его биографии упоминается и тот факт, что Иван Христофорович, по приглашению рабочих, сотрудничал с «зубатовскими» организациями в столице, а также принимал участие в разработке и подготовке их учредительных документов. После произошедшего инцидента И. Х. Озеров получил клеймо «предатель интересов рабочего класса». Тем не менее в своих практических действиях и трудах Иван Христофорович предпринял попытку реализовать теоретическую концепцию классового общества.

Говоря на эту тему, следует упомянуть не только ученых, но и специалистов из других областей, таких как медицина. Одной из наиболее запоминающихся фигур в этой сфере был **Е. М. Дементьев**. Его труды и настойчивые исследования не только выявили, но и подтвердили остроту рабочего вопроса в России. В результате статистического анализа Евстафий Михайлович продемонстрировал масштабы ужасного экономического и правового положения рабочих [6]. Вся его работа «Фабрика, что она дает населению и что отнимает», подверглась значительной критике. Из этой публикации стало очевидно, что фабрики в значительной степени изымают больше ресурсов, чем предоставляют. Е. М. Дементьев отмечал: «Отсутствие правильного и эффективного законодательства об охране труда рискованно для публичных интересов» [7]. Стоит подчеркнуть, что Евстафий Михайлович глу-

боко изучал западное трудовое законодательство, сопоставляя отечественные стандарты и международными нормами охраны труда. Он оценивал иностранное законодательство в отношении рабочего времени, периодов отдыха и других аспектов. Важно отметить, что исследования Е. М. Дементьева, в отличие от многих других, имели более гуманистический подход, подчеркивая необходимость правового регулирования трудовых отношений, особенно в отношении охраны труда женщин и детей [8]. Будучи экспертом в своей области, Евстафий Михайлович занимался такими важными вопросами, как медицинская экспертиза и разработка критериев для определения трудовой инвалидности.

Фабричный инспектор **Л. Н. Игнатов**, известный своими переводами произведений Г. Фрезе, таких как «Конституционный строй на фабрике» и «Участие рабочих в прибылях предприятия», также стал значительной фигурой. Лев Николаевич был убежден, что трудовой конфликт легче предотвратить, чем урегулировать его в будущем. Большую часть своих научных исследований Игнатов посвятил вопросам охраны жизни и здоровья работников. Его работы стали важным вкладом в развитие трудового законодательства и улучшение условий труда. Стоит отметить, что Лев Николаевич также был обеспокоен решением данной проблемы с правовой точки зрения.

Фабричный инспектор **А. А. Микулин** считается преемником экономического учения К. Маркса. Александр Александрович в своих первых трудах обозначил свою позицию – фабричное законодательство имеет слабые места, для их устранения нужны конкретные меры. А. А. Микулин подчеркивал, что возникновение фабричного законодательства является логическим итогом фабричной системы производства. Александр Александрович остро высказывался о том, что данное законодательство должно оградить рабочих от машинной индустрии. А.А. Микулин отдавал приоритет рабочему вопросу. В сферу его профессиональных и научных интересов Александра Александровича также входили проблемы социального страхования, рабочего времени и условий труда [11]. Эти вопросы оставались актуальными и в последующие годы, когда началось активное развитие законодательства в области труда.

Необходимо отметить и вклад основоположника промышленной статистики в России **В. Е. Варзара**. С конца XIX века он активно участвовал в работе государственной комиссии, занимающейся разработкой актов фабричного законодательства. По его инициативе в 1900 и 1908 годах были проведены первые в истории России статистические обследования промышленных предприятий, которые позже получили название «Варзаровские переписи». Это стало важным шагом к систематизации данных о состоянии труда и условий работы. Труды В. Е. Варзара в данной области по праву можно считать базовыми, фундаментальными. Высокую оценку его работам выска-

зал В. И. Ленин. По мнению Владимира Ильича: «они явились событием в истории статистической науки и практики России и представляют ценный источник сведений» [14].

### **Заключение**

Зарождение науки трудового права в дореволюционный период России представляет собой важный этап в развитии правовой системы страны. В условиях изменения структуры общества, вопросы регулирования труда и защиты прав рабочих вышли на первые места. Особую роль в формировании начал трудового права сыграли фабричные инспекторы, которые разрабатывали и участвовали в усовершенствовании трудового законодательства.

Фабричные инспекторы стали своего рода связующим звеном между рабочим классом и государством, что помогло лучше узнать и понять проблемы трудящихся. Их исследования стали отправной точкой для анализа состояния труда на предприятиях, что, в свою очередь, способствовало выработке новых норм, которые были направлены на защиту прав рабочих.

Можно смело утверждать, что деятельность фабричных инспекторов стала важным катализатором для зарождения науки трудового права в России. Их работа способствовала улучшению условий труда.

Изучение трудового права в дореволюционный период позволяет глубже понять исторические начала современного трудового законодательства и проследить прогресс социальных отношений в обществе. Этот период стал фундаментом для дальнейших изменений в трудовом законодательстве, произошедших в советские времена, и законодательство продолжает активно совершенствоваться в современных условиях. Таким образом, наследие дореволюционного трудового права остается актуальным и важным для понимания современных реалий.

### **Список цитируемых источников**

1. Лушников А. М., Лушникова М. В. Л 87 Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009. 879 с.

2. Янжул И. И. Об инспекторате в Швейцарии и Англии: [Отчет.] Чл. Комис., проф. Моск. ун-та И. И. Янжула. М.: Тип. Вед. Моск. гор. полиции, 1881. 19 с.

3. Янжул И. И. Фабричный быт Московской губернии: Отчет за 1882–1883 г. фабр. инспектора над занятиями малолет. рабочих Моск. окр. / И. И. Янжула. СПб.: Тип. В. Киршбаума, 1884. [4], XXII, 144, 66, [25] с., 4 л. ил.

4. Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Тип. А. С. Суворина, 1904. XXVI, [2]. 344 с.
5. Озеров И. Х. Борьба общества и законодательства с дурными условиями труда. Санкт-Петербург: тип. В. Киршбаума, 1901. [2]. 41 с.
6. Дементьев Е. М. Сборник статистических сведений по Московской губернии. Отдел санитарный. Санитарное исследование фабричных заведений Подольского уезда. М.: Изд. Московскаго губернскаго земства, 1877–1902. [4], IV, 374. 55 с.
7. Дементьев Е. М. Обзор иностранных законодательств по регулированию времени и продолжительности работы в промышленных заведениях [Текст] / М-во финансов, Департамент торговли и мануфактур. СПб.: Тип. В. Киршбаума, 1896. V, 279 с
8. Дементьев Е. М. Женский фабричный труд в России. СПб., 1902. 22 с.
9. Быков А. Н. За десять лет практики: (Отрывки воспоминаний, впечатлений и наблюдений из фабрич. жизни) / Ф. Павлов (Ф.П.) [псевд.]. М.: С. Дороватовский и А. Чарушников, 1901. [4]. 175 с
10. Быков А. Н. Два могущественных средства борьбы рабочих с предпринимателями: бойкот и лебель. М., 1906. 15 с.
11. Микулин А. А. Государственное страхование рабочих: изложено с дополнениями новейших сведений. – Киев: Тип. Д. Н. Трахтенберга, 1904. 50 с.
12. Кривой В.И. Историография трудового права Российской империи: концептуальные выводы о первенстве личностей и событий // Российский ежегодник трудового права. 2012. № 8. СПб., 2013. С. 200–217.
13. Кривой В. И. Фабричные инспектора – главные творцы наемно-капиталистического трудового права Российской империи: ретроспектива в связке с современностью// Охрана труда: проблемы правового регулирования. Мат-лы науч.-практ. конф. (Москва, 25 апреля 2014 г.) / отв. ред. д-р юрид. наук, проф. Г. С. Скачкова. М.: ИГПАН РАН, 2015. С. 28–38. URL: <https://ssrn.com/abstract=3396930> (дата обращения: 06.04.2025).
14. Володарский Л. М. Статистика рассказывает. Москва: Молодая гвардия, 1982. 191 с.
15. Лушников А. М Становление и развитие науки трудового, права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX вв.) / Яросл. гос. пед. ун-т им. Ушинского, Междунар. ун-т бизнеса и новых технологий (ин-т). Ярославль: Яросл. гос. пед. ун-т им. Ушинского, 2001. 150 с.
16. Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 2000. 194 с.

## Раздел 2

# ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ ТРУДА

**Валова Александра Сергеевна<sup>1</sup>,**

науч. рук.: Мясников В.В., к.ю.н., доцент,  
Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста Рос-  
сии), Санкт-Петербургский институт (филиал),  
г. Санкт-Петербург, Россия

## ТРУДОВЫЕ ПРАВА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРАВА ПОЖИЛЫХ ПАЦИЕНТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИ ВНЕДРЕНИИ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРАВОВОГО ОПЫТА

**Аннотация.** Старение населения и нехватка кадров в здравоохранении ставят под угрозу качество медицинской помощи. Использование искусственного интеллекта (ИИ) может стать решением проблемы. Однако отсутствие единого правового поля и стандартов затрудняет его внедрение. В своем исследовании автор опирается на европейский правовой опыт регулирования ИИ, который должен послужить ориентиром для совершенствования российского законодательства. Именно на его основе предлагается создание отраслевой модели для внедрения ИИ в российское здравоохранение, ориентированную на защиту трудовых прав медицинских работников и прав пожилых пациентов.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, медицинские устройства, уход за пожилыми людьми, здравоохранение, медицинские технологии, права человека, медицинские работники, защита прав пациентов, защита трудовых прав

### **Введение**

В 2022 году более одной пятой (21,1 %) населения Европейского Союза (ЕС) составляли лица в возрасте 65 лет и старше. Быстрый рост потребности в медицинских услугах, обусловленный изменением демографической структуры, происходит на фоне сокращения численности медицинских работни-

---

<sup>1</sup> Дипломант XII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2025.

ков. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) предупреждает о критической ситуации, требующей немедленного изменения текущей стратегии, так как «кризис кадровых ресурсов в здравоохранении» поставит под угрозу качество и доступность медицинской помощи, а будущее правовое регулирование ухода за пожилыми людьми нам представляется весьма не проясненным. Отметим, что европейские правительства испытывают трудности в обеспечении доступа пожилых людей к необходимым медицинским услугам из-за нехватки квалифицированного персонала. Снижение доступности медицинской помощи является не только проблемой общественного здравоохранения, но и вопросом защиты прав человека [1, с. 12–19]. Острый дефицит кадровых ресурсов в секторе здравоохранения оказывает существенное негативное воздействие на реализацию права на здоровье, гарантированного многочисленными международными и европейскими нормами в области прав человека. Современным трендом является то, что государства должны прилагать все возможные усилия для обеспечения доступности, приемлемости и современного качества медицинских услуг, товаров и учреждений.

Актуальность представленного исследования заключается в том, что международные договоры и конституции многих стран признают право на здоровье, и государства обязаны предпринимать шаги для его реализации, но это требует наличия относительно совершенного соответствующего национального законодательства. Таким образом, социальная релевантность способствует созданию более справедливого и инклюзивного общества, где каждый имеет возможность реализовать свое право на здоровье. С учетом начальной стадии (степени) представления в настоящее время рассматриваемой темы в науке, цель – уяснение различных аспектов влияния внедрения ИИ на трудовые права медицинских работников и права пожилых пациентов в России с учетом европейского опыта. Для этого применялись методы синтеза, анализа, дедукции и индукции, а также метод аналогии.

### **Основная часть**

Влияние пандемии COVID-19 привело к экспоненциальному росту интереса к технологическим решениям в сфере здравоохранения [2]. Европейские правительства активно поддерживают внедрение «трудосберегающих технологий», призванных оптимизировать работу медицинского персонала. Искусственный интеллект (ИИ) часто упоминается как ключевой инструмент для преодоления кризиса кадровых ресурсов в здравоохранении. В сфере ухода за пожилыми людьми в Европе уже наблюдается широкое применение ИИ, включая системы мониторинга и наблюдения, «умные» медицинские устройства, такие как инновационные материалы для лечения недержания и интеллектуальные кровати. Предполагается, что данные решения повышают качество ухода, снижают нагрузку на медицинский персонал и способствуют



сокращению расходов на здравоохранение. Однако риски, связанные с использованием ИИ в медицине, особенно в отношении пожилых пациентов, часто недооцениваются. Во-первых, применение ИИ может оказывать непосредственное влияние на здоровье пожилых людей, причем не всегда в положительном ключе. Во-вторых, внедрение ИИ в сферу ухода за пожилыми людьми создает угрозу для защиты основополагающих прав человека, включая право на недискриминацию, защиту персональных данных, информированное согласие и уважение к физической и психической неприкосновенности. В частности, технологии ИИ могут оказывать существенное влияние на поведение пожилых людей, ограничивая их свободу и самостоятельность. Всемирная организация здравоохранения выражает обеспокоенность по поводу возможной дискриминации по возрасту, возникающей при использовании ИИ в медицинских целях, учитывая широкое распространение. В настоящее время нормативно-правовая база, регулирующая медицинскую технологию ИИ в государствах – членах ЕС, крайне фрагментирована. Ведение ее «разбросано» по различным учреждениям от ВОЗ до Европейской комиссии, Совета Европы и национальных правительств. Недавно принятые нормативные документы об ИИ в Европе (например, Регламент ЕС об ИИ и Конвенция Совета Европы об ИИ) являются достаточно общими и конкретно не регулируют особенности применения ИИ в сфере здравоохранения.

В Российской Федерации внедрение ИИ в здравоохранение, включая гериатрическую практику, находится на начальном этапе. Отсутствие в настоящее время выверенной и последовательной нормативно-правовой базы создает правовую неопределенность и затрудняет оценку потенциальных рисков созданных правоустановлений и выявления преимуществ для всех заинтересованных сторон. Центральный вопрос может быть означен следующим образом: как можно обеспечить соблюдение, защиту и реализацию прав человека в сфере охраны здоровья при использовании ИИ? Для ответа на этот вопрос необходимо выявить потенциальные риски ИИ непосредственно для здоровья и соответствующих прав человека в этой области.

Профессор А. М. Лушников подчеркивает, что «трудовое право должно адаптироваться к новым условиям труда, сохраняя при этом свою защитную функцию». Он отмечает, что «технологический прогресс не должен приводить к ущемлению прав работников, а, напротив, должен способствовать улучшению условий труда и повышению его производительности» [3].

Внедрение технологических решений в сфере ухода за пожилыми людьми, включая геронтотехнологии, уже не ново. Такие инструменты, как переносные кнопки тревоги, детекторы падения, «умные» дома и телемедицина, применяются для повышения автономии пациентов и снижения нагрузки на персонал [4, с. 76–84]. Однако интеграция ИИ в эту сферу вызывает новые опасения.

Несмотря на потенциал снижения рабочей нагрузки у медицинского персонала, ИИ все чаще рассматривается только как решение для борьбы с дефицитом кадров, что приводит к тревожным тенденциям. За привлекательной перспективой скрывается угроза сокращения рабочих мест для медицинских работников. Растет опасение, что автоматизация приведет к снижению и ухудшению навыков у медицинских работников, которые будут все меньше полагаться на собственные компетенции [5]. Более того, медсестры и сиделки все чаще жалуются на то, что вынуждены тратить большую часть рабочего времени на обслуживание аппаратуры, вместо того чтобы уделять время непосредственному общению с пациентами, что негативно сказывается на качестве ухода и их профессиональной удовлетворенности [6]. Отсутствие четкой регламентации правовой базы только усиливает тревогу в профессиональном юридическом сообществе. Профессор В. Л. Гейхман подчеркивал: «важно, чтобы новые технологии дополняли, а не заменяли человеческий труд, и чтобы медицинские работники имели возможность проходить переобучение и повышение квалификации для работы с новыми системами» [7].

Стоит сделать акцент, что права пациентов – это подмножество прав человека, специфичное для контекста здравоохранения, которое сосредоточено вокруг отношений между пациентом и медицинским работником. Отношения между пациентом и медицинским работником по своей сути неравны из-за асимметричных уровней власти и знаний между пациентом и медицинским работником [8, с. 338–343]. Обеспечение пациентов индивидуальными правами может защитить их от нежелательных действий медицинских работников и сбалансировать отношения. Выходит, что кризис кадровых ресурсов в здравоохранении ставит под угрозу доступность медицинской помощи, особенно для пожилых пациентов [9]. Принцип равенства доступа к медицинской помощи является основополагающим. Однако в условиях ограниченности ресурсов возникает вопрос о реализации права на здоровье в ситуациях, когда удовлетворение потребностей всех нуждающихся в уходе становится невозможным. При этом пожилой возраст нередко фигурирует в качестве критерия при распределении ресурсов здравоохранения. Разработка ИИ приводит к увеличению сбора, обработки, обмена и обмена конфиденциальными данными, связанными со здоровьем. Системы ИИ как «потребляют» персональные данные, так и создают выходные данные. На обоих этапах права на неприкосновенность частной жизни и конфиденциальность пациентов находятся под угрозой. Кроме того, данные о состоянии здоровья все чаще коммерциализируются: персональные данные сводятся к экономическому благу, которое можно купить и продать. Без надлежащих мер защиты крайне личная информация может попасть к злонамеренным субъектам. Следует отметить, что в то время как приложения ИИ могут оказывать положи-

тельное влияние на автономию пожилых пациентов, они также могут создавать потенциальные угрозы для реализации их права на самостоятельное принятие решений. Пожилые люди часто испытывают снижение уровня автономии в отношении своей жизни и здоровья, и системы ИИ могут это усугубить [10]. Одной из причин этого является отсутствие прозрачности в отношении принятия решений многими системами ИИ. В результате это оказывает негативное влияние на права пациентов на получение полной и достоверной информации, необходимой для осознанного согласия на медицинское лечение, особенно для пожилых пациентов. Это также определяется тем фактом, что решения об использовании инструментов ИИ обычно принимаются не самими пациентами, а медицинскими работниками или иными лицами, осуществляющими уход. Наконец, масштабные вмешательства в сферу частной жизни пожилых граждан могут в конечном итоге повлиять на защиту человеческого достоинства и создать риск трансформации здравоохранения, при которой нивелируется человеческий фактор.

Профессор А. М. Куренной и другие представители московской школы трудового права, исследуя проблемы трудовых прав в эпоху технологических изменений, предостерегают от «формального подхода к внедрению ИИ, который может привести к девальвации человеческого труда и нарушению прав работников», а также о том, что «необходимо разработать систему критериев и показателей для оценки эффективности ИИ в здравоохранении, учитывая не только экономические, но и социальные и этические аспекты» [11].

Крайне важен ответ на вопрос о том, является ли приложение ИИ оптимальным инструментом в конкретном случае. В то время как новая структура ЕС по ИИ гарантирует, что потребители могут быть уверены, что продукты ИИ на рынке ЕС соответствуют минимальным требованиям к качеству, она необязательно регулирует фазу использования, тогда как потенциальные риски для прав пациентов становятся очевидными лишь на этапе применения. Законодательство оставляет без внимания вопрос о том, каким образом продукт ИИ используется в конкретной среде, и не гарантирует, что конкретный продукт ИИ является лучшим выбором для лечения и ухода за конкретным пациентом. Это создает риск того, что нормативный эффект правовой базы ИИ будет ограничен на практике. Общеввропейский инструмент оценки использования приложений ИИ в здравоохранении в настоящее время отсутствует.

Профессор Е. Б. Хохлов и другие представители Санкт-Петербургской школы трудового права отмечают важность «разработки эффективных механизмов юридической ответственности за нарушение прав медицинских работников и пациентов при использовании ИИ» [12].

В Российской Федерации отсутствие четких отраслевых стандартов и размытая ответственность за принятые решения создают благоприятную

почву для злоупотреблений и нарушений прав, как пациентов, так и медицинских работников. Необходимо учитывать «возможные негативные последствия для трудовых прав медицинских работников, при существовании таких реальных факторов, сопровождающих их при выполнении трудовой функции, как сокращение рабочих мест, снижение личной профессиональной квалификации и увеличение рабочей нагрузки дополнительной работой без надлежащего заключения трудовых отношений» [13, с. 24–25]. Для медицинских работников в настоящее время крайне важно проходить профессиональную подготовку и осваивать цифровые навыки, необходимые для работы с ИИ, чтобы они могли адаптироваться к меняющимся требованиям рынка труда и сохранять свою конкурентоспособность. Для решения этих проблем необходимо создать государственную систему мониторинга и контроля за внедрением ИИ в здравоохранение, включающую оценку воздействия применения ИИ на трудовые права медицинских работников, разработать программы переподготовки и повышения квалификации медицинских работников для работы с ИИ-системами, внедрить этические кодексы и что самое важное – правовые и этические стандарты использования ИИ в медицине. Лишь в этом случае мы сможем избежать негативных последствий и реализовать весь потенциал ИИ для улучшения качества жизни и здоровья людей.

### **Заключение**

В Российской Федерации, где система здравоохранения испытывает значительные нагрузки из-за старения населения и нехватки квалифицированных кадров, внедрение ИИ может рассматриваться как потенциальное решение проблем. Однако без надлежащей нормативно-правовой базы и инструментов оценки воздействия, существует риск повторить ошибки европейских стран и усугубить существующие правовые проблемы. Необходимо учитывать особенности российской системы здравоохранения, такие как централизованное управление, ограниченное финансирование и дефицит медицинских работников в сельской местности. Также важна специфика российского общества, включая культурные традиции, отношение к технологиям и уровень цифровой грамотности населения. Необходимо учитывать состояние отечественной индустрии ИИ, которая в здравоохранении находится на стадии становления и нуждается в выверенной государственной юридической поддержке.

### **Список цитируемых источников**

1. Кошечкин, К. А., Хохлов, А. Л. Этические проблемы внедрения искусственного интеллекта в здравоохранении // Медицинская этика. 2024. № 1. С. 12–19. URL: [10.24075/medet.2024.006](https://doi.org/10.24075/medet.2024.006) (дата обращения: 02.03.2025).

2. Толмачев И. В., Каверина И. С., Плешков М.О. [и др]. Искусственный интеллект в медицине и здравоохранении: аналитический доклад. Томск: Изд-во СибГМУ, 2022. 94 с. URL: [https://elar.ssmu.ru/bitstream/20.500.12701/2959/1/anrep\\_ssmu-2022-6.pdf](https://elar.ssmu.ru/bitstream/20.500.12701/2959/1/anrep_ssmu-2022-6.pdf) (дата обращения: 05.03.2025).

3. Лушников А. М. Ярославская юридическая школа : учебно- методическое пособие / Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова / 2-е изд., испр. и доп. / Ярославль: ЯрГУ, 2018. 48 с. URL: <http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20180901.pdf?ysclid=m8unww7tci768131257> (дата обращения: 29.03.2025).

4. Булычева Е. В. Искусственный интеллект как новое явление в развитии здравоохранения и медицинского образования (обзор литературы) // Медицинское образование и профессиональное развитие. 2022. Т. 13, № 3. С. 76–84. DOI: <https://doi.org/10.33029/2220-8453-2022-13-3-76-84> (дата обращения: 01.03.2025).

5. Юдаева Ю. А., Неволina В. В., Закирзянова З. Ф. Использование технологии «виртуальный пациент» в медицинском образовании // Современные проблемы науки и образования. 2022. № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31596> (дата обращения: 27.02.2025).

6. Eduard Fosch Villaronga (2020) Implementing AI in Healthcare: An Ethical and Legal Analysis Based on Case Studies. URL: <https://www.researchgate.net/publication/344805288> (дата обращения: 01.03.2025).

7. Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник для вузов / 4-е изд., перераб. и доп. / Москва: Юрайт, 2025. 414 с. URL: [http://dso.college-balabanovo.ru/Bibl/PD/OP/14/geikhman\\_vl\\_dmitrieva\\_ik\\_matskevich\\_ov\\_trudovoe\\_pravo.pdf](http://dso.college-balabanovo.ru/Bibl/PD/OP/14/geikhman_vl_dmitrieva_ik_matskevich_ov_trudovoe_pravo.pdf) (дата обращения: 29.03.2025).

8. Цыганов С. Н. Применение технологии блокчейн для хранения данных электронных медицинских карт пациентов // Фундаментальные исследования. 2017. № 11-2. С. 338–343. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=41945> (дата обращения: 05.03.2025).

9. Nicholas J. Schork, Ph.D. (2019) Artificial Intelligence and Personalized Medicine. URL: <https://radensa.ru/wp-content/uploads/2024/05/nihms-1636282.pdf?ysclid=m7vkqgehl9841118043> (дата обращения: 26.02.2025).

10. Linnet Taylor (2021) There Is an App for That: Technological Solutionism as COVID-19 Policy in the Global North URL: <https://www.researchgate.net/publication/350195443> (дата обращения: 04.03.2025).

11. Куренной А. М. Трудовое право России: учебник / изд., перераб. и доп. / Москва: Проспект, 2016. 624 с. URL: [\(seriya\)/%C1%EE%ED%E4%E0%F0">https://publ.lib.ru/ARCHIVES/K/"Klassicheskiy\\_universitetskiy\\_uchebnik"](https://publ.lib.ru/ARCHIVES/K/) (seriya)/%C1%EE%ED%E4%E0%F0

[%E5%ED%EA%EE%20%CA.%C0... %20%D2%F0%F3%E4%EE%E2%EE%E5%20%EF%F0%E0%E2%EE%20%D0%EE%F1%F1%E8%E8. \(2016\).pdf](#) (дата обращения: 29.03.2025).

12. Хохлов, Е. Б., Сафонов В. А. Трудовое право России. В 2 т. Т. 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / 6-е изд., перераб. и доп. / М.: Юрайт, 2015. 227 с. URL: [https://urss.ru/images/add\\_ru/194405-1.pdf?ysclid=m8uo0i9uu446757200](https://urss.ru/images/add_ru/194405-1.pdf?ysclid=m8uo0i9uu446757200) (дата обращения: 29.03.2025).

13. Мясников В. В. К некоторым вопросам о правовом регулировании дополнительной работы // Юридическая наука. 2023. № 11. С. 21–26. EDN EBLZQR.

**Гарькавец Анастасия Константиновна,**  
науч. рук.: Мясников В. В., к.ю.н., доцент,  
Всероссийский государственный университет юстиции  
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **РОЛЬ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

**Аннотация.** В современном мире искусственный интеллект становится все более важным инструментом для повышения продуктивности и эффективности труда в различных отраслях. Научная работа исследует различные способы, которыми ИИ применяется для оптимизации рабочих процессов, автоматизации рутинных задач, улучшения принятия решений и повышения общей производительности. Рассматриваются как теоретические аспекты, так и практические примеры использования ИИ в промышленности, бизнесе и других сферах.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект (ИИ), производительность труда, эффективность труда, автоматизация, оптимизация процессов

### **Введение**

На современном этапе развития общества, где темпы прогресса технологий неуклонно растут, искусственный интеллект (ИИ) становится неотъемлемой частью многих сфер жизни, в том числе и трудовой деятельности. Его внедрение открывает новые возможности для повышения продуктивности и эффективности труда, оптимизации бизнес-процессов и создания инновационных решений.

Актуальность настоящего исследования связана с технологическим прогрессом, когда в условиях глобальной конкуренции предприятия стремятся повысить эффективность и снизить издержки, а также с трансформацией рынка труда с соответствующим влиянием ИИ на создание рабочих мест, квалификацию работников, а также необходимостью внесения соответствующих изменений в законодательство. Несмотря на активные исследования, многие вопросы о роли искусственного интеллекта в повышении эффективности труда остаются открытыми, такие как установление баланса между механизацией и человеческим интеллектом, а также обеспечение этического использования ИИ. Целью данной научной работы является исследование влияния внедрения искусственного интеллекта в повышении производительности труда.

### **Основная часть**

Влияние искусственного интеллекта (ИИ) на производительность труда уже сейчас ощущается во всех сферах деятельности, от рутинных операций до сложнейших аналитических задач. Такой инструмент автоматизации способен анализировать большие объемы данных, выявлять закономерности, освобождая нас от монотонности.

На сегодняшний день общество привыкло к постоянному росту благосостояния. Стоит упомянуть гипотезу С. А. Шумского, которая состоит в том, что «ИИ, является той самой «замыкающей» технологией, которая позволит человечеству дальше жить в условиях роста благосостояния при замедлении темпов роста населения» [1, с. 339].

Вместе с тем развитие ИИ поднимает перед нами немало сложных этических и социальных дилемм. Как гарантировать равный доступ к преимуществам, которые он предоставляет? Какие меры необходимо предпринять для защиты частной информации в условиях повсеместной цифровой активности? И как адаптировать общество к грядущим трансформациям на рынке занятости?

Одной из главных сфер применения искусственного интеллекта является автоматизация однообразных и повторяющихся процессов. Это дает возможность работникам заниматься более творческой и стратегически важной частью их работы. В частности, ИИ может быть применен для: анализа масштабных данных, оптимизации документооборота, оказания поддержки клиентам.

Рассмотрим подробнее как генеративный ИИ влияет на производительность труда. Генеративный искусственный интеллект характеризуется как технология, способная создавать уникальные информационные материалы (текст, изображения и пр.) в ответ на запрос человека [2].

Исследования указывают на то, что применение генеративного искусственного интеллекта может увеличить эффективность выполнения задач в три раза, хотя его использование пока ограничено [3, с. 1490]. Например, генеративный ИИ может помочь в создании контента, автоматизации документации и других задачах, освобождая время для более стратегических и высокоэффективных занятий [3, с. 1491]. Предполагаемые эффекты работы ИИ не совпадают с реальными результатами [4].

Между тем необходимо определить вопросы этических аспектов внедрения ИИ, которые необходимо учитывать:

1. Как ИИ влияет на занятость населения: появляется необходимость разработки стратегии для переквалификации работников, а также стратегии, которая снизит негативное влияние на занятость от внедрения ИИ.

2. Конфиденциальность данных: необходимо обеспечение надежной защиты данных работников, а также клиентов при использовании ИИ.

3. Ответственность за решения ИИ: необходимо определить, кто будет нести ответственность за решения, которые принимаются ИИ.

В России существует множество исследований и примеров, которые демонстрируют то, что ИИ повышает продуктивность и эффективность труда:

1. «Яндекс.Такси»: начало тестирование беспилотных автомобилей с ИИ. «28 марта 2025 года Министерство экономического развития РФ продлило эксперимент по тестированию «роботакси» до 2028 года. За время эксперимента было совершено более 100 тысяч поездок, а общий пробег составил более 8 миллионов километров» [6].

2. «СДЭК»: «Применяет ИИ для оптимизации логистических операций, сокращая время доставки и операционные затраты. Разработка маршрутов для курьеров оптимизировалась на 15 %» [7].

3. «Росатом»: «Внедряет ИИ для повышения эффективности и качества производственных процессов. Система предиктивной аналитики «АтомМайнд» сократила расходы на техобслуживание на 30 %» [7].

Интеграция искусственного интеллекта в разнообразные рабочие процессы неизменно меняет рынок труда. Некоторые профессии постепенно становятся невостребованными, иные адаптируются к современным условиям, а также возникают новые специальности:

1) Data Scientist, специалисты, разрабатывающие системы, способные обработать большие объемы данных;

2) юристы в области защиты интеллектуальной собственности;

3) системные операторы, которые следят за работой системы ИИ.

По мере развития технологий ИИ будет играть все более важную роль в сфере труда. Мы предполагаем, что искусственный интеллект будет использоваться:



1) для создания новых рабочих мест: несмотря на то, что ИИ приводит к автоматизации некоторых рабочих мест, он взамен также создает новые возможности, которые были указаны выше;

2) повышения квалификации работников: объективно способствует развитию, а также открытию новых вариаций решений рабочих проблем;

3) создания комфортных, здоровых и безопасных условий труда, что особенно значимо на тяжелых, вредных и опасных работах.

По мере того, как ИИ продолжает развиваться, его роль в повышении производительности труда будет только расти. Однако важно учитывать потенциальные проблемы, такие как необходимость переобучения работников и обеспечение справедливого распределения выгод от технологических достижений [8]. Согласно отчету Всемирного экономического форума, к 2030 году баланс между автоматизацией и дополнением человеческого труда будет значительно изменен, что потребует от работодателей адаптировать свои стратегии для эффективного использования технологий и человеческого потенциала [8].

Вероятно, «генеративный ИИ окажет влияние на все специальности» [9]. В странах с развитой экономикой «эффект применения генеративного ИИ ожидается для 60 % рабочих мест, с развивающейся экономикой – около 40 %, в странах с низким уровнем дохода – около 26 %» [10]. Так, страны с развитой экономикой имеют больше возможностей для использования ИИ и его преимуществ по сравнению с другими странами, применение ИИ может обеспечить выполнение ключевых задач, которые в настоящее время выполняют люди, что повысит производительность, ускорит процесс работы. Что касается стран с формирующимся рынком, они не обладают должной инфраструктурой, квалификационной рабочей силой, которая необходима для внедрения ИИ и использования его преимуществ.

Технологии также будут по-разному влиять на группы работников. Профессии, которые основаны на рутинных задачах, более уязвимы, например, перевод с иностранных языков, программирование, копирайтер и др. [11].

Стоит поразмышлять и над тем, как повлияет расширение применения ИИ на экономику, поскольку это является сопутствующим фактором при рассмотрении роли ИИ в эффективности труда. Таким образом, искусственный интеллект для предприятий будет важным звеном, который позволит снизить затраты, используемые для выполнения рутинных задач, такие процессы будут протекать намного быстрее, не теряя при этом своей эффективности, а также делая процессы продуктивнее.

Нельзя обойтись без поддержки государства, поскольку она является важным элементом в трансформации работников к новым условиям. Это

значит, что государство должно развивать условия для переквалификации и трудоустройства работников, чьи профессии претерпели преобразования при внедрении ИИ.

Государству необходимо взять на себя активную роль в поддержке образовательных программ, направленных на подготовку специалистов для новых, перспективных областей. Могут быть также предоставлены гранты и субсидии, разрабатываться бесплатные курсы по актуальным темам.

Важной составляющей является создание программ переквалификации, которые позволят работникам овладеть новыми навыками без отрыва от профессиональной деятельности.

Такой комплексный подход позволит не только смягчить потенциальные негативные последствия автоматизации, но и создать условия для стабильного и уверенного развития рынка труда в долгосрочной перспективе.

Внедрение сильного ИИ приведет к существенным изменениям во всех сферах жизнедеятельности социума, прежде всего, за счет автоматизации процессов. Роботизация, которая будет характеризоваться повышенной эффективностью, скоростью, точностью и доступностью. Так, системы на базе ИИ будут управлять транспортными средствами, такими как такси и дроны, осуществляя доставку грузов и услуг. Это приведет к сокращению затрат на оплату труда водителей и курьеров, что сделает услуги более доступными для потребителей.

По нашему мнению, основными способами, с помощью которых ИИ способствует увеличению производительности, являются:

1. Изменение характера труда: ИИ способен выполнять повторяющиеся и монотонные задачи, такие как обработка данных, заполнение отчетов, ответы на стандартные запросы, что освободит время работников для стратегически важной работы. Пример: чат-боты, благодаря ИИ могут круглосуточно отвечать на типовые вопросы клиентов, сокращая нагрузку на службу поддержки. Однако такое внедрение ИИ потребует пересмотра должностных инструкций и трудовых договоров. Трудовое право должно адаптироваться к новым формам занятости, возникающим в связи с ИИ, таким как работа с алгоритмами и управление роботизированными системами.

2. Оптимизация производственных процессов: ИИ анализирует большие объемы данных, которые способствуют оптимизации планирования, контроля качества, логистики производства, что позволяет сократить издержки, повысить эффективность. Пример: ИИ способен прогнозировать поломки оборудования, что позволит вовремя проводить профилактическое обслуживание, а, следовательно, это предотвратит простои в работе, а значит, повысит производительность труда.

3. Персонализация и улучшение условий труда: ИИ может привести к снижению уровня стресса и повышению удовлетворенности работой, что позитивно отразится на эффективности и трудоспособности работников. Это особенно ценно в сферах, которые связаны с повышенным риском, таких как производство или строительство, где ИИ может взять на себя выполнение опасных операций, снижая вероятность получения травм работниками.

4. Обучение и развитие: ИИ способствует обучению и развитию работников, поскольку им необходимо повышать свою квалификацию, осваивать новые навыки в связи с новыми технологиями, это также влияет на мыслительные процессы, нахождения работниками неординарных решений рабочих задач.

5. Эффективное использование рабочего времени: автоматизация ИИ задач, которые связаны с планированием и организацией рабочего времени, позволит работникам эффективно использовать рабочее время, а значит, снизит стресс работников, которые не будут выполнять поставленные задачи в последний срок, соответственно повысится производительность.

### **Заключение**

Внедрение искусственного интеллекта в сферу труда неизбежно повлечет за собой изменения в трудовом законодательстве. Эти изменения будут направлены на адаптацию правовой базы к новым реалиям, связанным с автоматизацией и цифровизацией рабочих процессов, в связи с чем предлагаем внести следующие изменения:

1. Дополнить Трудовой кодекс РФ статьей, определяющей правовой статус ИИ в трудовых отношениях.

2. Разработать нормы, которые будут регулировать вопрос по созданию программ переквалификации и повышения квалификации работников в связи с внедрением ИИ, внедрением новых форм занятости, связанных с обслуживанием и контролем ИИ-систем.

3. Разработать стандарты безопасности при использовании ИИ-систем, а также определить ответственность за несчастные случаи, произошедшие в результате работы новых технологий.

4. Разработать методические рекомендации для работодателей по внедрению ИИ в рабочие процессы с учетом требований законодательства.

5. Усилить защиту персональных данных не только работников, но и клиентов, чья информация собирается и обрабатывается ИИ-системами. Внести нормы права, которые устанавливают правила использования данных, регулируют вопросы недопущения дискриминации.

6. Установить четкие критерии разграничения ответственности между работодателем и разработчиком ИИ за действия искусственного интеллекта.

7. Пересмотреть (в связи с трансформацией рынка труда) систему социальных гарантий, чтобы обеспечить поддержку работников, которые потеряют работу в результате автоматизации.

8. Урегулировать вопрос о том, кому будут принадлежать права на результаты работы ИИ, в том числе на служебные произведения, созданные с помощью технологий.

Таким образом, автоматизация, обусловленная развитием ИИ, является неизбежным процессом, затрагивающим все сферы человеческой деятельности. В современных условиях необходимо быть готовым к постоянному профессиональному развитию и переквалификации, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда. Искусственный интеллект открывает огромные возможности для повышения продуктивности и эффективности труда. Однако важно учитывать этические аспекты внедрения ИИ и разрабатывать стратегии для смягчения его негативного влияния. При правильном подходе ИИ может стать мощным инструментом для создания работникам более комфортных, безопасных и продуктивных условий труда.

### Список цитируемых источников

1. Шумский С. А. Машинный интеллект. Очерки по теории машинного обучения и искусственного интеллекта. М.: РИОР, 2022. 339 с.

2. 2024 TechTrendsReport // FutureTodayInstitute – аналитическая компания. URL: <https://futuretodayinstitute.com/trends/> (дата обращения: 25.03.2025).

3. Lim W. M., Gunasekara A., Pallant J. L., Pallant J. I., Pechenkina E. Generative AI and the future of education: Ragnarok or reformation? A paradoxical perspective from management educators // The International Journal of Management Education. 2023. № 21(2). 1490 с.

4. New Study Shows Generative AI Triples Work Efficiency. Текст: электронный // Marketing AI Institute.: [сайт]. URL: <https://www.marketingaiinstitute.com/blog/generative-ai-productivity-study> (дата обращения: 27.03.2025).

5. What's the future of generative AI? Anearlyviewin 15 charts // McKinsey&Company – аналитическая компания. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/whats-the-future-of-generative-ai-an-early-view-in-15-charts> (дата обращения: 26.03.2024).

6. Минэк продлил эксперимент по тестированию роботакси от «Яндекса». Текст: электронный // РБК: [сайт]. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/67e622519a794743edf3a484> (дата обращения: 29.03.2025).

7. Топ 15 примеров использования искусственного интеллекта в бизнесе // РОСКОНГРЕСС [сайт]. URL: <https://roscongress.org/materials/top-15-primerov-ispolzovaniya-iskusstvennogo-intellekta-v-biznese/> (дата обращения: 29.03.2025).

8. AI and the Future of Work Insights from the World Economic Forum's Future of Jobs Report 2025 // Sand technology [сайт]. URL: <https://www.sandtech.com/insight/ai-and-the-future-of-work/> (дата обращения: 27.03.2025).

9. Шурпина А. Усиление возможностей человека: профессор РАН рассказал о дальнейшем развитии ИИ // РТ – СМИ. URL: <https://russian.rt.com/science/article/1277088-intervyu-iskusstvennyi-intellekt> (дата обращения: 27.03.2025).

10. тGen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work [Электронный ресурс] // МВФ – международная организация. URL: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2024/01/14/Gen-AI-Artificial-Intelligence-and-the-Future-of-Work-542379> (дата обращения: 27.03.2025).

11. Белоусов Д. Р. Глобальные технологические тренды 2022–2040 годов (часть 1) Сценарная прогнозная оценка к 2040 году по ключевым направлениям развития технологий (ключевые тезисы). Проект «Горизонт 2040» // Агентство Стратегических Инициатив – аналитическая компания. URL: <https://asi.ru/library/main/198226/> (дата обращения: 29.03.2025).

**Денина Анна Алексеевна,**  
Науч. рук.: Новиков Д. А., к.ю.н., доцент,  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ ПОДБОРА И НАЙМА РАБОТНИКОВ**

**Аннотация.** В статье исследуется дискуссионная проблема правового статуса искусственного интеллекта в сфере трудовых отношений, вопросы соблюдения принципов недискриминации, защиты персональных данных, а также ответственности за решения, принимаемые автоматизированными системами. Особое внимание уделено рискам алгоритмической предвзятости и отсутствию прозрачности в работе алгоритмов искусственного интеллекта. Исследуются существующие законодательные нормы и возможные пути их

совершенствования в условиях цифровой трансформации рынка труда. Работа направлена на выявление потенциальных правовых конфликтов и предложений по их урегулированию.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, подбор персонала, найм, трудовое право, дискриминация, защита данных, алгоритмическая предвзятость, правовое регулирование

## **Введение**

Современные технологии искусственного интеллекта (ИИ) активно внедряются в различные сферы деятельности, включая рынок труда. Автоматизированные системы подбора и найма персонала позволяют компаниям значительно ускорять процесс отбора кандидатов. Например, такие системы, как чат-боты Dialogflow и Rasa, сервис LinkedIn Recruiter [17] позволяют снижать затраты и повышать эффективность кадровых решений. Однако одновременно с видимыми преимуществами внедрение систем ИИ вызывает правовые проблемы, требующие анализа и решения.

Существуют такие проблемы, как ранжирование, предвзятость и ограничение прав кандидатов по полу, возрасту, национальности и другим признакам, что противоречит принципам равенства и недопустимости дискриминации в трудовом праве, закрепленным в российском законодательстве и законодательствах зарубежных стран.

Автоматизированная обработка персональных данных соискателей вакансий с использованием ИИ требует строгого соблюдения норм Федерального закона «О персональных данных» [1] и международных стандартов, являющихся обязательными для России. Алгоритмы ИИ могут непреднамеренно сохранять и использовать ранее взятые данные, что может привести к дискриминации и нарушению приватности.

Не менее важен вопрос распределения ответственности за решения, принимаемые ИИ. В действующем законодательстве отсутствует четкое определение того, кто несет ответственность за возможные ошибки алгоритма: работодатель, разработчик программного обеспечения или сама система. Это создает неопределенность и правовые риски, как для работодателей, так и для соискателей.

Актуальность данной работы состоит в необходимости поиска правовых решений урегулирования последствий внедрения систем искусственного интеллекта в повседневные кадровые процессы, такие как подбор и найм персонала.

Степень проработки темы в научной литературе остается недостаточной, несмотря на растущий интерес к проблемам правового регулирования ИИ. Например, Казанцева А.С. в своей статье не затрагивает вопрос распре-

деления бремени ответственности в случае ошибки искусственного интеллекта [18]. Большинство исследований сосредоточено на технических и этических аспектах, тогда как правовые вопросы, особенно в контексте подбора и найма персонала, изучены фрагментарно.

Работа основана на анализе нормативных актов Российской Федерации и зарубежных стран, научных исследований, а также практических примеров в сфере использования ИИ для подбора и найма персонала.

### **Основная часть**

Одним из ключевых методов внедрения ИИ в процесс подбора и найма персонала является использование алгоритмов машинного обучения и обработки естественного языка (Natural Language Processing, NLP [3]). Данные технологии могут проводить анализ резюме, отсеивать неподходящих соискателей на определенные вакансии. В большинстве своем применяются ИИ-модели, обученные на больших объемах данных, что обеспечивает более точные прогнозы относительно соответствия кандидата должности.

Важными направлениями также является использование чат-ботов (Mya (My Ally) и Olivia [20]), которые могут автоматизировать первичное общение с кандидатами и ответить на самые простые вопросы относительно вакансии, и различные технологии видеointервью (HireVue [21]), позволяющие оценивать не только содержание ответов кандидата, но и его невербальные сигналы, включая тон голоса, мимику и жесты. Подобные методы помогают получить более полное представление о потенциальном сотруднике.

Подобные алгоритмы позволяют проводить анализ сотни резюме в малые сроки, что снижает временные и финансовые затраты на процессы, сопровождающие подбор и найм персонала. Также за счет того, что алгоритмы оценивают кандидатов на основе заранее заданных параметров, работодатели склонны считать, что применение ИИ минимизирует влияние человеческого фактора [4].

Несмотря на очевидные преимущества, использование ИИ в подборе персонала сопряжено с рядом правовых и этических рисков. Одним из наиболее серьезных рисков является проблема дискриминации, которую продуцируют ИИ-системы. Такую проблему можно назвать алгоритмической предвзятостью, так как дискриминация представляет собой осмысленное уничтожение, а в рамках разговора об ИИ рано говорить об осмысленности. То есть если система обучена на предшествующих данных, содержащих элементы дискриминации, она может воспроизводить и даже усугублять существующие в этих данных стереотипы. Например, алгоритм, обученный на данных о прошлых успешных кандидатах, может отсеивать представителей определенных возрастных групп, полов и национальностей, если среди

успешных соискателей в прошлом преобладали определенные категории людей. Ярким примером является случай с системой ИИ Amazon, которая, будучи обученной на данных о резюме за последние 10 лет, отдавала предпочтение мужчинам, что привело к дискриминации по полу [5].

Еще одной проблемой является отсутствие прозрачности алгоритмов, используемых в подборе и найме персонала. Как утверждает Дж. Баррелл, «многие системы ИИ функционируют как “черные ящики”, что затрудняет понимание критериев, на основании которых принимаются решения, которые иногда вершат судьбы людей» [6]. Кандидаты, получившие отказ, зачастую не получают объяснение причин отказа, что нарушает принципы прозрачности и справедливости. В отечественной системе трудового права такие ситуации называются «необоснованный отказ». Это также создает риски нарушения прав соискателей и снижает доверие к автоматизированным системам.

Для устранения такой проблемы необходимо применение комплексных мер. Во-первых, требуется обеспечить доступ к данным, используемым для обучения алгоритмов, для соискателей. Во-вторых, по мнению Н. Мераби, «необходимо внедрять механизмы регулярного аудита и тестирования алгоритмов для выявления и устранения предубеждений» [7]. В-третьих, важно повышать прозрачность работы систем ИИ, предоставляя кандидатам возможность понять логику принимаемых решений.

Таким образом, алгоритмическая предвзятость представляет собой серьезную проблему, которая может привести к дискриминации кандидатов и воспроизведению социального неравенства. Для минимизации этих рисков необходимо сочетать технические, организационные и правовые меры, направленные на обеспечение справедливости, прозрачности и объективности в автоматизированном подборе персонала. Необходимо принятие новых законов, а также регламентов, которые дадут компаниям руководство по использованию ИИ в процессе подбора и найма персонала.

Важным аспектом также является защита персональных данных кандидатов. Применение ИИ в процессе подбора и найма персонала предполагает обработку значительных объемов персональной информации, что требует строгого соблюдения норм законодательства, регулирующего защиту данных. В Российской Федерации таким нормативным актом является Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных», а в Европейском Союзе – Общий регламент по защите данных (GDPR).

Недостаток внимания к вопросам кибербезопасности и защиты данных может привести к несанкционированной передаче данных, что, в свою очередь, часто приводит к нарушению прав соискателей и применению санкций к организациям.



Персональные данные, которые собираются в процессе подбора персонала, включают не только базовую информацию, такую как ФИО, контактные данные и образование, но и более интимные личные сведения, например, результаты психометрических тестов, биометрические данные (при использовании видеointервью), а также данные, полученные из социальных сетей [8]. ИИ-системы, анализирующие такие данные, могут непреднамеренно раскрывать или использовать информацию, которая не должна быть доступна третьим лицам. Это порождает риски нарушения конфиденциальности и злоупотребления данными.

Одной из ключевых проблем, как было отмечено ранее, является отсутствие прозрачности в алгоритмах ИИ. Из-за того, что многие системы машинного обучения работают как «черные ящики», понимание того, как именно принимаются решения на основе персональных данных, затруднено [6]. Это может привести к неправомерной дискриминации кандидатов по признакам, не связанным с их профессиональными и деловыми качествами, такими как возраст, пол, раса или социальное происхождение.

Важной проблемой является опасность разглашения данных. ИИ-системы требуют значительных объемов информации для обучения и работы, что увеличивает вероятность кибератак или несанкционированного доступа. В случае несанкционированной передачи данных персональная информация о кандидатах может быть использована для мошенничества, фишинга или других противоправных действий. Кроме того, данные, собранные в одной организации, могут быть переданы третьим сторонам без согласия кандидатов, что, например, противоречит принципам Общего регламента по защите данных Европейского Союза (General Data Protection Regulation, GDPR).

Как считает Энн Кавокиан, «для решения указанных проблем необходимо внедрение строгих мер безопасности и соблюдение принципов *privacy by design* (конфиденциальность на этапе проектирования)» [9, с. 2–7]. Они включают в себя шифрование данных, минимизацию объема собираемой информации. Кроме того, важно обеспечить информированное согласие кандидатов на обработку их данных и предоставить им возможность контролировать, как и где их информация используется [2].

Правовая неопределенность в отношении ответственности за решения, принимаемые ИИ, представляет собой значительную проблему. В случае неправомерного отказа в приеме на работу или дискриминации кандидата возникает вопрос о распределении ответственности между сторонами: работодателем, разработчиком программного обеспечения или самой системой ИИ. Отсутствие четких нормативных рамок, регулирующих данную область, создает пробелы в законодательстве. Вероятно, следует определить, кто будет

ответственным в случае ошибки при автоматизированной обработке персональных данных и принятии решений на ее основе.

Использование ИИ в подборе и найме персонала предполагает, что решения о найме принимаются на основе анализа данных, проводимого алгоритмами машинного обучения. Однако в случае ошибочных или дискриминационных решений возникает вопрос: кто несет ответственность – разработчик алгоритма, работодатель или сама система ИИ? В настоящее время правовые системы большинства стран не предусматривают четкого решения данной проблемы, что создает определенную правовую пустоту.

Например, если алгоритм ИИ отклоняет кандидата на основе дискриминационных признаков, таких как пол, возраст и раса, работодатель может сослаться на то, что решение было принято автоматически, без влияния человеческого фактора. Разработчики алгоритмов же могут утверждать, что их система функционирует в соответствии с предоставленными данными и не несет ответственности за их качество [10, с. 11]. Такой правовой вакуум затрудняет привлечение к ответственности виновных сторон и нарушает права кандидатов.

Таким образом, внедрение ИИ в процессы подбора и найма персонала требует не только технической оптимизации, но и разработки правовых и этических стандартов, направленных на минимизацию рисков, связанных с дискриминацией в сфере труда и занятости, четким определением субъектов ответственности за допущенные нарушения.

Обращаясь к зарубежному опыту, отметим, что в США на уровне штатов были приняты нормативные акты в сфере ИИ для подбора и найма персонала. К примеру, «в штате Иллинойс в 2020 году был принят Закон о видеоинтервью с использованием ИИ» [11], который требует от работодателей уведомлять кандидатов о применении ИИ, объяснять принципы работы алгоритмов и получать согласие соискателей. В 2024 году был принят Закон штата Иллинойс о занятости с использованием ИИ [12], расширяющий требования к работодателям в части уведомления кандидатов об использовании ИИ для принятия решений о найме, продвижении и увольнении. В Мэриленде с 2020 года действует Закон [13], регулирующий использование технологий распознавания лиц в процессе собеседований, требующий письменного согласия кандидатов. В Калифорнии в 2024 году были опубликованы Положения о защите от дискриминации [14], подчеркивающие ответственность работодателей за действия третьих сторон, предоставляющих ИИ-решения.

На федеральном уровне США в рассматриваемом вопросе ключевую роль играет Комиссия по равным возможностям трудоустройства (ЕЕОС). В 2021 году ЕЕОС запустила «Инициативу по искусственному интеллекту и справедливости алгоритмов» [15] в отношении ИИ и алгоритмов, направ-

ленную на изучение рисков, связанных с использованием ИИ при найме. В 2023 году ЕЕОС подчеркнула необходимость систематической проверки алгоритмов на предмет дискриминации и возложила ответственность за решения ИИ на работодателей, включая случаи использования сторонних алгоритмов. В 2023 году ЕЕОС, FTC, СФРБ и Министерство юстиции США опубликовали совместное заявление, подчеркнув, что существующие законы о дискриминации применяются к ИИ, и призвали к предотвращению отвратительных последствий его использования.

### **Заключение**

Представленное исследование помогает выявить основные проблемы, связанные с использованием ИИ в процессе подбора и найма персонала. Внедрение ИИ-технологий в такие процессы сопровождается с рисками, требующими системного подхода к их урегулированию.

Алгоритмическая предвзятость, обусловленная использованием для обучения предшествующих данных, содержащих дискриминационные паттерны, представляет собой серьезный вызов для соблюдения принципов равенства и отсутствия дискриминации в трудовых отношениях. Отсутствие прозрачности в алгоритмах ИИ затрудняет понимание критериев отбора соискателей, что может приводить к нарушениям их прав и снижению доверия к автоматизированным системам. Кроме того, обработка персональных данных в рамках ИИ-решений требует строгого соблюдения норм законодательства о защите данных. Недостаточное внимание к подобным вопросам приводит к несанкционированной передаче данных и нарушению конфиденциальности, как работников, так и соискателей вакансий.

Особую сложность представляет вопрос распределения ответственности за решения, принимаемые ИИ. В действующем законодательстве отсутствуют четкие механизмы определения виновной стороны в случае ошибочных или вопиюще ошибочных, что создает правовые пробелы и увеличивает риски для всех участников процесса. Зарубежный опыт, в частности законодательные инициативы в США, демонстрирует возможные пути решения этих проблем через внедрение требований к прозрачности, подотчетности и регулярному аудиту ИИ-систем.

Для минимизации правовых рисков, связанных с использованием ИИ в процессе подбора и найма персонала, необходимо разработать комплекс мер, включающих совершенствование нормативно-правовой базы, внедрение механизмов контроля за алгоритмами, обеспечение прозрачности их работы и усиление защиты персональных данных. Важным шагом является также установление четких правил распределения ответственности между работодателями, разработчиками ИИ-систем и другими участниками процесса. Это позволит не только снизить риски дискриминации и нарушения

прав соискателей, но и повысить доверие к автоматизированным системам подбора персонала.

Таким образом, дальнейшее развитие правового регулирования в области использования ИИ в процессе подбора и найма персонала должно быть направлено на создание сбалансированной системы, обеспечивающей как эффективность кадровых процессов, так и защиту прав и интересов всех участников трудовых отношений. Это требует междисциплинарного подхода, объединяющего усилия юристов, технических специалистов в области ИИ, экспертов в сфере этики и представителей бизнеса, для формирования устойчивой правовой среды в условиях цифровой трансформации рынка труда.

### Список цитируемых источников

1. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 08.08.2024). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61801/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/) (дата обращения: 23.03.2025).

2. General Data Protection Regulation. URL: <https://gdpr-info.eu/> (дата обращения: 23.03.2025)

3. IBM. Natural Language Processing. URL: <https://www.ibm.com/think/topics/natural-language-processing> (дата обращения: 23.03.2025).

4. Estrada G., Coronado M., Soria Y., Jiménez S., Cristobal J., Torres E., Camargo M., Taípe M., Aparicio S., Luis J. & Briceño B. Inteligencia artificial en la gestión de los recursos humanos // Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales. 2024. № 24. Pp. 2082-2092. URL: <https://rclimatol.eu/2024/07/16/inteligencia-artificial-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos/> (дата обращения: 23.03.2025).

5. Dastin J. Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women // Reuters. 2018. URL: <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight-idUSKCN1MK08G> (дата обращения: 23.03.2025).

6. Burrell J. How the machine ‘thinks’: Understanding opacity in machine learning algorithms // Big Data & Society. 2016. Vol. 3. Pp 1-12. DOI: <https://doi.org/10.1177/2053951715622512> (дата обращения: 23.03.2025).

7. Mehrabi N., Morstatter F., Saxena N., Lerman K. & Galstyan A. A Survey on Bias and Fairness in Machine Learning // ACM Computing Surveys (CSUR). 2021. Vol. 54 (6). Pp. 1-35. DOI: <https://doi.org/10.1145/3457607> (дата обращения: 23.03.2025).

8. Binns R. Fairness in Machine Learning: Lessons from Political Philosophy // Proceedings of the 2018 Conference on Fairness, Accountability, and

Transparency. 2018. Vol. 81. Pp. 149–159 URL: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3178876.3186138> (дата обращения: 23.03.2025).

9. Cavoukian A. Privacy by Design: The 7 Foundational Principles // Information and Privacy Commissioner of Ontario. 2009. URL: <https://privacy.ucsc.edu/resources/privacy-by-design---foundational-principles.pdf> (дата обращения: 23.03.2025).

10. Zalnieriute M., Moses L. B. & Williams G. The Rule of Law and Automation of Government Decision-Making // Modern Law Review. 2019. Vol. 82(3). Pp. 1–26. DOI: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3348831> (дата обращения: 23.03.2025).

11. Wachter S., Mittelstadt B. & Floridi L. Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation // International Data Privacy Law. 2017. № 7 (2). Pp. 76–99. DOI: <https://doi.org/10.1093/idpl/ix005> (дата обращения: 23.03.2025).

12. Veale M. & Borgesius F. Z. Demystifying the Draft EU Artificial Intelligence Act // Computer Law & Security Review. 2021. № 42. Pp. 105–123. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2107.03721> (дата обращения: 23.03.2025)

13. Navigating the Open Seas of AI-Based Hiring Technologies: An Open Fishbowl Discussion // Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP). URL: <https://www.siop.org/tip-article/navigating-the-open-seas-of-ai-based-hiring-technologies-an-open-fishbowl-discussion/> (дата обращения: 23.03.2025).

14. Regulations to Protect Against Employment Discrimination in Automated Decision-Making Systems. (2024, 17 May). URL: <https://calcivilrights.ca.gov/2024/05/17/civil-rights-council-releases-proposed-regulations-to-protect-against-employment-discrimination-in-automated-decision-making-systems/> (дата обращения: 23.03.2025).

15. EEOC Artificial Intelligence and Algorithmic Fairness Initiative. (2021, 28 October). URL: [https://data.aclum.org/wp-content/uploads/2025/01/EEOC\\_www\\_eeoc\\_gov\\_ai.pdf](https://data.aclum.org/wp-content/uploads/2025/01/EEOC_www_eeoc_gov_ai.pdf) (дата обращения: 23.03.2025).

16. Новиков Д.А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // Journal of Digital Technologies and Law. 2024. Vol. 2(3). Pp. 611–635. DOI: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2024.31> (дата обращения: 23.03.2025).

17. Какую учетную запись LinkedIn мне выбрать? // IT & Digital. URL: <https://itanddigital.ru/bloghrconsulting/tpost/dmktzbp5s1-kakuyu-uchetnyu-zapis-linkedin-mne-vibr> (дата обращения: 23.03.2025).

18. Казанцева А. С. Применение нейросетевых технологий в процессе найма персонала // Цифровая экономика глазами студентов: материалы IV Международной научной конференции, Казань, 14 мая 2024 г. Казань: ИП Сагиев А. Р., 2024. С. 687–691.

19. Филипова И. А., Крылов В. В., Шавин В. А. Трудоустройство в новой реальности: технологизация HR-процессов и правовые ограничения // Кадровик. 2020. № 1. С. 8–13 (дата обращения: 23.03.2025)

20. A McDonald's Chatbot. URL: [https://www.reddit.com/r/recruitinghell/comments/1eunsq/mcdonalds\\_using\\_a\\_chatbot\\_for\\_applications/](https://www.reddit.com/r/recruitinghell/comments/1eunsq/mcdonalds_using_a_chatbot_for_applications/) (дата обращения: 23.03.2025).

21. HireVue. Walmart Case Study // HireVue. URL: <https://www.hirevue.com/case-studies/Walmart> (дата обращения: 23.03.2025).

**Ермаков Иван Дмитриевич,**  
науч. рук.: Матякубова А. А., к.ю.н., доцент,  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,  
г. Ярославль, Россия

## **ОПЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РОССИИ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

**Аннотация.** Развитие общества неизбежно влечет за собой трансформацию правового регулирования, отражая изменения в характере общественных отношений. Трудовые отношения как одна из ключевых сфер социального взаимодействия все чаще пересекаются с инструментами, ранее присущими иным отраслям права. Одним из таких инструментов являются опционные системы стимулирования труда. Их внедрение в практику трудовых отношений открывает новые возможности для мотивации работников. В статье будут исследованы правовые вопросы, возникающие при использовании опционных механизмов в трудовой сфере, и формулирование подходов к ним.

**Ключевые слова:** стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты, премии, опционы, опционные системы стимулирования труда

### **Введение**

В современном мире именно качество выполняемой работы, а не ее количество, выходит на первый план. Для удержания успешных менеджеров и высокоэффективных работников требуется определенная мотивация. Несомненно, трудовое право имеет применимые для данных целей институты, однако в связи с развитием общественных, экономических, организационных и других отношений возникает необходимость использования более совершенных методов стимулирования.

Трудовое право не является изолированной системой, поэтому запускаются процессы межотраслевой интеграции, обусловленные взаимодействием трудовых правоотношений с отношениями, имеющими иную отраслевую принадлежность. Широкое распространение на практике получили альтернативные способы стимулирования труда [1, с. 185], например, опционные системы стимулирования труда (опционы). Сегодня опционы применяют такие компании, как НК «Роснефть», «Газпром», «Башнефть», «Ростелеком», «Яндекс», Ozon, Mail.Ru Group, X5 Retail Group, «Ашан», Сбербанк, «ВТБ банк», «Альфа-групп» и др. [2, с. 3–22]. Широкое распространение данная система получила в сфере ИТ, в частности, по опросу, проведенному среди работников данной сферы, «74 % респондентов в ИТ знают о модели опционов, и не менее 20 % реально получают такие предложения. При этом участники подобных программ в год в совокупности получают примерно на 30 % больше, нежели сотрудники с обычной системой премий» [3]. Несмотря на «назревшую» практическую потребность в урегулировании данного вопроса, законодатель «хранит молчание» не только по вопросу прямого закрепления возможности применения опционных систем стимулирования труда, но и в отношении включения в текст Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) оговорки о возможности применения к данной ситуации норм гражданского права.

### **Основная часть**

Для того чтобы разобраться с тем, как возможно стимулировать работника по действующему ТК РФ, необходимо обратиться к ст. 129 ТК РФ, закрепляющей дефиниции института оплаты труда. Данная статья страдает от понятийной неопределенности, поскольку такой термин, как «стимулирующие выплаты», в ней совершенно не раскрыт. Кроме того, в главе 21 ТК РФ нет ни одной статьи, посвященной указанным выплатам [4, с. 254–255].

Соответственно, при анализе ст. 129 и 191 ТК РФ возникает понятийная путаница. По ч. 1 ст. 129 ТК РФ стимулирующие выплаты определены с помощью перечисления входящих элементов, причем данный перечень открытый. Это может свидетельствовать о том, что законодатель намеренно не ограничивает работодателя по использованию и иных способов стимулирования, в том числе предусмотренных другими отраслями права. Представленный в законодательстве подход нередко и весьма обоснованно критикуется [4, с. 256]. В перечень стимулирующих выплат (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) включены премии. Вместе с этим выплаты, которые могут иметь аналогичное наименование, указываются и в ч. 1 ст. 191 ТК РФ. Здесь важно отграничивать премии, предусмотренные данными статьями. Премия по ч. 1 ст. 129 ТК РФ – это часть заработной платы, выплачиваемая работнику в качестве

поощрения за достижения (успехи) в труде. Она обусловлена системой оплаты труда (через функциональную связь с трудовой функцией), в то же время премии по ч. 1 ст. 191 ТК РФ выплачиваются на основе общей оценки труда работников вне системы оплаты труда и не относятся к заработной плате [4, с. 259]. Используемые законодателем языковые способы отражения в тексте закона стимулирующих (ч. 1 ст. 129 ТК РФ) и поощрительных выплат (ч. 1 ст. 191 ТК РФ) не только «породили» на практике спорные ситуации между работником и работодателем, но и «добавили» работы для налоговых органов (именно на плечи последних был возложен вопрос о разграничении указанных выплат, в целях правильного применения налогового законодательства).

«В рассматриваемом контексте заслуживает внимание точка зрения о том, что ст. 129 ТК РФ, специально посвященная понятийному аппарату в области оплаты труда, должна содержать весь набор употребляемых терминов, относящихся к правовому регулированию данного института» [4, с. 257]. В связи с этим заслуживает поддержки позиция о необходимости включения в ст. 129 ТК РФ самостоятельной части, закрепляющей дефиницию «стимулирующие выплаты».

Не менее важной видится оговорка о том, что с учетом отраслевых особенностей трудового права (предмет, метод, принципы, источники и др.) в тексте закона должно быть предусмотрено правило о возможности применения, при разработке систем стимулирования труда, институтов, имеющих иную отраслевую принадлежность.

В настоящее время используются различные способы стимулирования труда работников. В зависимости от личного вклада, эффективной работы и успешных решений, компании дифференцируют вклад работников с помощью денежных выплат [5, с. 483]. «Самым распространенным методом стимулирования работников является выплата премий, обусловленных заработной платой» [6].

«Несмотря на давно сложившуюся практику в части премирования работников, указанная система имеет и ряд существенных недостатков. Во-первых, по общему правилу, выплата работнику премий производится по итогам работы за непродолжительное время. Во-вторых, это обуславливает краткосрочную направленность работника на эффективную работу» [7, с. 29–30].

Опционные программы стимулирования труда первоначально стали применяться в странах запада, до России эта тенденция дошла с 40-летним опозданием (по большей части благодаря зарубежным компаниям, осуществляющим деятельность на территории России) [7, с. 27; 2, с. 3–22]. «Простыми словами опцион – это соглашение, в соответствии с которым од-



на сторона (продавец или покупатель) приобретает право при отсутствии обязанности купить или продать определенный актив по оговоренной цене в будущем либо в течение определенного периода времени» [8, с. 38–48].

В части опционов и иных стимулирующих выплат происходит паритетное межотраслевое регулирование, т. е. с помощью норм различных отраслей права (трудового и гражданского права). В этой связи закрепление в ТК РФ норм, связанных с порядком установления, видами и тому подобных опционов, является нецелесообразным, поскольку приведет к дублированию уже закрепленных правил из ГК РФ.

Первоначально опционные системы стимулирования труда стали применяться, а как следствие и разрабатываться, в странах англосаксонской правовой семьи. На фоне проходящей налоговой реформы (50-е гг.) одними из первых такие системы запустили фирмы Toys«R»Us, AppleComputer и GeneralElectric [8, с. 38–48]. Все дело в том, что налоговая ставка, применяемая к опционным выплатам, была существенно ниже ставки, применяемой к «классической» заработной плате [1, с. 187]. «Сегодня за рубежом выделяют 2 вида опциона: опцион покупателя (предоставляет покупателю право в установленную дату или при наступлении какого-то события выкупить актив, обязанность по выкупу при этом не возникает) и опцион продавца (предоставляет продавцу право в установленную дату или при наступлении какого-то события продать актив по заранее оговоренной цене, обязанность по продаже при этом не возникает» [8, с. 38–48].

ГК РФ содержит положения об опционных соглашениях в ст. ст. 429.2–429.3. Анализируя эти статьи, мы можем выделить два вида опционов [1, с. 188]. Первый представляет собой опцион на заключение договора. Вторым – опционный договор [10]. Чтобы осуществить опцион на заключение договора нужно проявление воли сотрудника [11]. Условия опциона часто уточняются в трудовом договоре [10]. Из судебной практики прослеживается, что признание отношений трудовыми по поводу заключения опционного договора не влияет на выплату работодателем работнику оговоренного, если нет никакого нормативного или иного закрепления такой обязанности [12].

Основываясь на практике применения опционов, можно выделить иную классификацию:

1. Классические опционы, по которым работник получает акцию/долю и становится участником хозяйственного общества со всеми вытекающими из этого правами [11].

2. Фантомные опционы, которые позволяют получать определенную часть прибыли компании без становления ее участником [13]. Необходимо только выплатить стоимость данной доли/акции. Однако компания должна

начислять взносы в социальные фонды на каждую выплату сотруднику, что увеличивает стоимость выплат по этим опционам примерно на треть [11].

В России чаще как стимулирующие выплаты используют стандартные опционные программы [1, с. 188]. Они представляют собой способы организации и реализации опционов.

Согласно стандартной опционной программе, сотрудник получает выгодный опцион на акции [7, с. 28]. В российских компаниях работник не получает акции на руки, однако ему выплачивается разница их стоимости между определенными периодами времени [1, с. 189].

Яндекс имеет самую лучшую систему опционов в РФ, так как десятая часть сотрудников уже ими пользуется и это не предел. Считается, что опцион не просто денежный бонус, а выражение доверия сотруднику [14].

Из приведенного выше выводится, что применяется гражданское право не в чистом виде, а во взаимодействии с трудовым. За выполнение труда работник лично получает опцион без права его передачи [1, с. 189].

Рассмотрим следующий пример: «Компания АФК «Система» запустила с 2010 г. систему опционного стимулирования сотрудников, включив туда топ-менеджеров высшего и среднего звена. Фантомные акции предоставляются только при успешном выполнении всех поставленных целей и обозначенных задач. Участники программы получают фантомные акции в начале каждого отчетного периода и могут их продать в конце каждого года, а за накопленные акции в течение трех лет они получают вознаграждение» [14].

Из анализа рассмотренных выше примеров напрашивается вывод: в большинстве своем опционные системы стимулирования труда устанавливаются в отношении управленческих работников высшего звена.

При исследовании законодательства стран ЕАЭС можно рассмотреть опыт Казахстана в применении опционов для стимулирования сотрудников. Согласно п. 1 ст. 128-3 Гражданского кодекса Республики Казахстан опцион определяется как «производный финансовый инструмент, в соответствии с которым одна сторона (продавец опциона) продает другой стороне (покупателю опциона) право купить или продать базовый актив по оговоренной цене на согласованных условиях в будущем» [18]. Ст. 380 Гражданского кодекса Республики Казахстан предполагает возможность заключения непоименованных договоров. «Это позволяет компаниям разрабатывать и реализовывать опционные соглашения с учетом их специфики и под конкретные условия. Работодатели могут по опционному соглашению передавать доли/акции компании путем создания новой компании, увеличения уставного капитала компании, отчуждения капитала от текущих владельцев или с помощью фантомного опциона» [18].

Таким образом, постепенно на практике опционы для стимулирования работников набирают популярность в России, однако правового закрепления этого в действующем законодательстве нет. Решение данной проблемы видится двумя путями: 1. Легальное закрепление дефиниции «стимулирующие выплаты». 2. В праворазъясняющих актах Министерство труда и социальной защиты РФ определить порядок использования и формы закрепления опционов работодателями для стимулирования работников. В последующем, это может послужить основой и для законодательных изменений (формально так было сделано с конструкцией «депремирование»). Еще одним стимулом для работодателя могут стать определенные налоговые послабления, основанные на применении опционных программ в системе стимулирования труда работников [2, с. 3–22]. Не менее значимым ограничителем выступают пробелы и коллизии в самом гражданском законодательстве (сложности с увеличением уставного капитала, проблемы связанные с периодом владения обществами своими ценными бумагами и др.) [2, с. 3–22]. В этом ключе расширение сферы применения опционных программ стимулирования труда работников позволит преодолеть и ряд правовых коллизий в отрасли гражданского права.

### **Заключение**

Популяризация опционных программ стимулирования труда с одной стороны является прогнозируемой тенденцией в сфере оплаты труда, позволяющей работодателю индивидуализировать систему стимулирования труда, тем самым усилить мотивацию и вовлеченность высокоэффективных кадров. Вместе с этим отсутствие законодательного регулирования порождает и для работодателя (налоговые), и для работника (трудовые и налоговые) риски.

По итогам работы, необходимо выделить важные положения об регулировании опционов в рамках стимулирования работников:

1. Внести изменения в ст. 129 ТК РФ и добавить самостоятельную часть с определением стимулирующих выплат.
2. Предусмотреть законодательную оговорку, позволяющую включать в систему стимулирования труда конструкции, имеющие иную отраслевую принадлежность.
3. Разработать праворазъясняющие акты Министерство труда и социальной защиты РФ, в котором будут определены порядок использования и формы закрепления опционов работодателями для стимулирования работников.

Это позволит не только определить возможность практического применения опционных систем стимулирования труда, но и проанализировать вопросы, связанные с применением депремирования к соответствующим выплатам.

## Список цитируемых источников

1. Матякубова А. А. Институт оплаты труда: оптимизация межотраслевых связей: дис. ... кандидата юридических наук. Ярославль: 2020. 265 с.
2. Музафаров Э. Э. Практика применения опционных программ: российский и зарубежный опыт // Хозяйство и право. 2023. № 4. С. 3–22.
3. Опционы как мотивация для IT-работников. Как это работает? URL: <https://clck.ru/3LCVBH> (дата обращения: 04.04.2025).
4. Петров А.Я. Заработная плата в России: история, теория, право: монография. М.: Проспект, 2024. 400 с.
5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2021. 768 с.
6. Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу: Федеральная служба государственной статистики. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_costs](https://rosstat.gov.ru/labour_costs) (дата обращения: 20.03.2025).
7. Завгородний А. В. Опционные программы и стимулирующие выплаты работника в Российской Федерации // Трудовое право и право социально обеспечения. № 3. 2012. С. 27–31.
8. Текутьев Д. И. Правовые средства повышения эффективности деятельности членов органов управления хозяйственных обществ (лекция в рамках программы «Корпоративное право») // Предпринимательское право. Приложение право и Бизнес. 2014. № 4. С. 38–48.
9. Лушникова М. В. Межотраслевые связи трудового права: теория и практика // Вестник ЯрГУ. Серия гуманитарные науки. 2017. № 3(41). С. 50–53.
10. Программы вознаграждения сотрудников акциями/опционами в российской технологической индустрии. URL: [https://rb.ru/media/reports/ESOP\\_final\\_.pdf](https://rb.ru/media/reports/ESOP_final_.pdf) (дата обращения: 20.03.2025).
11. Опцион вместо годового бонуса: как безопасно передать долю в компании своему сотруднику. URL: <https://www.garant.ru/ia/opinion/author/toplakalcyan/1661966/> (дата обращения: 20.03.2025).
12. Апелляционное определение Московского городского суда от 18 марта 2020 г. по делу № 33–9165/2020 // СПС «Гарант» (дата обращения: 20.03.2025).
13. Опционы как инструмент для мотивации и удержания сотрудников. URL: <https://kontur.ru/articles/1908> (дата обращения: 20.03.2025).
14. Как выглядят опционы для сотрудников в российских компаниях. URL: <https://hr-portal.ru/article/kak-vyglyadyat-opciony-dlya-sotrudnikov-v-rossiyskih-kompaniyah> (дата обращения: 20.03.2025).

15. Опционы как инструмент мотивации сотрудников: правовые механизмы и реализация в Казахстане. URL: [https://inbusiness.kz/ru/author\\_news/opciony-kak-instrument-motivacii-sotrudnikov-pravovye-mehanizmy-i-realizaciya-v-kazahstane](https://inbusiness.kz/ru/author_news/opciony-kak-instrument-motivacii-sotrudnikov-pravovye-mehanizmy-i-realizaciya-v-kazahstane) (дата обращения: 04.04.2025).

16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3 (с изм. и доп.).

17. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (часть первая) // СЗ РФ. 05.12.1994. № 32. Ст. 3301 (с изм. и доп.).

18. Гражданский Кодекс Республики Казахстан от 27 декабря 1994 г. № 268-ХІІІ // Ведомости Верховного Совета Республики Казахстан. 1994. № 23–24 (приложение).

**Кагакова Анастасия Александровна,**  
науч. рук.: Мясников В. В., к.ю.н., доцент,  
Всероссийский государственный университет юстиции  
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **РЕНЕССАНС ТРУДА: ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА «САМОРЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕРЕЗ ТРУД»**

**Аннотация.** В работе анализируются трансформационные процессы в трудовом праве под влиянием цифровой экономики и глобальных изменений в трудовых моделях. Применяя междисциплинарный подход, автор объединяет правовые, социологические и технологические аспекты регулирования трудовых отношений, проводит сравнительный анализ отечественных и зарубежных практик и выдвигает рекомендации по созданию динамичной правовой модели, способной обеспечить защиту прав работников и стимулировать их профессиональную самореализацию. Разработка платформы «Самореализация через труд» символизирует «Ренессанс труда», объединяя традиционные ценности трудовой деятельности с передовыми цифровыми технологиями. Эта инициатива создает уникальную экосистему, способную не только модернизировать существующие трудовые отношения, но и стимулировать инновационное развитие профессионального потенциала каждого работника. Предлагаемая цифровая платформа становится ключевым инструментом в формировании нового правового и социального пространства, отвечающего вызовам цифровой экономики.

**Ключевые слова:** трудовая самореализация, достойный труд, цифровизация, правовая эволюция труда, цифровая платформа

### **Введение**

Быстрая цифровизация и глобализация экономики порождают фундаментальные изменения в системе трудовых отношений, требуя пересмотра традиционных правовых механизмов. Цель исследования – разработать новый подход к регулированию труда с использованием инновационных цифровых инструментов и современных методик анализа социальных процессов.

### **Основная часть**

Развитие всех способностей человека достигается в условиях свободного труда. Такой труд – как воздух для творческого полета – предоставляет возможность осмысленной, а не принудительной деятельности. Теоретический анализ понятия труда в контексте самореализации предполагает рассмотрение труда не только как средства обеспечения материального бытия, но и как пространства для развития индивидуальных способностей, творческого потенциала и культурного вклада в общество. В основе трудовой самореализации лежит не только личностный смысл существования человека на Земле, но и понимание и принятие исторического смысла жизни. Это свидетельствует о двойственной природе труда, где экономический аспект переплетается с духовно-культурной составляющей, позволяющей работнику находить смысл в своей трудовой деятельности.

Отсутствие точного определения понятия «достойный труд» в российском законодательстве порождает нормативную неопределенность и затрудняет разработку эффективных правовых механизмов защиты трудовых прав. Массовое внедрение информационных технологий трансформирует классические трудовые отношения и способствует появлению гибких форм занятости. В этих условиях переосмысление понятия трудового договора требует корректировки правовых норм для обеспечения баланса интересов обеих сторон трудового взаимодействия [1, с. 117]. Правовая природа достойного труда определяется ключевыми элементами: достойное вознаграждение, защита от принудительного труда и дискриминации, безопасные условия труда, социальная защищенность, а также профессиональное развитие. В современной научной дискуссии понятие «достойный труд» трактуется по-разному. Некоторые авторы [2, с. 227] акцентируют внимание на материальных аспектах трудовой деятельности, рассматривая «достойный труд» как гарантию справедливой оплаты, социальных гарантий и условий, позволяющих работнику обеспечить базовый уровень жиз-

ни. Другие исследования [3, с. 95] подчеркивают, что «достойный труд» неразрывно связан с возможностью профессионального роста и самореализации, что отражает его духовно-культурное измерение. В то же время цифровая экономика и новые модели занятости, такие как удаленная работа, гибкий график и платформенная занятость, создают дополнительные вызовы, способствуя профессиональному выгоранию [4, с. 24–26]. Адаптация законодательства к современным реалиям требует разработки новых актов, способных обеспечить баланс между экономическими интересами работодателей и правами работников на профессиональную самореализацию. На основе критического анализа этих трактовок, предлагается рассматривать «достойный труд» как интегративное понятие, объединяющее материальные и нематериальные аспекты трудовой деятельности по найму.

В процессе профессиональной деятельности работник, используя свои универсально-деятельностные способности, осуществляет творческую и инициативную деятельность. Этот процесс характеризуется активной гражданской позицией, самостоятельностью, ответственностью и инициативностью. Социально значимый труд отражает активную гражданскую позицию человека. Трудовая деятельность способствует раскрытию потенциала человека, формированию его ценностных ориентаций. Концепция самореализации через труд связана с обеспечением условий, позволяющих каждому работнику не только выполнять свои обязанности, но и развиваться профессионально и личностно.

Отчуждение человека от трудовой деятельности ведет к утрате его сущностной уникальности, что влечет за собой нарушение не только личностного, но и общественного развития. «Рассечение» труда через обесценивание его общественного смысла, подавление творческого отношения к работе, осуждение инициативы и самостоятельности личности может привести к глубокой социальной деградации.

Почему бы не создать условия, при которых каждый работник сможет проявить свои уникальные таланты? Профессиональная деятельность должна быть организована таким образом, чтобы обеспечивать раскрытие индивидуальных способностей работников. Помимо материального вознаграждения, важно учитывать возможность профессионального и личностного развития, поскольку без него труд теряет свою смыслообразующую функцию. Современные формы занятости, развивающиеся в условиях цифровой экономики с учетом прекаризации наемного труда [5, с. 109], также требуют пересмотра правового регулирования, так как традиционные модели трудовых отношений не всегда применимы к новым форматам работы. Эти изменения диктуют необходимость внедрения новых меха-

низмов защиты трудовых прав, направленных на обеспечение достойного труда и развитие человеческого потенциала.

Чтобы обеспечить надежную защиту трудовых прав, следует внедрять инновационные механизмы мониторинга (регулярные опросы, психологические тесты и анализ показателей благополучия работников), которые позволяют оперативно выявлять и устранять нарушения, тем самым гарантируя соблюдение правовых норм. В рамках интеграции этой концепции с социальной политикой важно обеспечить широкий и свободный доступ к дополнительному образованию и переквалификации, что поможет работникам адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда. Признание труда как средства самореализации должно стать частью общественного дискурса: организация конкурсов и премий, в которых работодатели и работники получают общественное признание за инновационные подходы к организации трудового процесса, будет способствовать популяризации идеи самореализации через труд. Концепция универсального права на трудовую самореализацию может способствовать не только экономическому росту, но и повышению общего уровня жизни, снижению уровня стресса и увеличению удовлетворенности граждан своей профессиональной деятельностью. Такая модель стимулирует творческое мышление, «способствует появлению новых идей и инновационных решений, повышению уровня вовлеченности в профессиональную деятельность, что благоприятно сказывается на конкурентоспособности экономики» [6]. Пересмотр традиционного подхода к труду в сторону самореализации позволит каждому гражданину раскрыть свой потенциал.

Логичным продолжением данной концепции может стать система рейтинга работодателей по индексу самореализации, которая позволит оценивать работодателей с точки зрения их способности создавать условия для развития работников. Например, Glassdoor, являясь одной из ведущих платформ для оценки работодателей, формулирует свою миссию следующим образом: «Мы помогаем людям найти работу, а компаниям нанимать талантливых специалистов». Это подчеркивает, что прозрачность отзывов работников способствует повышению качества условий труда, а также стимулирует работодателей к улучшению своей корпоративной культуры. Индекс «Самореализация» может включать в себя набор показателей, отражающих возможности для профессионального роста, условия для творческой работы и баланс между трудовой и личной жизнью. Для объективности оценки методология расчета индекса должна основываться на данных опросов работников, корпоративной отчетности, анализе независимых рейтингов работодателей, инвестирующих в создание условий для самореализации работников, получают не только лояль-



ных и мотивированных работников, но и укрепляют свою деловую репутацию. Признание работодателей, обеспечивающих высокий уровень профессионального и личностного роста своих работников, станет драйвером для повышения социальной ответственности бизнеса и формирования корпоративной культуры, которая ориентирована на развитие человеческого потенциала. Так, общество получит систему трудовых отношений, основанную на мотивации и возможностях для личностного роста.

Еще одним важным шагом в развитии системы поддержки самореализации через труд может стать создание цифровой платформы «Самореализация через труд». Представьте себе платформу как мастерскую идей, где каждый пользователь становится не просто участником, а творцом собственной истории трудовой деятельности. Здесь технологии и человеческий потенциал сливаются, как кисть с палитрой красок, создавая неповторимые картины карьерного роста и личностного развития. Платформа станет мостом между гражданами, работодателями, образовательными учреждениями и государственными структурами, обеспечивая прозрачность трудового рынка и содействуя личностному и профессиональному развитию работников.

Основные функциональные возможности платформы должны включать индивидуальный карьерный кабинет, в котором работники смогут пройти тестирование профессиональных склонностей, получить персонализированные рекомендации по развитию, а также вести свой «карьерный дневник» для отслеживания достижений и профессиональных целей. Интерактивная база вакансий, стажировок и образовательных программ позволит пользователям находить предложения, соответствующие их стремлению к самореализации через труд. Важной частью платформы станет рейтинг работодателей, основанный на оценках самих работников, что позволит кандидатам выбирать работодателей, наиболее ориентированные на развитие персонала.

Следующей ключевой составляющей платформы должна стать система юридической консультационной поддержки. Сервисы бесплатного юридического консультирования по вопросам защиты прав работников, разъяснение новых норм трудового законодательства, а также свободный и бесплатный доступ к базе документов и обзорам судебной практики. Это повысит правовую грамотность пользователей, обеспечит защиту их трудовых прав и поможет своевременно адаптироваться к изменениям в законодательстве.

Кроме того, платформа может интегрировать инструменты обратной связи, позволяя пользователям оценивать работодателей, оставлять отзывы о корпоративной культуре, условиях труда и возможностях для само-

реализации. Данные в режиме реального времени будут формироваться в динамический рейтинг работодателей. Система позволит работодателям получать рекомендации по улучшению условий работы для повышения их конкурентоспособности. Объединение нескольких инструментов для самореализации в платформе повысит доступность к ключевой для соискателя работы информации и сделает процесс поиска работы и обучения более прозрачным. Индивидуальные карьерные рекомендации помогут каждому заинтересованному пользователю найти максимально подходящий путь для раскрытия своих талантов; юридическая поддержка обеспечит защиту прав работников и повысит их осведомленность о возможностях профессионального роста; а рейтинговая система будет способствовать повышению стандартов в сфере трудовых отношений.

Оптимальная модель управления цифровой платформой «Самореализация через труд» должна обеспечивать баланс между эффективностью, доступностью и защитой данных. В этом контексте перспективным представляется механизм государственно-частного партнерства, при котором государство отвечает за правовое регулирование и защиту прав пользователей, а частный сектор занимается внедрением технологических инноваций и обеспечением ее устойчивого функционирования. Такой подход позволит минимизировать бюрократические барьеры, распределить риски между участниками, а также обеспечить высокий уровень прозрачности и доступности предоставляемых сервисов. С динамичным развитием цифровой экономики именно гибридная модель управления способствует устойчивому развитию платформы.

Одним из ключевых решений для обеспечения защиты персональных данных на платформе «Самореализация через труд» может стать децентрализация хранения данных, реализуемая через распределенные базы и облачные хранилища. Внедрение двухфакторной аутентификации позволит минимизировать риски утечек информации и несанкционированного доступа.

Оптимальная экономическая модель платформы «Самореализация через труд» должна обеспечивать ее устойчивое финансирование, доступность для граждан и конкурентоспособность на рынке цифровых сервисов. Для этого может быть реализована система, включающая государственное финансирование базовых услуг, подписную модель для бизнеса и премиум-сервисы для пользователей. Государственное финансирование гарантирует равный доступ граждан к ключевым возможностям платформы. Реализация системы подписок для работодателей позволит им получать расширенную аналитику и инструменты подбора персонала, что обеспечит стабильный поток доходов для развития платформы. Премиум-

функции, например индивидуальные карьерные консультации, персонализированные обучающие программы или доступ к расширенной базе вакансий, могут предлагаться на платной основе для пользователей, стремящихся к углубленному развитию. По нашему мнению, именно многоуровневый подход позволит сохранить баланс между коммерческой эффективностью и социальной миссией платформы.

С целью создания устойчивых доверительных отношений с пользователями платформы следует разработать интуитивно понятный и адаптивный интерфейс. Дополнительным стимулом для пользователей должно стать вовлечение лидеров мнений и их партнерство с проверенными сервисами, что усилит репутацию платформы. Возможность бесплатного базового использования платформы в сочетании с оперативной технической поддержкой создаст условия для массового вовлечения пользователей и укрепления доверия к системе.

### **Заключение**

Завершая настоящее исследование, отметим, что действующие источники права в целом служат основой для реализации предлагаемой нами инициативы.

Для эффективной интеграции платформы «Самореализация через труд» с законодательной базой требуется проведение масштабной реформы. В первую очередь, необходимо законодательное закрепление права на профессиональное развитие в Конституции РФ и понятия «достойный труд» в ТК РФ [7, с. 120]. Важной задачей является адаптация законодательства в сфере информационно-коммуникационных технологий, включая стандарты шифрования и контроль трансграничного перемещения данных. Кроме того, необходимо реформирование законодательства о государственно-частном партнерстве с учетом специфики цифровых платформ, что позволит обеспечить баланс интересов государства, бизнеса и граждан. Гармонизация национальных норм с международными стандартами и механизмами межгосударственного сотрудничества создаст прочную правовую основу для устойчивого развития платформы и повышения качества трудовых отношений, а также обеспечит надежные гарантии для работников в условиях меняющейся экономики. Например, европейская инициатива Digital Services Act демонстрирует передовой подход к регулированию цифровых сервисов, устанавливая четкие правовые рамки для защиты прав пользователей и ответственности операторов, что может послужить моделью для разработки аналогичных норм на национальном уровне.

Исследование подтверждает необходимость переосмысления традиционных механизмов регулирования труда в условиях нормативной не-

определенности и современных вызовов. В качестве решения предлагается разработать интегрированную систему цифрового мониторинга и поддержки трудовых отношений, объединяющую платформу для самообучения, юридическую поддержку и рейтинговые системы. При взаимодействии государства, бизнеса и научного сообщества это позволит повысить защиту прав работников и дать возможность реально, а не номинально стимулировать инновационное развитие трудового законодательства.

### **Список цитируемых источников**

1. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–130.

2. Гордеева Е. В., Севостьянова Ю. С. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации // Экономика и бизнес: теория и практика, 2020, № 11(69). С. 226–229.

3. Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права, 2020, № 7. С. 78–97.

4. Лушников А. М., Лушникова, М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. Москва: Проспект, 2015. 272 с.

5. Мясников В. В. Срочный трудовой договор в России. Век от введения до прекаризации // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: материалы VI международной научно-практической конференции, в 2-х т., Санкт-Петербург, 25 сентября 2020 года. Т. 1. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. С. 104–113.

6. Акманов Д. Р. Платформенная занятость: проблемы и перспективы законодательного регулирования // Вопросы российской юстиции, 2021, № 14. С. 396–408.

7. Кайшатаева А. К., Баязитова Р. Т. Стандарты в трудовых правоотношениях: некоторые аспекты теоретико-правового анализа // Вестник Института законодательства и правовой информации РК, 2022, № 2. С. 116–124.

**Крутенко Михаил Эдуардович,**  
науч. рук.: Новиков Д. А., к.ю.н., доцент,  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕГО ИНТЕГРАЦИЯ В ОТЕЧЕСТВЕННУЮ ПРАКТИКУ**

**Аннотация.** XXI век ознаменовался трансформацией традиционных социально-экономических институтов, что привело к возникновению принципиально новых форм трудовых отношений. Одним из ключевых феноменов современности стала платформенная занятость, институционализация которой происходит на фоне стремительной цифровизации экономики. Несмотря на интеграцию цифровых платформ в повседневную жизнь, их правовое регулирование остается фрагментарным, формируя зоны правовой неопределенности для работников. Данный дисбаланс отчасти обусловлен асинхронным развитием отечественных платформ относительно глобальных аналогов (Uber, Amazon, GrubHub), что замедлило формирование адекватных правовых режимов. Вместе с тем в ряде зарубежных юрисдикций уже апробированы модели регулирования, направленные на минимизацию социально-экономических рисков.

**Ключевые слова:** труд, занятость, цифровые платформы, платформенная занятость, признаки платформенной занятости, форма труда

### **Введение**

В условиях глобальной цифровизации экономических процессов платформенная занятость утверждается в качестве ключевого элемента трансформации современных трудовых отношений. Данный феномен, основанный на взаимодействиях между исполнителями и заказчиками посредством цифровых платформ, реструктурирует традиционные модели занятости, предлагая беспрецедентную гибкость, расширенную доступность рабочих мест и инновационные формы самозанятости. Однако институционализация платформенного труда сопровождается системными противоречиями, детерминированными дисбалансом между технологическим прогрессом и правовой регламентацией. Ключевой вызов заключается в правовой амбивалентности статуса платформенных работников, которые, *de facto* осуществляя трудовую функцию, *de jure* остаются вне рамок классических трудовых правоотношений. Это порождает правовые лакуны в обеспечении социальных гарантий (пенсионное страхование, оплата больничных, защита от незаконного увольнения). Парадоксальным образом преимущества цифровой

занятости – автономия и адаптивность – трансформируются в факторы уязвимости, ограничивающие доступ работников к инструментам правовой защиты, предусмотренным для традиционных форм труда.

По данным НИУ ВШЭ за 2023 год, около 3,5 млн человек регулярно работают через платформы, а 1,7 млн считают это основным источником дохода. В России, согласно исследованию НИУ ВШЭ, «в платформенной экономике задействовано до 15,5 млн человек, что составляет около 20 % трудоспособного населения» [1]. Кроме того, по отчету Минцифры РФ 2023 года платформенная экономика вносила существенный вклад в ВВП Российской Федерации, составляя 1,5 % в 2022 году [2], и планируется увеличение этой цифры до 5 % к 2030 году [3]. Как видим, в России платформенная занятость также становится значимым сегментом рынка труда, что требует адаптации законодательства к новым реалиям.

Основные проблемы вакуума регулирования платформенной занятости включают: отсутствие социальных гарантий (пенсионные отчисления, оплачиваемые отпуска); нечеткость статуса работников, что затрудняет защиту их прав; риски неустойчивости занятости (штрафы, блокировки аккаунтов без объяснения причин); недостаточная прозрачность алгоритмов платформ [4]. Распространенной является практика регистрации работников как самозанятых с использованием режима «налог на профессиональный доход» (НПД), введенного в 2019 году Федеральным законом № 422-ФЗ, либо как индивидуальных предпринимателей. К марту 2025 года в РФ более 8 миллионов человек зарегистрированы как самозанятые, значительная часть данных граждан трудятся в рамках цифровых платформ [5]. Соответственно возникает проблема с применением трудового законодательства к таким работникам. Самозанятые платят налог на доход, однако лишены таких базовых социальных гарантий, как минимальный уровень заработной платы, оплачиваемый отпуск, защита от увольнения и т. д. Кроме того, они не обязаны делать пенсионные отчисления, что ограничивает их будущее пенсионное обеспечение.

Из проекта Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (до его внесения в Госдуму) понятие «платформенной занятости» было исключено, что еще раз подчеркивает актуальность работы [6].

Богатый зарубежный опыт регулирования отношений в сфере платформенной занятости представляет ценный материал для анализа. Различные страны, такие как США, Индия, страны члены Европейского Союза или Казахстан, уже предприняли шаги для правового урегулирования этого явления. В настоящей статье рассматривается ряд основных подходов к регулированию платформенной занятости за рубежом, их преимущества и недостатки, а также возможности и перспективы интеграции передового опыта в отечественное законодательство.

## Основная часть

В российской науке трудового права можно выделить несколько дефиниций платформенной занятости, выделяющих основные признаки данного явления. С. Ю. Чуча определяет платформенную занятость как «деятельность граждан по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет» [7]. К. Л. Томашевский выделяет признак систематичности у платформенной занятости: «правоотношения, возникающие при систематической работе на основе одной и той же цифровой платформы занятости» [8]. Кроме того, по мнению И. А. Филиповой, важным признаком платформенной занятости является автоматизация некоторых функций управления трудовой деятельностью: «применение алгоритмов для автоматизации функций, традиционно выполняемых менеджерами-людьми, – неотъемлемый элемент нетипичной занятости на основе онлайн-платформ» [9].

Определение платформенной занятости, отражающее подобные признаки платформенной занятости, содержалось в проекте ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»: «трудовая деятельность, организуемая с использованием цифровых платформ, которые являются посредником между исполнителями (поставщиками услуг) и потребителями (заказчиками)» [10]. Примеры таких платформ: Uber, Upwork, Яндекс.Такси, Glovo и т. д. По данным Международной организации труда (МОТ), «в 2020 году в странах G20 насчитывалось более 611 цифровых платформ, что в пять раз превышает показатели десятилетней давности» [11].

Этот вид занятости привлекателен благодаря гибкости графика, возможности самостоятельного выбора задач и доступности для широкого круга лиц, включая студентов, родителей в декрете и людей с ограниченными возможностями [12]. Однако он сопряжен с рисками: нестабильностью доходов, отсутствием социальных гарантий (пенсии, оплачиваемые отпуска, больничные), а также нечетким правовым статусом работников [13]. Далее перейдем к анализу международной практики регулирования платформенной экономики.

В США подход к регулированию платформенной занятости во многом определяется различием между статусом «сотрудника» (employee) и «независимого подрядчика» (independent contractor). Традиционно платформенные сотрудники, такие как водители Uber или курьеры DoorDash, классифицируются как независимые подрядчики, что лишает их права на минимальную заработную плату, страхование и другие гарантии, предусмотренные Зако-

ном о справедливых трудовых стандартах 1938 года (FLSA) (важно отметить, что работникам данные права по уже указанному закону FLSA и другим, в том числе Закону о национальных трудовых отношениях 1935 года гарантированы) [14]. Можно сразу заметить, что принятие данных законов произошло значительно раньше, чем Uber начал продавать технологии по посредничеству между водителями такси и потребителями данной услуги. По данным Бюро статистики труда США «в 2017 году около 1 % американских работников участвовали в альтернативных формах труда, включая платформенную занятость» [15]. К 2020 году, по данным PewResearchCenter (от 2021 года), уже 16 % совершеннолетних американцев зарабатывали деньги через онлайн-платформы [16]. В 2019 году Министерство труда США (DOL) выразило мнение в отношении одного из сервисов доставки еды, который запросил консультацию о статусе сотрудников, что в рассматриваемом случае речь шла о независимых подрядчиках ввиду автономии выбора задач и графика работы, чем закрепило эти признаки как ключевые [17].

Под «тестовой» классификацией в США понимается следующее: суды и регулирующие органы применяют различные тесты для определения статуса трудящихся, одним из таких является «Экономический Реалистический Тест» (Economic Reality Test) используемый в рамках FLSA [18]. Данный тест помогает оценить степень зависимости трудящегося от субъекта экономической деятельности, который при определенных результатах может быть назван его работодателем. Данный тест включает в себя такие факторы, как контроль над работой, степень интеграции в бизнес компании и т. д.

Ввиду такой неопределенности несколько штатов США, используя свои законодательные полномочия, начали локально разрешать проблемы, связанные с признанием (или не признанием) отношений трудовыми. Ярчайший пример – Калифорния, в 2019 году был принят закон AB5, вводящий тест «ABC» для определения статуса работника. Согласно этому тесту, «лицо считается сотрудником, если: (A) оно не свободно от контроля работодателя в выполнении работы; (B) выполняет работу, являющуюся основной для бизнеса компании; (C) не занимается независимой предпринимательской деятельностью в той же сфере» [19]. Закон вызвал споры: платформы, такие как Uber, утверждали, что их бизнес заключается в предоставлении технологий, а не услуг транспортировки, что позволяет сохранить статус подрядчиков для водителей. В 2020 году избиратели Калифорнии приняли Пропозицию 22 (Proposition 22), предоставив платформам исключение из AB5, но обязав их обеспечивать минимальные гарантии (медицинское страхование, компенсации за травмы) [20].

Практика Верховного Суда США по данному вопросу на данный момент не сложилась. Однако популярность имеют суждения о введении до-



полнительной категории «зависимые подрядчики» с частичными правами сотрудников, ограниченными ввиду большей автономности первых [21].

Преимущества подхода США и в частности штата Калифорния, заключаются в гибкости и поддержке инноваций цифровых платформ, однако он оставляет многих трудящихся в зоне неопределенности, что приводит к судебным разбирательствам и напряженности трудящихся [22]. Кроме того, открывается простор для злоупотреблений правом в вопросе разграничения «предоставления технологий» или «организации предоставления услуги в целом». Судебное регулирование в примере с США сводится к тесту, определяющему степень зависимости сотрудника от платформы (работодателя) по следующим критериям: хозяйственная самостоятельность, выполнение работы характерной основной деятельности компании, невыполнение самостоятельной профессиональной деятельности в той же сфере, что и в рамках трудового сотрудничества с платформой.

В Европейском Союзе (ЕС) подход к платформенной занятости более унифицирован благодаря директивам и рекомендациям Европейской комиссии (ЕК). Согласно исследованиям данного органа исполнительной власти ЕС «в 2021 году в ЕС около 28 миллионов человек осуществляли свою трудовую функцию через цифровые платформы, причем по разным оценкам от полутора до четырех миллионов человек считали такой доход основным» [23]. Драйвером роста платформенной занятости в ЕС является гибкость и простота интеграции, что является преимуществом для таких групп населения, как мигранты и студенты.

В отличие от США, ЕС стремится к более унифицированному подходу регулирования платформенной занятости, что подтверждается недавними инициативами. В 2021 году ЕК предложила директиву о регулировании условий труда платформенных работников, которая включает три ключевых элемента: (1) презумпцию трудовых отношений (платформы должны доказывать, что работник не является сотрудником); (2) обеспечение прозрачности алгоритмов, влияющих на распределение заказов, деактивации аккаунтов и оплаты; (3) право на коллективные переговоры; (4) минимальные трудовые права для трудящихся, включая оплачиваемый отпуск, больничные и пенсионные взносы. Данная директива была принята Советом ЕС в октябре 2024. Согласно директиве государствам – членам ЕС предоставляется два года для включения ее положений в свое национальное законодательство [24]. Однако проблема в определении статуса работника все еще имеет место быть, так как большинство платформ все еще квалифицируют своих работников как самозанятых (схожий с Российской Федерацией режим), однако единый подход пока что не сформирован, и подходы стран-членов отличаются. Кроме того, важно отметить, что в судебной практике ЕС точно также при-

существует тест, в данном случае речь идет о «тесте подчинения сотрудника работодателю» («subordination test»), оценивающий степень интеграции в бизнес платформ, а также зависимость от их дохода платформы [25].

Испания стала пионером в сфере регулирования платформенной занятости среди стран ЕС, приняв в 2021 году «Закон о райдерах» (LeyRiders), который классифицирует курьеров платформ доставки (например, Deliveroo и Glovo) как сотрудников с правом на социальные и трудовые гарантии, презюмировав трудовые отношения, то есть пока не доказано иное, курьеры, работающие через платформы, считаются сотрудниками со всеми соответствующими правами [26]. Кроме того, курьеры получили доступ к информации, связанной с алгоритмами платформ [27]. В 2016 году был принят во Франции был принят Закон о трудовой мобильности (Закон Эль-Хомри), согласно которому платформы обязаны предоставлять страхование от несчастных случаев и доступ к обучению для независимых работников (самозанятых), что является альтернативой испанского регулирования, однако не полной, так как гарантии в минимальной форме установлены [28]. Кроме того, важной и заметной является практика голландских судов, например решение суда Амстердама. В 2021 году в постановлении по делу FNV vs Deliveroo было постановлено, что курьеры Deliveroo подпадают под действие коллективного договора, то есть фактически были признаны сотрудниками [29]. Таким образом, можно подытожить, что при всем стремлении к унификации определенные различия в регулировании статуса трудящихся через платформы занятости на уровне стран – членов ЕС имеются.

Для сравнения: в Индии цифровые платформы также значительно развиваются. По статистическим данным «в 2020–2021 годах в сфере платформенного труда в Индии было занято около 7.7 миллионов работников, а к 2029–2030 годам по прогнозам, эта цифра достигнет 23.5 миллионов, причем по прогнозу к концу 2025 года, данная сфера создаст примерно 90 миллионов рабочих мест» [30]. Такие индийские компании, как Swiggy (местная доставка еды, вещей из прачечных и т. д.), классифицируют трудящихся как «партнеров» или «независимых подрядчиков», чтобы избежать трансформации возникающих с курьерами связей в трудовые отношения и требований, вытекающих из законов о минимальной заработной плате 1948 года и о компенсациях работникам 1923 года. Помимо данных законов, принимаются также и более современные нормативные акты, такие как Кодекс социального обеспечения 2020 года, который впервые ввел понятие «работников гиг-экономики» (gigworkers) и обязал платформы регистрировать таких сотрудников для предоставления базовых гарантий (медицинское страхование, пенсии), однако не предусмотрел конкретных норм, гарантирующих социальные блага платформенно занятым, по сути, введя лишь положение о возможности такого

предоставления [31]. Кодекс разделяет понятия гиг-работник (лицо, выполняющее работу или участвующее в рабочих отношениях вне традиционных отношений работодатель – работник) и платформенный работник (работник, предоставляющий услуги через онлайн-платформу).

Важно учитывать, что в Индии, в соответствии с Конституцией, «трудовое благополучие» – «предмет совместной компетенции федерального центра и штатов» [32]. И первым штатом, который воспользовался правом регионального законодательного регулирования платформенной занятости, стал штат Раджахастан, приняв Закон о регистрации и благосостоянии платформенных гиг-работников. Данный закон включил в себя такие важнейшие механизмы, как регистрация платформенно занятых на государственном портале, пути разрешения споров и защиту от произвольного увольнения и т. д. В то же время отсутствует квалификация данных трудящихся как сотрудников, а также нет прямых обязательств платформ перед ними, что приводит к проблемам с реализацией закона из-за низкого уровня цифровизации государственных органов и слабой правоприменительной практики [33]. Индийский опыт демонстрирует попытку адаптации регулирования к местным условиям, но подчеркивает необходимость инфраструктуры для эффективной реализации. Индийская практика регулирования платформенной занятости может быть полезна, так как является примером урегулирования данного вопроса на уровне субъектов федерации.

Говоря о странах ЕЭАС, значимым является рассмотрение опыта Казахстана, где по состоянию на 2022 год в области труда через цифровые платформы было занято около 900 тысяч человек [34]. Казахстан в 2023 году внес изменения в Социальный кодекс, введя понятие «платформенная занятость». Законодательство определяет три стороны отношений: оператор платформы, заказчик и исполнитель. Причем операторы платформ были признаны налоговыми агентами и были обязаны удерживать и перечислять определенные налоги и взносы. Были внесены изменения в Гражданский кодекс Казахстана, согласно которому были урегулированы взаимоотношения между заказчиком, и оператором, а также исполнителем. Кроме того, изменен был и Трудовой кодекс Казахстана, в частности, он был дополнен новой статьей 146-1, которой определены особенности регулирования труда работников, нанимаемых индивидуальным предпринимателем или юридическим лицом, осуществляющим деятельность с применением интернет-платформ или мобильного приложения платформенной занятости (например, был установлен минимальный срок трудового договора между платформой и трудящимся в один год) [35]. Подобное регулирование позволяет сохранять гибкость. В 2023 году запущены пилотные проекты (при сотрудничестве Яндекс.Такси) направленные на автоматизацию налоговых и социальных платежей [36].

В Казахстане применяется схожий с аналогичной международной судебной практикой «тест контроля», согласно которому если платформа значительно ограничивает автономию исполнителя, это может быть основанием признания отношений трудовыми. Однако из-за отсутствия профсоюзов в данной сфере и низкой правовой грамотности сотрудников дела до судов доходят редко [37]. Однако в региональном масштабе принимаются важные шаги по выведению платформенно занятых из «теневой» экономики, например в Костанайской области на региональной карте занятости 2022–2025 годов запланировано создание новых платформенных рабочих мест [38]. Таким образом, Казахстан является еще одним достойным примером унифицированного регулирования вопросов касающихся платформенной занятости. Такой подход интересен для России как пример страны СНГ, так как в нем сочетаются элементы трудового и гражданско-правового регулирования.

### **Заключение**

Платформенная занятость, как динамичный элемент цифровой экономики, требует правовой модели, адаптированной к современным вызовам, где гибкость трудовых отношений сочетается с гарантиями социальной защиты. Зарубежный опыт демонстрирует широкий спектр подходов: от либеральной политики США, сохраняющей рыночную мобильность при наличии калифорнийского компромисса, предусматривающего частичные гарантии без полного признания работниками, до европейской практики, основанной на презумпции трудовых отношений.

Для России, находящейся на этапе формирования собственного регулирования платформенной занятости, ключевым становится синтез лучших зарубежных практик с учетом экономических приоритетов (поддержка инноваций и гибкости рынка труда) и социальных обязательств. В этой связи целесообразно законодательно закрепить промежуточный статус «платформенного работника», предоставив базовые гарантии – социальное страхование, право на минимальный доход и прозрачность алгоритмического управления, как это реализовано в ЕС, что позволит снизить риски дискриминации и злоупотреблений со стороны платформ.

Одновременно важно сохранить гибкость занятости через гибридную модель, сочетающую элементы гражданско-правовых и трудовых норм по аналогии с казахстанским опытом. Интеграция автоматизированных механизмов социальных отчислений, апробированных в Казахстане, с государственным субсидированием, а также запуск пилотных проектов в регионах с высокой долей цифровизации государственного управления могут стать эффективным инструментом адаптации норм регулирования платформенной занятости в зарубежных странах к российским реалиям.

Не менее значимым направлением представляется участие России в разработке международных стандартов в рамках МОТ, СНГ и ЕАЭС, а также двустороннее сотрудничество с Казахстаном в сфере кроссплатформенных проектов, что обеспечит гармонизацию правового поля и снижение барьеров для цифрового рынка труда.

Таким образом, сбалансированное регулирование, основанное на адаптации зарубежных практик, поэтапном внедрении реформ через эксперименты и международный диалог, способно создать устойчивую систему регулирования платформенной занятости, где защита прав платформенных работников не противоречит развитию инновационной экономики, а гибкость занятости дополняется социальными гарантиями, обеспечивая долгосрочную стабильность рынка труда.

### Список цитируемых источников

1. Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад / О. В. Сиянская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. 64 с. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf> (дата обращения: 02.04.2025).
2. Волостнов А. Платформы – новый двигатель занятости и импортозамещения. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2022/08/10/935464-platformi-zanyatosti-importozamescheniya> (дата обращения 02.04.2025).
3. Липанова Л., Арялина М., Кинякина Е. Почти четверть населения к 2030 году будет работать на цифровых платформах. URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2024/07/18/1050707-pochti-chetvert-naseleniya-budet-rabotat-na-tsifrovih-platformah> (дата обращения: 02.04.2025).
4. Кулагина А. В. Правовые проблемы платформенной занятости: правовой статус работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 4. С. 20–23. DOI: <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-3-18-21> (дата обращения: 02.04.2025).
5. ФНС. В России зарегистрировалось более 8 миллионов самозанятых. URL: [https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities\\_fts/13806994/](https://www.nalog.gov.ru/rn77/news/activities_fts/13806994/) (дата обращения: 02.04.2025).
6. Проект Федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения 02.04.2025)
7. Чуча С. Ю. Проблемы реализации защитной функции профсоюзов в новых формах занятости // Трудовое право России и за рубежом. 2023.

№ 3. С. 18–21. DOI: <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-3-18-21> (дата обращения: 02.04.2025).

8. Томашевский К. Л. Трансформация трудовых правоотношений (от индустриального к постиндустриальному типу) // Журнал российского права. 2025. Т. 29, № 2. С. 94–109. DOI: <https://doi.org/10.61205/S160565900031992-5> (дата обращения: 02.04.2025).

9. Филипова И. А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16–18. DOI: <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2023-1-16-18> (дата обращения: 02.04.2025).

10. Проект Федерального закона № 858157-8 «Трудовой кодекс Российской Федерации» (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 06.03.2025). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/858157-8> (дата обращения: 02.04.2025).

11. G2O Policy brief Brasil 2024: governance of algorithmic management in digital platforms: [сайт] URL: [https://www.t20brasil.org/media/documentos/arquivos/TF05\\_ST\\_06\\_Governance\\_of\\_Algo66cf6a6a09969.pdf](https://www.t20brasil.org/media/documentos/arquivos/TF05_ST_06_Governance_of_Algo66cf6a6a09969.pdf) (дата обращения: 02.04.2025).

12. Шуралева С. В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. Вып. 4(62). С. 645–661. DOI: <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2023-62-645-661> (дата обращения: 02.04.2025).

13. Полякова М. Доступность и ответственность: каким должно быть регулирование платформенной экономики. URL: <https://daily.hse.ru/post/dostupnost-i-otvetstvennost-kakim-dolzno-byt-regulirovanie-platformennoi-ekonomiki> (дата обращения: 02.04.2025).

14. The Fair Labor Standards Act of 1938, as amended. URL: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf> (дата обращения: 02.04.2025).

15. Bureau of Labor Statistics. Electronically mediated employment. URL: <https://www.bls.gov/> (дата обращения 02.04.2025).

16. Pew Research Center. The State of Gig Work in 2021. URL: <https://www.pewresearch.org/> (дата обращения 02.04.2025).

17. Opinion Letter FLSA2019-6 by U.S. Department of Labor. URL: <https://www.dol.gov/> (дата обращения: 02.04.2025).

18. Fact sheet 13: Employee or independent contractor classification under the Fair Labor Standards Act. 11/03/2024. URL: <https://www.dol.gov/> (дата обращения: 02.04.2025).

19. California legislative information. Assembly Bill No. 5 Workers status: employees and independent contractors. URL: <https://leginfo.legislature.ca.gov/> (дата обращения: 02.04.2025).

20. Test of Proposed Laws. [сайт] URL: <https://vig.cdn.sos.ca.gov/> (дата обращения 02.04.2025).

21. Saint Louis university school of law. Dependent Contractors' in the Gig Economy: A Comparative Approach. URL: [https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/11/Dependent\\_Contractors\\_in\\_the\\_Gig\\_Econom.pdf](https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2016/11/Dependent_Contractors_in_the_Gig_Econom.pdf) (дата обращения: 02.04.2025).

22. University of Oxford. Navigating Disputes in the Gig Economy: Insights for Workers, Platforms, and Policymakers. URL: <https://www.oii.ox.ac.uk/news-events/navigating-disputes-in-the-gig-economy-insights-for-workers-platforms-and-policymakers/> (дата обращения: 02.04.2025).

23. Council of the European Union. Spotlight on digital platform workers in the EU. URL: <https://vig.cdn.sos.ca.gov/> (дата обращения: 02.04.2025).

24. Council of the European Union. Commission proposals to improve the working conditions of people working through digital labour platforms. URL: <https://ec.europa.eu/> (дата обращения: 02.04.2025).

25. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publie au bulletin. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/> (дата обращения 02.04.2025).

26. Gigpedia. Spain – Labour Ministry to extend Ley Rider (Rider Law) to domestic workers. URL: <https://gigpedia.org/> (дата обращения: 02.04.2025).

27. European Agency for Safety and Health at Work. Spain: the ‘Riders’ Law’. URL: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain\\_Riders\\_Law\\_new\\_regulation\\_digital\\_platform\\_work.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-01/Spain_Riders_Law_new_regulation_digital_platform_work.pdf) (дата обращения: 02.04.2025).

28. Euractiv. Gig work file set to become key campaign fight for the French left. URL: <https://www.euractiv.com/> (дата обращения: 02.04.2025).

29. Gigpedia. March 2023 – The Netherlands – Deliveroo / FNV (Supreme Court). URL: <https://gigpedia.org/> (дата обращения 02.04.2025).

30. Niti Aayog. India’s Booming Gig and Platform Economy. Policy Brief 2022. URL: <https://www.niti.gov.in/> (дата обращения: 02.04.2025).

31. Singhania & Partners LLP. 2020 Gig workers and platforms workers: the code on social security 2020. URL: <https://singhania.in/> (дата обращения: 02.04.2025).

32. ООН. Осуществление международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Периодические доклады, представленные государствами-участниками в соответствии со статьями 16 и 17 Пакта Свод-



ный второй, третий, четвертый и пятый. Периодический доклад Индии [сайт] URL: <https://www.refworld.org> (дата обращения 02.04.2025).

33. The Rajasthan platform-based gig workers (registration and welfare) Bill No. 30 of 2023. URL: <https://aioe.in/wp-content/> (дата обращения: 02.04.2025).

34. ILO. Влияние цифровизации на рынок труда республики Казахстан. URL: <https://kasipodaq.kz/> (дата обращения 02.04.2025).

35. Черненко Л. Платформенная занятость появилась в Казахстане: что это значит. URL: <https://www.zakon.kz/pravo/6391548-platformennaya-zanyatost-poyavilas-v-kazakhstane-chto-eto-znachit.html> (дата обращения: 02.04.2025).

36. Комитет государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан. О проекте по развитию Платформенной занятости. URL: <https://www.gov.kz/memleket/> (дата обращения: 02.04.2025).

37. Khasenov M. Employment relationship and platform work: global trends and case of Kazakhstan // Ежегодник трудового права. 2023. Вып. 13. С. 195-201. DOI: <https://doi.org/10.21638/spbu32.2023.113> (дата обращения: 02.04.2025).

38. Платформенная занятость в Казахстане достигает 500 тысяч человек. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/384547?lang=ru> (дата 02.04.2025).

**Ланцева Дарья Евгеньевна,**  
науч. рук.: Матякубова А.А., к.ю.н., доцент,  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова,  
г. Ярославль, Россия

## **СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭЛЕКТРОННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН ТРУДОВОГО ОТНОШЕНИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

**Аннотация.** В век цифровых технологий смартфоны приобретают в жизни человека все большее значение. В цифровую плоскость уже давно перенесено решение не только личных, но и рабочих вопросов. Обыденным стало получение юридически значимых сообщений от работодателя в социальных сетях. Для удобства коммуникации посредством социальных сетей создаются различные рабочие чаты, группы. Электронное взаимодействие сторон трудового отношения – оперативно и, как правило, не предполагает дополнительных экономических затрат. С развитием технологий на смену



быстрым сообщениям пришли эмодзи, которые «прочно» вошли как в повседневное, так и в рабочее общение посредством социальных сетей.

**Ключевые слова:** электронное взаимодействие, переписка, мессенджер, эмодзи, работник, работодатель

### **Введение**

XXI век – время цифровизации. Общение переходит в социальные сети, мессенджеры, «живое общение» становится не таким эффективным, быстрым. Так, согласно исследованию ВЦИОМ 2023 г. 86 % россиян пользуются хотя бы одной социальной сетью или мессенджером [1].

Взаимодействие работодателя и работника не является исключением. Огромное количество юридически значимых сообщений направляются сторонами трудовых отношений посредством мессенджеров. А само сообщение и ответ на него может сопровождаться эмодзи. Так, согласно статистическим данным корпорации Apple ежедневно на устройствах компании передается около 5,5 миллиардов эмодзи [2, с. 14]. Более того, само количество эмодзи постоянно растет, они приобретают все большую популярность.

В связи с этим в правовых спорах переписки и эмодзи имеют важное, а иногда и решающее значение. Правоприменитель вынужден анализировать «электронные» доказательства, устанавливать их смысловое значение в каждом конкретном споре, учитывая множество обстоятельств (в том числе: общепринятое восприятие, контекст, принятую у работодателя практику и т. д.).

В рамках рассматриваемой темы условия такого анализа осложняются природой трудовых правоотношений, недопустимостью нарушения прав более слабой стороны – работника.

### **Основная часть**

В сфере гражданского права, гражданско-правовых отношений определение сторонами существенных условий договора, принятие работ, предъявление претензий посредством мессенджеров, использования эмодзи уже не ново. Такое взаимодействие оперативно, требует минимальных временных затрат и позволяет передать всю необходимую, в том числе юридически значимую информацию в любое время простейшим способом.

По этим причинам взаимодействие работника и работодателя переходит в ту же плоскость. Однако трудовые и гражданско-правовые отношения по своей природе различны: если для гражданско-правовых отношений характерно равенство сторон, то для трудовых – напротив. Работник признается менее защищенной стороной, отношения по своей природе являются отношениями власти и подчинения. В связи с этим использование вышеописанных

санного способа взаимодействия без правовой регламентации с огромной вероятностью может привести к нарушению прав работника.

Так, весьма интересным в рамках рассматриваемой темы является вопрос об электронном взаимодействии сторон трудовых отношений, о его формах.

Прежде всего, важно отметить, что в действующем трудовом законодательстве не раскрывается термин «электронное взаимодействие» работника и работодателя». В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержатся нормы, посвященные регулированию одной из форм такого взаимодействия – электронного документооборота (далее – ЭДО).

Однако в настоящее время электронное взаимодействие сторон трудовых отношений выходит далеко за пределы ЭДО. К электронным формам коммуникации работника и работодателя также относятся переписки в мессенджерах, общение в чатах, совещания, проводимые посредством видеоконференций и т. д. Вышеуказанные формы взаимодействия не регламентированы, но весьма распространены по следующим причинам.

1. Так, в соответствии с ч. 4 ст. 22.1 ТК РФ ЭДО может осуществляться посредством цифровой платформы «Работа в России», либо посредством иной информационной системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения [3].

Стоимость информационных систем, посредством которых может осуществляться ЭДО, достаточно высока. Так, в 2023 г. система «Контур. Диадок» на 12 тыс. документов могла обойтись работодателю в 68 400 руб., система «Корус» на 60 тыс. документов – 187 200 руб. [4].

2. Помимо этого, работодатель вынужден нести дополнительные расходы на внедрение СЭДа, обучение сотрудников, организацию работы технической поддержки, а также обеспечение сотрудников электронными подписями. Соответственно, использование различных систем ЭДО может стать значительной тратой, а иногда и непосильной финансовой «ношей» для работодателя.

3. Мессенджеры, социальные сети и электронная почта не требуют каких-либо расходов, просты в использовании, установке, внедрении, всегда «под рукой» у работника, и потому становятся более привлекательными и выгодными.

В связи с этим зачастую работодатели используют Telegram, WhatsApp, ВКонтакте и другие мессенджеры, электронную почту, посредством которых направляют работникам документы, касающиеся осуществления трудовой функции, используют их для разрешения возникающих споров, ознакомления с локальными актами и т. д.

При этом работодатели, как правило, не принимают локальные акты, определяющие порядок электронного взаимодействия, которое осуществляется вне системы ЭДО. Данное обстоятельство крайне негативно сказывается на положении работника. Об этом свидетельствует судебная практика.

Так, исходя из фабулы одного трудового спора, работник был отстранен от работы на основании абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ. Впоследствии уведомление о прекращении действия обстоятельств, ввиду которых работник был отстранен, и необходимости приступить к работе было направлено работнику Почтой России. Однако поскольку доставка почтовой корреспонденции занимает определенное время, работодатель решил направить указанное уведомление посредством мессенджера.

Посчитав, что надлежащим образом уведомил работника, работодатель издал приказ об увольнении сотрудника на основании п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку последний не приступил к работе на следующий день с момента направления сообщения в мессенджере.

Оставляя решение суда апелляционной инстанции о признании увольнения незаконным без изменения, суд кассационной инстанции отметил, что направление сообщений через мессенджер не свидетельствует об исполнении обязанности по уведомлению работника. Судебная коллегия отметила, что порядок уведомления сотрудника, который был отстранен от работы, о допуске к работе нормативно не урегулирован, поэтому работодатель вправе самостоятельно установить сроки и способ уведомления работника о допуске с помощью мессенджера, приняв локальный нормативный акт и ознакомив с ним работника. Однако в рассматриваемой ситуации работодатель не сделал этого [5]. Аналогичные спорные вопросы возникают в правоприменительной практике стран – участниц ЕАЭС [6].

В другом деле суд установил, что направление работнику сообщения о необходимости дать объяснения по факту отсутствия на рабочем месте посредством мессенджера не может считаться соблюдением процедуры увольнения, поскольку трудовым договором, заключенным между сторонами, не предусмотрена возможность направления юридически значимых сообщений работнику через мобильные приложения либо на электронную почту, а также ввиду отсутствия у работодателя согласия работника на получение уведомлений через сообщения в мессенджере [7].

Помимо этого, работники все чаще стали задаваться вопросами о правомерности включения их в рабочие групповые чаты, о возможности предупредить работодателя об «отгуле» [8; 9].

Таким образом, на основании изложенного можно сделать вывод о том, что на сегодняшний день потребность в правовом регулировании вза-

имодействия работника и работодателя посредством мессенджеров, социальных сетей сторон трудовых отношений уже назрела.

Как справедливо отмечает Н.С. Толкачев, содержание правового регулирования электронной коммуникации в организации должно определяться на локальном уровне [10, с. 140–141]. В связи с этим считаю оправданным включение соответствующего порядка взаимодействия в Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР; ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

Так, согласно Приказу Роструда обязательными для включения в ПВТР являются следующие условия, затрагивающие работника и работодателя: основные права и обязанности; ответственность сторон [11]. Полагаю, что закрепление соответствующих положений о порядке взаимодействия сторон трудовых отношений возможно включить в ПВТР в качестве корреспондирующих друг другу прав и обязанностей по использованию мессенджеров.

Весьма обоснованным видится издание отдельного локального акта, регламентирующего вопросы взаимодействия работников и работодателя в мессенджерах. Так, в указанных актах стоит определить, какие конкретно мессенджеры используются, обязан ли работник вступать в корпоративные чаты, может ли работодатель самостоятельно добавлять сотрудников, период времени, в течение которого работник/работодатель должны проверять направляемые друг другу сообщения и отвечать на них.

При этом, анализируя вопросы правового регулирования взаимодействия сторон трудовых отношений посредством мессенджеров, нельзя обойти стороной вопрос о правовом значении различных графических средств общения (эмодзи, смайлы, стикеры, т. д.), которые в настоящее время становятся неотъемлемой частью сообщений. Более подробно остановимся на исследовании вопроса о значении эмодзи, как наиболее универсального графического средства общения.

Так, эмодзи (смайлы) – это язык идеограмм, который представляет собой набор миниатюрных изображений, способных передать широкий спектр эмоций [12].

Как справедливо отмечает С. Л. Будылин, эмодзи являются средством невербальной коммуникации, для которых характерны существенная степень стандартизации и возможность непосредственного включения в печатный текст [13, 71–72]. Эмодзи позволяют автору выразить свой ответ на какое-либо сообщение одним или несколькими символами, что значительно ускоряет процесс общения.

Сегодня эмодзи – это неотъемлемая часть сообщений. В ряде случаев они и вовсе могут заменить их текстовую часть, это характерно как для личного, так и для делового общения.

Так, в одном из решений по делу Канадский суд вынужден был определить правовое значение эмодзи, в связи с чем отметил: «Это, по-видимому, новая реальность в канадском обществе, и суды должны быть готовы к встрече с новыми проблемами, которые могут возникнуть из-за использования эмодзи и тому подобного» [14]. Более того, в настоящее время даже отсутствие эмодзи может иметь правовое значение.

Как известно из обстоятельств одного из довольно резонансных дел в Австралии, работник написал пост в поддержку террористической группировки в социальной сети, тем самым нарушив политику компании, за что впоследствии был уволен. Разрешая требования сотрудника о признании увольнения незаконным, комиссия установила, что доводы работника о том, что пост носил саркастический характер, не имеют никаких подтверждений, поскольку в публикации не содержалось ни одного эмодзи, позволившего сделать вывод о юмористическом характере сообщения [15].

В России же судебная практика по трудовым спорам, в рамках которых разрешается вопрос о правовом значении эмодзи, только начала формирование.

Так, например, эмодзи «рукопожатие» в контексте переписки может рассматриваться как согласие с фактом выполнения работ, так и принятие сообщения о готовности работ к сведению [16]. А эмодзи «палец вверх» может быть интерпретирован как подтверждение согласия сторон на определенные условия договора [17].

В связи с этим А.Н. Андриевская и Д.А. Косторнов полагают, что направление эмодзи по существу является квазиконклюдентным действием, порождающим правовые последствия [18, с. 110].

В зарубежной судебной практике эмодзи уже давно стали способом выражения воли сторон при исполнении обязательств [19].

Очевидно, что ввиду многообразия цифровых картинок, а также разницы восприятия каждого человека, эмодзи могут быть интерпретированы по-разному. Как справедливо отмечает В.В. Богдан, даже изменение последовательности или их сочетания может существенно повлиять на высказываемый смысл [20, с. 124]. Более того, «внешний вид» эмодзи может различаться в зависимости от устройства пользователя, установленного программного обеспечения.

Как отмечается в литературе, «понимание скрытого смысла, выражаемого с помощью эмодзи, представляет особую сложность, поскольку его осознание требует дополнительной мыслительной деятельности со стороны правоприменителя» [12, с. 95].

В связи с этим эмодзи во избежание неоднозначного восприятия, необходимо выбирать наиболее нейтральные (в плане отражения эмоций). Такой формальный подход к эмодзи и их смыслу соответствует характеру трудо-

вых правоотношений, а также обеспечит защиту прав работника и работодателя в случае возникновения спорной ситуации.

Вместе с тем в настоящее время все большее распространение получает еще один графический инструмент – реакции. Это те же эмодзи, которые пользователь может просто «прикрепить» к сообщению. При этом все вышеуказанные проблемные вопросы, связанные с определением правового значения эмодзи, можно также отнести к реакциям.

Таким образом, использование эмодзи, как правило, осуществляется в переписке в мессенджерах и социальных сетях, а потому необходимо вернуться к вопросу о правовой регламентации данной формы электронного взаимодействия работника и работодателя. Ранее нами было сформулировано предложение о подготовке и издании локального акта, определяющего порядок общения сторон трудового отношения в мессенджерах, или внесение изменений в уже существующие акты.

Так, в основу формирования привычной и распространенной у работодателей практики по принятию вышеуказанных актов, могут быть положены соответствующие разъяснения Роструда (как ранее было отмечено, стороны трудовых отношений весьма часто обращаются в указанный орган с целью получения разъяснений по вопросам электронного взаимодействия, а потому Роструд обладает наиболее актуальной и полной информацией). Аналогичным способом (условно) решена исследуемая проблема в правоприменительной практике Республики Казахстан [21].

На наш взгляд, законодательного регулирования взаимодействия сторон трудовых отношений посредством мессенджеров не требуется. Вполне достаточного локального нормативного регулирования.

Помимо определения используемых мессенджеров, видов направляемой информации, сроков ответа на сообщения и другого, работодатель также сможет установить тот перечень эмодзи, реакций, которые могут использовать стороны трудовых отношений в деловой переписке. Более того, для «единого» прочтения допустимо определить их общепринятый смысл. В таком случае удачным видится использование наиболее стандартных по значению эмодзи, которые не отражают эмоции отправителя, а, к примеру, могут подтверждать факт получения информации.

### **Заключение**

Таким образом, электронное взаимодействие сторон трудовых отношений посредством мессенджеров с использованием эмодзи и реакций стало привычным.

Представляется, что правовое регулирование ранее упомянутых вопросов наиболее целесообразно с помощью локального нормотворчества. В связи с этим обоснованным представляется издание работодателем соот-

ветствующего локального акта, на основании положений которого стороны смогут направлять друг другу юридически значимые сообщения в мессенджерах, в том числе с использованием известного перечня эмодзи, реакций не опасаясь за правовую неопределенность направляемых сообщений.

### Список цитируемых источников

1. Социальные сети и мессенджеры: вовлеченность и предпочтения. ВЦИОМ. URL: <https://clck.ru/3L9mCh> (дата обращения: 12.03.2025).
2. Сидоренко Э. Л. Эмодзи-преступления: типология и алгоритмы квалификации // Мировой судья. 2024. № 4. С. 14–19.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002 № 1. Ст. 3 (с изм. и доп.).
4. Стоимость систем электронного документооборота. URL: <https://clck.ru/3L9oEg> (дата обращения: 25.03.2025).
5. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 14.06.2023 №88-15108/2023 // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.03.2025).
6. Решение суда Советского района г. Минска от 15 сентября 2022 г. по делу №101ГИП222238/А. URL: <https://clck.ru/3L9ova> (дата обращения: 11.03.2025).
7. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 16.05.2024 №88-8806/2024 // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 11.03.2025).
8. Онлайнинспекция. рф. Рабочие чаты. URL: <https://clck.ru/3L9pgW> (дата обращения: 30.03.2025).
9. Онлайнинспекция. рф. Сообщения в WhatsApp. URL: <https://clck.ru/3L9pqL> (дата обращения: 30.03.2025).
10. Толкачев Н. С. Электронные документы как средства доказывания в судебном разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2023. № 6. С. 135–141.
11. Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 13.03.2025).
12. Мельник С. В., Казакова, С.Р. Электронная переписка и смайлы в системе доказательств гражданского судопроизводства // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2024. № 4 (44). С. 91–95.
13. Будылин С. Л. «Большой палец вверх» – акцепт или оскорбление? Эмодзи, семиотика и право // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2023. № 8. С. 68–97.

14. South West Terminal Ltd. v Achter Land, 2023 SKKB 116 (CanLII). URL: <https://clck.ru/3L9pYj> (дата обращения: 13.03.2025).

15. Singh v. Aerocare Flight Support, 2016. URL: [2016] FWC 6186 (дата обращения: 29.03.2025).

16. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 13.05.2024 № 07АП-1967/2024 по делу № А27-4962/2023 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.03.2025).

17. Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 29.06.2023 № 15АП-8889/2023 по делу № А32-36944/2022 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 09.03.2025).

18. Андриевская А. Н, Косторнов Д. А. Правовые условия признания акцептом эмодзи при переписке в мессенджере // Юридическая наука. 2023. № 12. С. 109–111.

19. Friel v. Dapper Labs, Inc., 657 F. Supp. 3d 422 (S.D.N.Y. 2023). URL: <https://clck.ru/3L9pCJ> (дата обращения: 11.03.2025).

20. Богдан В. В. Использование языка идеограмм в юридически значимых сообщениях // Пермский юридический альманах. 2024. № 7. С. 118–130.

21. О возможности уведомления работника через Whatsapp по вопросам трудовых отношений. URL: <https://clck.ru/3L9p7U> (дата обращения: 11.03.2025).

**Саетова Мила Рамилевна,**  
науч. рук.: Томашевский К. Л., д.ю.н., проф.,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
г. Казань, Россия

## **ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ИНЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА БУДУЩЕЕ СФЕРЫ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ КИТАЯ И РОССИИ**

**Аннотация.** В статье рассматривается влияние искусственного интеллекта и других цифровых технологий на рынок труда России и Китая. Рассматриваются актуальные процессы цифровой трансформации в различных секторах экономики и их влияние на занятость, изменение структуры рабочих мест и требований к профессиональным навыкам. Особое внимание уделяется государственным стратегиям России и Китая в сфере развития цифровизации. В основе исследования содержится анализ статистических данных, государственных программ, научных взглядов и



экспертных оценок. Анализ влияния технологических изменений на будущее общемирового рынка труда остается открытым и сложно прогнозируемым.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, цифровизация, сфера труда, Китай, Россия, цифровые технологии, занятость

## **Введение**

Современный рынок труда претерпевает значительные преобразования в результате четвертой промышленной революции и построения цифровой экономики. Эти процессы особенно ярко проявляются в двух странах – членах БРИКС, которые мы возьмем для сравнительно-правового анализа: в Китае и России. Технологические преобразования оказывают определяющее влияние структуры рынка труда, ведут к увеличению спроса на специалистов с новыми компетенциями и в то же время к сокращению традиционных рабочих мест.

Актуальность исследования выражается в необходимости глубокого анализа последствий этих изменений для трудовых ресурсов, выработки эффективных стратегий адаптации и государственного регулирования.

Целью данной научной работы является анализ влияния искусственного интеллекта и цифровых технологий на рынок труда в Китае и России, а также выявление основных тенденций и последствий цифровой трансформации для сферы занятости. Исследование направлено на оценку масштабов автоматизации, изменений в структуре рабочих мест и требований к квалификации работников.

Вопрос влияния искусственного интеллекта и цифровых технологий на рынок труда активно исследуется как в мировом, так и в национальном контексте. К числу отечественных ученых-юристов, которые рассматривали в своих работах данные вопросы, относятся: А. А. Бережнов, И. В. Крылов, А. А. Линец, Л. В. Зайцева, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Д. А. Новиков, Е. М. Офман, Е. В. Сыченко, К. Л. Томашевский, И. А. Филипова и другие.

## **Основная часть**

В настоящее время отсутствует общепризнанное определение понятия «искусственный интеллект» (далее – ИИ). Это связано с его постоянным развитием в современном мире. Одно из определений закреплено в Национальной стратегии развития ИИ до 2030 года, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 года № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (ред. от 15.02.2024). В подп. «а» п. 1 разд. I данной стратегии, ИИ определяется как «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая поиск решений без заранее

заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека или превосходящие их. Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений» [1].

Общепризнанной дефиниции понятия «цифровые технологии» тоже не существует. «Цифровые технологии – это технологии, использующие электронно-вычислительную аппаратуру для записи кодовых импульсов в определенной последовательности и с определенной частотой» [2, с. 2].

Таким образом, разница между изучаемыми категориями заключается в том, что цифровые технологии – более широкое понятие, а искусственный интеллект – это конкретная область цифровых технологий, связанная с созданием компьютерных программ, имитирующих человеческий интеллект.

Однако обе эти категории оказывают огромное влияние на различные сферы жизни, в том числе на занятость и рынок труда.

Уровень развития цифровых технологий ощутимо повышается с каждым годом, это хорошо заметно на примере технологий ИИ как первой по степени значимости подгруппы цифровых технологий, оказывающей огромное влияние на все остальные [3, с. 744]. По мнению А. В. Кашепова, «цифровизация (информатизация) занятости происходит по нескольким направлениям. Главное направление – это трансформация рабочих мест, образа жизни и качества труда. Отдельная проблема – роботизация занятости и вытеснение человека из сферы труда. Второе направление – это изменения в системе управления трудовым процессом на предприятиях и регулирования рынка труда в мире, стране и в регионах» [4, с. 12].

И.В. Крылов анализирует конкретные примеры основных направлений цифровизации в сфере труда. К ним он относит «подбор работодателем персонала с помощью ИИ», «контроль за работником и оценка эффективности труда», «автоматизация производственных операций» [5, с. 201–204]. В процессе подбора персонала современные работодатели все чаще прибегают к использованию технологий ИИ для взаимодействия с претендентами и оценки их профессиональной пригодности. Такие алгоритмы способны автоматически анализировать резюме, исключать неподходящие анкеты, проводить телефонные опросы с целью выявления потребностей кандидатов, а также осуществлять анализ невербальных сигналов во время видеособеседований, включая мимику, интонацию, тембр голоса и движения. Компания Amazon, в свою очередь, использует

интеллектуальные камеры, интегрированные в систему мониторинга работы водителей грузового транспорта. Эти устройства способны выявлять нарушения правил дорожного движения и техники безопасности. Повышение количества зафиксированных инцидентов ведет к сокращению бонусных выплат за неделю. Более того, при недостижении заданных производственных показателей система автоматически направляет сотруднику уведомление-предупреждение.

Примером автоматизации производственных процессов является объявление банка «Сбербанк» 8 лет назад о сокращении трех тысяч работников юридического департамента путем замены их на роботизированных юристов [6]. Важно отметить, что, по мнению И. А. Филиповой, «возможности ИИ привлекают предпринимателей, поэтому бизнес-структуры инвестируют огромные средства в новые разработки, и успех каждой новой модели стимулирует этот процесс» [7, с. 14]. Количество компаний, инвестирующих в данную сферу экономики, с каждым годом растет: «глобальный рынок решений в области ИИ измеряется уже сотнями миллиардов долларов, а к 2030 году, согласно прогнозам Резолюции Европарламента от 3 мая 2022 года «Об искусственном интеллекте в цифровую эпоху», вклад ИИ в мировую экономику превысит 11 трлн евро» [8].

В настоящее время в некоторых странах разработано законодательство в сфере регулирования ИИ. К ним относятся США, Южная Корея, Китай, Япония и другие. Рассмотрим подробнее сферу цифровых технологий на уровне Китая.

Китай находится в мировых лидерах по правовому регулированию ИИ, наряду с США и Европейским Союзом. И.А. Филипова выделила не менее три ключевых аспекта, по которым ведется соперничество между различными государствами и их союзами: «Это, во-первых, уровень развития искусственного интеллекта, во-вторых, темпы его развития и, в-третьих, уровень развития правового регулирования в данной области. Китай устойчиво занимает вторую позицию по первому показателю – уровню развития искусственного интеллекта, уступая лишь США и значительно опережая остальные страны мира [10] как по проводимым исследованиям, так и по коммерциализации их результатов, по развитию соответствующей инфраструктуры [9, с. 48]. По темпам развития Китай опережает США, за счет чего ставит задачу к 2030 г. обогнать США по первому показателю, этому сильно способствует китайское преимущество в объемах данных, доступных для алгоритмического анализа. По третьему показателю – уровню развития правового регулирования – Китай претендует на лидерство, конкурируя в этом с Европейским союзом, который стал первооткрывателем

в разработке законов, регулирующих использование искусственного интеллекта после принятия в 2024 г. Регламента ЕС об ИИ, вступившего в силу с 01.08.2024, и который также стремится стать первопроходцем в создании законов, регулирующих отношения, связанные с использованием искусственного интеллекта. Ведь, несмотря на растущее в мире число инициатив по регулированию, «количество новых режимов искусственного интеллекта с устоявшейся структурой все еще относительно невелико» (Dixon, 2023), в то время как необходимость в этом регулировании растет, причиной чего являются увеличивающиеся риски, связанные с внедрением искусственного интеллекта». В «Плане развития искусственного интеллекта нового поколения» «развитие технологий в сфере искусственного интеллекта обозначено в качестве одного из ключевых направлений, а на государственном уровне сформулирована общая стратегическая цель – к 2030 году вывести Китай на позиции мирового лидера в данной области» [11].

Согласно данным организации Фонда исследований развития Китая (China Development Research Foundation), с 2015 по 2017 годы некоторые компании сократили 30-40% персонала, вытеснив робототехникой [12]. В соответствии с опросом Accenture за 2022 г., 59 % фирм из 574 опрошенных компаний планируют увеличить инвестиции на нужды цифровой трансформации в ближайшие несколько лет [13]. Это показывает растущий интерес к использованию цифровых технологий.

На данный момент в Китае наблюдается нехватка кадров в технических и высокотехнологических областях, даже несмотря на то, что процессы цифровизации создают новые рабочие места в данной сфере. По некоторым экспертным прогнозам к 2030 г. спрос на специалистов по разработке продуктов ИИ в Китае увеличится в шесть раз по сравнению с 2022 г., что приведет к нехватке примерно 4 млн соответствующих специалистов на рынке труда [13].

Увеличение применения цифровых технологий приводит к уменьшению затрат на механический труд, который может быть осуществлен с помощью ИИ. В целом процессы модернизации и цифровой трансформации приводят к формированию развитой структуры занятости и уменьшению числа рабочих мест в трудоемких отраслях, падению спроса на низкоквалифицированный труд. Это обстоятельство создает риск роста числа материально уязвимых групп населения. Например, благодаря цифровой трансформации сельского хозяйства растет уровень автоматизации, что ведет к постепенному сокращению рабочих мест и уменьшению численности занятых в агропромышленном комплексе. Учитывая тот факт, что «в Китае насчитывается около 200 млн избыточной

рабочей силы в сельской местности, среди них низкоквалифицированные рабочие составляют более 8 %. Следовательно, в условиях расширения Индустрии 4.0 безработица на этих территориях усилится» [14, с. 144]. «Более того, китайские компании, при открытии новых производственных площадей, уже не пытаются совместить работу роботов и людей (как это было на начальном этапе внедрения роботов), а создают полностью автоматизированные предприятия, где доля «неживых» работников доходит до 90 %» [15, с. 91].

Таким образом, государственная политика Китая в сфере цифровых технологий, а также увеличивающееся внедрение их в трудовые процессы в краткосрочной перспективе может повысить безработицу в Китае.

Развитие цифровых технологий оказывает огромное влияние и на рынок труда России. В сфере создания систем цифровизации Россия имеет огромный потенциал в связи с наличием крупных компаний, таких как Сбербанк, Mail.Ru Group и т. д., которые осуществляют активное развитие технологий [16, с. 50]. Результаты исследования 2023 года, охватившего свыше 4 000 организаций приоритетных секторов экономики, показали, что в среднем 35 % компаний намерены внедрить технологии искусственного интеллекта в трехлетний период. Наибольшее распространение ИИ получил в лидирующих отраслях – финансовых услугах, ИКТ и здравоохранении, где его применяют 49,6 % предприятий. Индекс цифровой готовности экономики составил 3,6 из 10, демонстрируя рост на 23 % относительно 2021 года [17]. Как отмечается в совместном исследовании ВЦИОМ и Национального центра развития искусственного интеллекта при Правительстве РФ, проведенного в 2024 году, «уровень интеграции ИИ в российских компаниях значительно вырос: с 20 % в 2021 году до 43 % в 2024 году» [18]. В результате внедрения ИИ в производство на рынке труда обнаруживается недостаток квалифицированных кадров, растет технологическая безработица [19]. Как и в Китае, в России существует проблема нехватки высококвалифицированных технических специальностей.

В связи с принятием Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 гг. прогнозируется значительное уменьшение госслужащих [20]. Доля граждан, использующих механизм получения государственных и муниципальных услуг в электронном формате в России, составила в 2022 году 86,6 % [21]. Это на 5,5 % выше по сравнению с 2020 г. Именно внедрение ИИ в данном секторе может в дальнейшем привести к безработице в сфере государственного управления.

Согласно вышеуказанным статистическим данным, можно сделать вывод о том, что за внедрением цифровых технологий последуют

сокращения и трансформации рабочих мест в определенных областях. Однако ИИ может повлиять и положительно на рынок труда. Рынок труда будет предъявлять повышенный спрос на специалистов, обладающих стратегической гибкостью, когнитивными и эмоциональными навыками, исследовательскими способностями, педагогическими компетенциями, а также экспертизой в области машинного обучения и информационных технологий и другого, которые будет сложно реализовать с помощью ИИ [16, с. 49]. В связи с этим можно сделать вывод о том, что переобучение, замена вакансий, нехватка кадров в области ИИ в долгосрочной перспективе положительно повлияют на рынок труда и помогут адаптироваться обществу к изменениям, связанным с внедрением цифровых технологий.

Профессии, связанные с выполнением рутинных операций и низкой квалификацией труда, заменяются цифровыми технологиями, что также приведет к сокращению занятого населения, возможным социальным противоречиям, росту безработицы. Однако существует мнение, что «низкий уровень доходов населения создает ситуацию, в которой у российского бизнеса нет стимулов отказываться от дешевого труда уборщиков, водителей, охранников и заменять их более дорогостоящими технологиями» [22, с. 245].

### **Заключение**

Современные цифровые технологии оказывают влияние как на мировую экономику, так и на национальные экономики Китая и России, а последствия их внедрения на данный момент неоднозначны. В будущем они могут оказать как положительное, так и отрицательное влияние на сферу занятости и рынок труда. Однако выжно отметить, что высококвалифицированные специалисты будут востребованы всегда, а умение быстро учиться, адаптироваться к технологическим изменениям будет ключевым навыком в сфере труда.

Несмотря на сокращения, увольнения работников в различных отраслях труда из-за внедрения высокотехнологичных оборудования как в Китае, так и в России, возможен переход к изменению характера и содержания трудовых функций работников, в том числе приобретение ими цифровых навыков, готовность менять свою профессию на протяжении жизни.

Следовательно, развивая научные взгляды И.А. Филиповой [7; 9], можно спрогнозировать два возможных пути развития сферы труда:

1. ИИ как дополнение к работе работника. В этом случае система ИИ служит инструментом, помогающим человеку выполнять свою работу более

эффективно. При этом главная роль в трудовом процессе по-прежнему остается за человеком.

2. Человеческий труд как дополнение к системе ИИ: здесь цифровая система является основным исполнителем задач, а работник выполняет вспомогательные функции, контролируя и регулируя работу системы. В этом типе взаимодействия главная роль принадлежит системе ИИ.

### Список цитируемых источников

1. Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 (ред. от 15.02.2024) «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» (вместе с Национальной стратегией развития искусственного интеллекта на период до 2030 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. 14.10.2019. № 41. ст. 5700.

2. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 33.505-2003 «Единый российский страховой фонд документации. Порядок создания страхового фонда документации, являющейся национальным научным, культурным и историческим наследием» (утв. постановлением Госстандарта РФ от 29 июля 2003 г. № 255-ст). URL: [https://rosgosts.ru/file/gost/01/120/gost\\_r\\_33.505-2003.pdf](https://rosgosts.ru/file/gost/01/120/gost_r_33.505-2003.pdf) (дата обращения: 20.03.2025).

3. Филипова И. А. Интеллектуальные роботы, киборги, генетически усовершенствованные индивиды, химеры: будущее и задачи права. *Journal of Digital Technologies and Law*. 2024. № 2(4). С. 741–781. DOI: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2024.38> (дата обращения: 20.03.2025).

4. Кашепов А. В. Трансформация занятости в цифровой экономике // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. 2018. № 2. С. 11–17.

5. Крылов И. В. Совершенствование трудового законодательства в условиях развития технологий искусственного интеллекта // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. 2024. № 1. С. 199–213.

6. Сбербанк передаст работу 3 тыс. сотрудников роботам-юристам. URL: [rbc.ru/rbcfreenews](https://rbc.ru/rbcfreenews) (дата обращения: 20.03.2025)

7. Филипова И. А., Кувандиков З. О. Правовое регулирование искусственного интеллекта: европейский подход. Курс лекций (на русском и узбекском языках). Самарканд: Самаркандский государственный университет, 2024. 101 с.

8. European Parliament Resolution of 3 May 2022 on Artificial Intelligence in a Digital Age (2020/2266(INI)). URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0140\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0140_EN.html) (дата обращения: 20.03.2025).

9. Филипова И.А. Правовое регулирование искусственного интеллекта: опыт Китая. *Journal of Digital Technologies and Law*. 2024. №2(1). С.46–73. DOI: <https://doi.org/10.21202/jdtl.2024.4>
10. The Global AI Index // URL: <https://goo.su/ENE2B> (дата обращения: 19.03.2025).
11. Webster, G., Creemers, R., Kania, E., & Triolo, P. (2017, August 1). China's 'New Generation Artificial Intelligence Development Plan. Stanford University. URL: <https://goo.su/hdBFr> (дата обращения: 19.03.2025).
12. Только в Китае роботы и ИИ оставят без работы 100 млн человек. URL: <https://hightech.plus/2019/02/14/tolko-v-kitae-roboti-i-ii-ostavyat-bez-raboti-100-mln-chelovek> (дата обращения: 18.03.2025).
13. Последствия цифровизации для рынка труда на примере Китая. URL: <https://infobrics.org/post/39711/%5D> (дата обращения: 18.03.2025).
14. Лю Пэн, Белокрылова О.С. Перспективы занятости в условиях перехода к Индустрии 4.0 (на примере Китая) // Социальные новации и социальные науки : [электронный журнал]. 2022. № 1. С. 140–147. URL: <https://sns-journal.ru/ru/archive/>
15. Лукьянец А.С., Медведь В.А., Рязанцев Н.С. Особенности процессов роботизации в Восточной Азии // Наука. Культура. Общество. 2019. № 34. С. 83–93.
16. Колмакова И. Д., Бурлаков М. Е., Колмакова Е. М., Бутаков Н. А. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда Российской Федерации // Вестник Челябинского государственного университета. 2023. № 11 (481). С. 44–52. DOI: 10.47475/1994-2796-2023-481-11-44-52.
17. Индекс готовности приоритетных отраслей к внедрению искусственного интеллекта. URL: <https://ai.gov.ru/ai/implementation/?ysclid=m8o47bn87y589228996> (дата обращения: 18.03.2025).
18. Национальный центр сообщил о росте интеграции ИИ в России. URL: <https://www.ridus.ru/nacionalnyj-centr-soobshil-o-roste-integracii-ii-v-rossii-523987.html> (дата обращения: 18.03.2025).
19. Влияние искусственного интеллекта на рынок труда. Tadviser: Государство, Бизнес, Технологии. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> Статья: [Влияние искусственного интеллекта на рынок труда](#) (дата обращения: 17.03.2025).
20. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // Официальный сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 16.03.2025).



21. Цифровая экономика в цифрах (новые статсборники ИСИЭЗ) URL: <https://issek.hse.ru/news/892383987.html?ysclid=m8o4tfcuaw139221911> (дата обращения: 17.03.2025).

22. Крюков А. Н., Савинова М. В. Влияние искусственного интеллекта на занятость и безработицу в Российской Федерации // XXXVI Международные Плехановские чтения: сборник статей участников конференции. Москва, 2023. С. 243–247.

**Сухоруков Артем Александрович,**  
науч. рук.: Мясников В. В., к.ю.н., доцент,  
Всероссийский государственный университет юстиции  
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА**

**Аннотация.** В статье рассматривается трансформирующее воздействие искусственного интеллекта (ИИ) на сферу наемного труда и занятости населения. Анализируя как потенциальные возможности ИИ в контексте оптимизации процессов трудоустройства, так и более фундаментальные преобразования в организации трудовой деятельности, данная работа акцентирует внимание на дихотомическом характере технологического прогресса в означенной области. В рамках анализа исторических тенденций и современных прогностических моделей, в исследовании проводится дифференциация между влиянием ИИ на инструментальный рекрутинг и фундаментальными изменениями в структуре рабочих мест. Пристальное внимание уделяется перспективам применения ИИ в контексте гарантии инклюзивности и эквивалентности на рынке труда, что иллюстрируется посредством конкретных примеров инновационных разработок. В заключительной части работы подчеркивается необходимость системного подхода к управлению технологическими изменениями, направленными на оптимизацию позитивных эффектов ИИ для рынка труда, при одновременном снижении деструктивных последствий и обеспечении гарантий социальной защиты для трудящихся; также предложены авторские варианты совершенствования правового регулирования в сфере наемного труда.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, рынок труда, занятость, автоматизация, трансформация работы, автоматизация, вытеснение рабочих мест

## **Введение**

Актуальность темы исследования обусловлена стремительным развитием искусственного интеллекта (ИИ) и его трансформационным воздействием на парадигму труда. Внедрение ИИ требует адаптации трудового законодательства к новым реалиям рынка.

## **Основная часть**

Исторически сложилось так, что технологические инновации неизменно оказывали влияние на организацию трудовой деятельности. На протяжении десятилетий в ряде основных отраслей промышленности России наблюдалась тенденция к оптимизации издержек, в том числе посредством реализации политического фактора переноса производственных мощностей за рубеж [1, с. 24]. В условиях технологических и экономических изменений, влияющих на рынок труда, традиционной задачей государства остается согласование интересов работников и работодателей [2, с. 206]. С учетом фактора прекаризации наемного труда [3, с. 109] стремление бизнеса к снижению производственных затрат посредством замещения человеческого труда машинным не является принципиально новым явлением. Вместе с тем ускорение прогресса в области ИИ и значительный потенциал новых цифровых технологий в XXI веке обуславливают кардинальные изменения на различных рынках. В современных условиях работодатели активно используют ИИ как для повышения эффективности процессов трудоустройства, так и для оптимизации организации самой работы работников. Технологии преобразования речи в текст и текста в речь, персональные цифровые ассистенты и иные разработки на базе ИИ и робототехники могут способствовать более инклюзивному и полноценному участию в трудовой деятельности в режиме реального времени. В частности, система GnoSys, функционирующая по принципу Google-переводчика для лиц с нарушениями слуха и речи, использует компьютерное зрение и нейронные сети для преобразования языка жестов и мимики в текстовую и речевую форму. Компания DeepMind, входящая в состав Google, применяет ИИ для разработки алгоритмов чтения по губам с целью интерпретации целых фраз. В свою очередь, приложение Seeing AI от Microsoft представляет собой программу компьютерного зрения, предназначенную для описания окружающей среды для людей с нарушениями зрения, используя при этом технологии распознавания лиц и мимики, с целью предоставления информации о внешнем виде окружающих людей.

Влияние ИИ на рынок труда и сферу занятости выходит за рамки постепенных эволюционных изменений в методах найма и продвижения работников. ИИ трансформирует саму структуру рабочих мест, способы организации трудовой деятельности и меняющийся спрос на рабочую силу в различных отраслях. Согласно мнению экспертов в период с 2025 по 2030 год

ИИ получит широкое распространение в ряде отраслей, оказывая заметное, ускоренное и значимое воздействие на экономику [4]. Еще в 2019 году, до появления генеративных моделей ИИ, Организация экономического сотрудничества и развития прогнозировала, что новые технологии автоматизации, вероятно, приведут к полной ликвидации 14 % рабочих мест в глобальном масштабе и радикальной трансформации 32 % рабочих мест [5].

Отчет IBM Institute for Business Value за 2024 год прогнозирует, что 1,4 миллиарда рабочих мест будут трансформированы ИИ в течение следующего десятилетия [6]. Неудивительно, что революция в сфере ИИ вызывает опасения у многих работников относительно возможной замены их рабочих мест автоматизированными системами. По данным недавнего опроса PwC, около трети респондентов выразили обеспокоенность по поводу замены их должности ИИ или негативного изменения характера их работы, хотя более половины респондентов признали позитивный потенциал ИИ для сферы занятости и карьерного роста [7].

Вместе с тем многие экономические аналитические обзоры предсказывают позитивное влияние ИИ на трудовые ресурсы и в конечном итоге на увеличение числа рабочих мест [8]. Тем не менее McKinsey Global Institute оценивает, что до 375 миллионам работников по всему миру, возможно, потребуется сменить сферу деятельности к 2030 году в связи с процессами автоматизации. Таким образом, несмотря на вероятные краткосрочные потери рабочих мест, многие эксперты прогнозируют, что внедрение ИИ в перспективе окажет чистый положительный эффект в долгосрочной перспективе [9, p. 17].

Исследования прогнозируют, что «рабочие места, наиболее подверженные влиянию ИИ, включают врачей, бухгалтеров, налоговых консультантов, помощников юристов, финансовых аналитиков, журналистов, веб-дизайнеров, математиков, судебных репортеров, переводчиков и специалистов по связям с общественностью» [10].

По мере развития ИИ, передовые алгоритмы и алгоритмы машинного обучения будут становиться все более способными выполнять задачи, которые ранее ограничивались человеческим интеллектом, такие как исследования, анализ и создание контента [11]. В свою очередь, ожидается, что «ИИ создаст новые рабочие места в таких областях, как наука о данных, машинное обучение и робототехника, а также техническое обслуживание систем ИИ, анализ данных и разработка новых технологий ИИ» [12].

Отчет Всемирного экономического форума за 2023 год о рабочих местах прогнозирует, что к 2027 году количество вакансий для специалистов по ИИ и машинному обучению возрастет на 40 % [13]. Специалисты в области STEM и здравоохранения могут столкнуться с резким ростом спроса среди работников с узкоспециализированными навыками. Врачи, например,

все чаще находят способы использовать генеративный ИИ для облегчения трудоемкой бумажной работы по ведению записей и ведению заметок, что позволяет врачам уделять больше времени реальному взаимодействию с пациентами. В юридической профессии генеративный ИИ используется для поиска релевантной информации при проведении юридических исследований [14]. Данные сдвиги могут снизить стоимость медицинских и юридических услуг и расширить доступ как к медицине, так и к правосудию. В то же время последствия автоматизации для данных квалифицированных профессий еще предстоит полностью оценить.

По мере совершенствования технологий все большее число компаний, вероятно, перейдут на форматы магазинов, в которых используются роботы-работники, или вовсе откажутся от стационарных торговых точек, и, возможно, в скором времени смогут обрабатывать весь процесс выполнения заказов практически без участия человека. Аналогичные трансформации наблюдаются в каждой отрасли [15]. Рабочие места, наиболее восприимчивые к автоматизации и ИИ, представляют собой рабочие места, которые являются «низкоквалифицированными и рутинными...» [16, р. 3].

Влияние ИИ на сферу занятости будет зависеть от темпов технологического прогресса и способности трудовых ресурсов адаптироваться к новым технологиям. Ряд компаний также начинают использовать алгоритмы ИИ для ведения бухгалтерского учета, поскольку данный подход экономически более выгоден, чем выплата заработной платы работнику. В финансовой и банковской сфере 56 % банков уже внедряют ИИ в различные бизнес-процессы для управления и 52 % используют ИИ для получения дохода [17]. Например, Morgan Stanley начал использовать чат-боты OpenAI для организации базы данных по управлению капиталом, что способствует более оперативному получению данных и аналитических материалов консультантами. К числу иных областей, затронутых автоматизацией, относятся СМИ и маркетинг. По прогнозам исследователей, в перспективе пятнадцати лет девяносто процентов новостных материалов будут создаваться машинными алгоритмами.

Вместе с тем ряд отчетов указывают на акцентуацию необходимости развития навыков, которые затруднительно реализуются ИИ, таких как креативность, лидерство, социальные навыки и эмоциональный интеллект, а также навыков, связанных с проектированием, развертыванием и эксплуатацией ИИ, таких как интерфейс машинного обучения и программирование на естественном языке. В свою очередь, спрос на иные навыки, такие как базовые навыки обработки данных и коммуникации, может снизиться в силу их восприимчивости к автоматизации. Вопрос имплементации искусственного интеллекта в сферу наемного труда, по своему потенциалу, представляется крайне обширным и, как свидетельствует анализ ряда зарубежных экономических ис-

следований, сопряжен с комплексом вызовов для системы правового регулирования. В первую очередь, следует констатировать, что адаптация российского трудового права к потенциальным рискам, детерминированному вытеснению рабочих мест, углублению социального неравенства и трансформации структуры занятости представляется крайне необходимой. Ключевой проблемой в обозначенном контексте выступает определение направлений совершенствования российского трудового законодательства, обладающего потенциалом обеспечения баланса между технологическим прогрессом и социальной защитой трудящихся, в соответствии с задачами, закрепленными в статье 1 ТК РФ. В целях решения обозначенной проблемы представляется необходимым рассмотрение ряда взаимосвязанных вариантов, охватывающих различные аспекты правового регулирования в означенной сфере.

В качестве одного из вариантов выступает разработка и реализация программ переквалификации и повышения квалификации, ориентированных на развитие навыков, востребованных в условиях цифровой экономики. Подобный подход детерминируется прогнозами зарубежных исследований, указывающих на трансформацию структуры спроса на рынке труда, сопровождающуюся ростом востребованности навыков в области анализа данных, машинного обучения, программирования на языках Python и R, кибербезопасности, а также так называемых «мягких навыков».

В контексте российской юриспруденции реализация рассматриваемого варианта имплицитно требует обеспечения конституционного права на труд в условиях динамично меняющегося рынка труда. Указанное обстоятельство может потребовать внесения изменений в ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

В качестве второго варианта выступает правовое регулирование использования алгоритмов ИИ в процессах трудоустройства и управления персоналом. Необходимость данного варианта детерминируется рисками дискриминации и проявления предвзятости при использовании алгоритмов ИИ в HR-процессах, что было эмпирически подтверждено в ряде зарубежных исследований. Для российской юриспруденции, гарантирующей принцип равенства и не дискриминации в трудовых отношениях (ст. 3 ТК РФ), реализация рассматриваемого варианта имплицитно требует законодательное закрепление принципов прозрачности, подотчетности, справедливости и не дискриминации при использовании ИИ в сфере управления персоналом.

Указанное может включать в себя право работника на получение «алгоритмического объяснения» решений, принятых с использованием ИИ, обязанность работодателя осуществлять аудит алгоритмов на предмет наличия предвзятости, установление ответственности за дискриминационные решения, детерминированные алгоритмами, а также усиление защиты персональ-

ных данных работников в HR-процессах. В целях обеспечения реализации вышеизложенного может потребоваться внесение дополнений в ФЗ «О персональных данных», в частности, в статью 6, конкретизируя основания и условия обработки персональных данных в HR-целях с применением ИИ, а также в статью 10, регулиющую особые категории персональных данных, и, вероятно, дополнение статьи 3 ТК РФ, закрепляющей принцип не дискриминации, пунктом, касающегося императивного запрета алгоритмической дискриминации.

### **Заключение**

Ускорение развития искусственного интеллекта ставит на повестку сегодняшнего дня вопросы о будущем характере труда, его надлежащем правовом регулировании. Бесспорно, что ИИ окажет большое влияние на рынок труда. В отличие от предыдущих революций, замещение рабочих мест ИИ происходит даже в наиболее квалифицированных профессиях руководителей и специалистов-профессионалов.

От повышения производительности и эффективности до оспаривания устоявшихся парадигм труда и стоимости рост ИИ предвещает новую эру, характеризующуюся как возможностями, так и неопределенностью, и государственная политика должна решить вопрос о самой сути человеческого наемного труда, его экономического участия для создания высокого уровня благосостояния для всех. При этом на рынке труда необходимо продолжать создавать условия для достижения баланса интересов участников общественных отношений [2, с. 216] для достижения целей социальной справедливости и стабильного социального мира.

### **Список цитируемых источников**

1. Лушников А. М. Будущее евразийского трудового права // Трудовое и социальное право. 2022. № 3(43). С. 24–26. EDN QJUDAQ.
2. Куренной А. М. Согласование интересов сторон трудовых отношений и государства на рынке труда // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. С. 206–218. DOI: 10.21638/spbu32.2024.112. EDN TZWBOR.
3. Мясников В. В. Срочный трудовой договор в России. Век от введения до прекаризации // Актуальные вопросы развития государственности и публичного права: материалы VI Международной научно-практической конференции, в 2-х т., Санкт-Петербург, 25 сентября 2020 года. Т. 1. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), 2020. С. 104–113. DOI: 10.47645/978-5-6044512-3-6\_2020\_1\_104. EDN IVGERZ.

4. AI Investment Forecast to Approach \$200 Billion Globally by 2025 / Goldman Sachs. URL: <https://www.goldmansachs.com/intelligence/pages/ai-investment-forecast-to-approach-200-billion-globally-by-2025.html> (дата обращения: 15.02.2025).
5. Hall J. Why Upskilling and Reskilling Are Essential in 2023 // Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/johnhall/2023/02/24/why-upskilling-and-reskilling-are-essential-in-2023/> (дата обращения: 17.02.2025).
6. Bowin D. Britt A. Enright R. Yin, S. HR champions generative AI: Embrace experimentation, empower people / IBM institute for business value. 2024. URL: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/hr-champions-generative-ai> (дата обращения: 15.02.2025).
7. Is Your Workforce Reinvention Ready? [Электронный ресурс] / PWC. URL: <https://www.pwc.com/gr/en/publications/specific-to-all-industries-index/hopes-and-fears.html> (дата обращения: 16.02.2025).
8. Jolly, D. Who's Afraid of an AI Jobs-Apocalypse? Not America, Apparently // Bloomberg L. URL: <https://news.bloomberglaw.com/artificial-intelligence/whos-afraid-of-an-ai-jobs-apocalypse-not-america-apparently> (дата обращения: 18.02.2025).
9. Manyika, J., Lund, S., Chui, M., Bughin, J., Woetzel, L., Batra, P., Ryan, K.O., & Sanghvi, S. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation / McKinsey Global Institute. 2017. 21 p.
10. Stropoli, R. A.I. Is Going to Disrupt the Labor Market. It Doesn't Have to Destroy It // Chicago Booth Review. URL: <https://www.chicagobooth.edu/review/ai-is-going-disrupt-labor-market-it-doesnt-have-destroy-it> (дата обращения: 15.02.2025).
11. Lone, Z. A. Artificial Intelligence: Is It a Looming Threat to Employment Generation? // Kashmir Observer. URL: <https://kashmirobsvr.net/2024/04/24/artificial-intelligence-is-it-a-looming-threat-to-employment-generation/> (дата обращения: 16.02.2025).
12. Cecchi-Dimeglio, P. 5 Key Economic Impacts and Strategic Implications of AI for Leaders // Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/paolacecchi-dimeglio/2024/04/25/5-key-economic-impacts-and-strategic-implications-of-ai-for-leaders/> (дата обращения: 15.02.2025).
13. Shine, I.- Whiting, K. These are the Jobs Most Likely to Be Lost – and Created – Because of AI // World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2023/05/jobs-lost-created-ai-gpt/> (дата обращения: 17.02.2025).
14. AI in Legal Research: 8 Real Ways AI Can Impact Your Practice / BLOOMBERG L. URL: <https://pro.bloomberglaw.com/insights/technology/ai->

[impact-on-legal-research/#comprehensive-case-law-research](https://www.forbes.com/sites/qai/2023/01/06/applications-of-artificial-intelligence/) (дата обращения: 16.02.2025).

15. Applications of Artificial Intelligence Across Various Industries/ FORBES. URL: <https://www.forbes.com/sites/qai/2023/01/06/applications-of-artificial-intelligence/> (дата обращения: 15.02.2025).

16. Tiwari, R. The Impact of AI and Machine Learning on Job Displacement and Employment Opportunities // Int'l j. Sci. Rsch. Eng'g. & MGMT. 2023. No. 2. 8 p.

17. Johnson, A. Which Jobs Will AI Replace? These 4 Industries Will Be Heavily Impacted // Forbes. URL: <https://www.forbes.com/sites/ariannajohnson/2023/03/30/which-jobs-will-ai-replace-these-4-industries-will-be-heavily-impacted/> (дата обращения: 17.02.2025).

**Тухватуллина Катрин Марсовна,**  
науч. рук.: Васильева О. М., к.соц.н., доцент,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
Нижнекамский филиал,  
г. Нижнекамск, Россия

## **ТРАНСФОРМАЦИЯ РАБОТЫ КОРПОРАТИВНЫХ ЮРИСТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ И ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (РОССИЙСКИЙ ОПЫТ КОМПАНИЙ)**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу влияния цифровизации и искусственного интеллекта на трансформацию работы корпоративных юристов в российских компаниях. Рассматриваются основные направления влияния цифровизации на юридические процессы. Приводятся примеры успешных проектов в таких компаниях, как Ростелеком, Сбербанк и Газпром, демонстрирующие возможности применения искусственного интеллекта для повышения эффективности работы юридических департаментов. В данной научной работе также подчеркивается необходимость соблюдения всех требований законодательства в процессе внедрения новых технологий.

**Ключевые слова:** цифровизация, искусственный интеллект, корпоративные юристы, автоматизация, большие данные, законодательство, персональные данные



## Введение

Цифровизация стремительно меняет привычные процессы во всех сферах деятельности, включая юридическую практику. В последние годы для решения этих задач в юридических департаментах все чаще начинают применять искусственный интеллект, интеллектуальные системы поддержки принятия решений и иные вспомогательные программные вступления, тем самым повышая собственную эффективность и конкурентоспособность.

Цель данного исследования заключается в изучении влияния цифровизации на трансформацию работы корпоративных юристов в российских компаниях. Особое внимание уделяется изучению примеров успешных практик в ведущих российских компаниях, таких как Ростелеком, Сбербанк и Газпром.

Тема цифровизации юридических процессов в настоящее время активно исследуется в академическом сообществе. Ее рассматривали такие научные деятели, как: Чомаев А. А., Бемянская О. В., Калиногорский А. А. и др. [6; 13].

Определения ключевых терминов, используемых в научной работе:

– искусственный интеллект – это «раздел компьютерных наук, изучающий методы и технологии создания интеллектуальных компьютерных систем, способных выполнять задачи, которые традиционно требуют человеческого интеллекта, такие как: распознавание образов, принятие решений и другие» [5]. Для этого он использует машинное обучение, экспертные системы и нейронные сети, которые позволяют компьютерам анализировать данные, делать прогнозы и автоматизировать сложные задачи;

– цифровая трансформация – это процесс фундаментального переосмысления и перестройки бизнес-процессов с использованием цифровых технологий для улучшения производительности, эффективности и лучшего удовлетворения потребностей клиентов [11]. В юридической сфере цифровая трансформация может включать в себя внедрение систем электронного документооборота, использование облачных технологий для хранения и обработки информации, автоматизацию юридических процессов и применение самого искусственного интеллекта для анализа больших данных;

– автоматизация юридических процессов – это использование программного обеспечения и алгоритмов для выполнения повторяющихся и рутинных действий, таких как: составление документов, проверка соответствия их положений текущему законодательству или же производство обработки запросов [3];

– интеллектуальные системы поддержки принятия решений (СППР) – системы, принцип работы которых основан на анализе исторических данных и прошлых решений компании. Они предлагают варианты действий, основываясь на ранее накопленном опыте, что помогает юристам принимать бо-

лее взвешенные и обоснованные решения. Такой подход позволяет значительно снизить вероятность ошибок и потенциальных правовых проблем [8];

– чат-бот – это программа, созданная для автоматического общения с пользователями через текстовые или голосовые интерфейсы. Такие боты имитируют человеческую речь, реагируя на запросы пользователей на основе заданных алгоритмов и баз данных;

– блокчейн – «технология, которая позволяет хранить информацию распределено, представляя из себя цепочку блоков данных. Каждый из этих блоков связан с предыдущим и обладает цифровой подписью, что, в свою очередь, исключает возможность подменить или удалить какую-либо часть этих данных после добавления их в систему» [4].

### **Основная часть**

Одним из ключевых направлений цифровизации является автоматизация рутинных юридических операций. Процессы, исполнение которых следует конкретному алгоритму действий, производимых искусственным интеллектом, позволяют юристам значительно сократить время на выполнение стандартных процедур. При этом автоматизация рутинных процессов также позволяет снизить вероятность ошибок, связанных с человеческим фактором. Например, за счет использования систем электронного документооборота, автоматизация может быть применена к таким процессам, как: создание, согласование, подписание и хранение юридических документов. Это также обеспечивает прозрачность и дополнительный контроль над документооборотом, сокращает время на поиск и обработку самих документов, а также значительно снижает затраты на реализацию этих процессов по сравнению с классическим вариантом их исполнения. Кроме того, автоматизация может применяться для мониторинга изменений в законодательстве и автоматического уведомления юристов о новых нормативных актах и судебных решениях, имеющих отношение к деятельности компании.

Еще одним примером является использование чат-ботов на основе искусственного интеллекта, что позволяет оперативно отвечать на типовые юридические запросы от сотрудников и партнеров компании, снижая нагрузку на самих юристов и повышая эффективность взаимодействия. Так, чат-боты могут предоставлять информацию о внутренних делах компании, отвечать на вопросы о трудовом законодательстве, помогать в составлении простых юридических документов.

При этом необходимо учитывать требования законодательства, регулирующего обработку персональных данных и конфиденциальной информации. Так, Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» требует от компаний обеспечения соответствующих мер безопасности перед внедрением подобного рода автоматизированных систем [1].

Следующим важным элементом цифровой трансформации в данной области является интеграция интеллектуальных систем поддержки принятия решений (СППР). Эти системы помогают корпоративным юристам оценивать последствия различных действий. Это значительно повышает качество юридического сопровождения бизнеса и снижает вероятность ошибок. Таким образом, СППР позволяют корпоративным юристам принимать более обоснованные решения, избегая субъективных оценок и предвзятости. Тем не менее компании также должны осознавать, что СППР – это вспомогательный инструмент, и юрист обязан критически оценивать полученные от системы рекомендации, учитывать все обстоятельства дела и нести ответственность за конечное решение.

В качестве примеров успешного интегрирования цифровых технологий в юридическую сферу в России рассмотрим результаты их использования некоторыми российскими компаниями, которые добились значительного успеха в данной области.

Начиная с 2023 года «Ростелеком» продолжает активно внедрять технологии искусственного интеллекта в свою работу, в том числе в области правового обеспечения. Так, например, в 2024 году «Ростелеком» внедрил в работу компании LLM-решения на базе платформы «3i GPT-A Factory», интегрировав их с системой речевой аналитики «3i TouchPoint Analytics». Автоматизация привела к семикратному сокращению времени ожидания ответа клиентами и увеличению эффективности работы операторов на 21 % [7].

Система оценивает диалоги, определяя уровень удовлетворенности клиентов и выявляя эффективные методы общения. На основе анализа формируются лучшие практики для обучения персонала и повышения качества обслуживания. Внедрение LLM и речевой аналитики оптимизирует процессы и способствует профессиональному росту сотрудников контакт-центра.

Генеральный директор «Ростелеком Контакт-центра» Сергей Шишмарев отметил повышение удовлетворенности клиентов и точности обработки обращений, подчеркнув важность сохранения человечности в общении. Генеральный директор «3iTech» Алексей Любимов заявил, что внедрение подобных систем повышает выручку компаний до 35 % в первый год, снижает количество негативных обращений на 35 % и увеличивает конверсию в запись на услугу до 37 % [7].

«Ростелеком» также предоставляет услугу «Ростелеком Юрист» во многих регионах центрального федерального округа (кроме Москвы), обеспечивая юридические консультации и поддержку. Она включает в себя два тарифа: бесплатный и с ежемесячной абонентской платой. Сама услуга предлагает круглосуточные консультации, помощь с оформлением льгот

и так далее [2]. При этом клиент имеет возможность вернуться к результатам своих запросов позже, так как вся история обращений и аудиозаписи его консультаций хранятся в его личном кабинете.

Вице-президент компании «Ростелеком» Дмитрий Ким и Депутат Государственной думы Евгений Ревенко в своем отзыве на эффективность применения «Ростелеком Юрист» подчеркивают, что услуга оказывает клиентам квалифицированную юридическую помощь, что способствует как облегчению нагрузки на корпоративных юристов, так и повышению юридической грамотности у всего населения за счет высокой доступности сервиса [2].

К примеру, Сбербанк последние годы активно использует системы, базирующиеся на искусственном интеллекте, для анализа и мониторинга нормативных актов, судебных решений и иных источников правовой информации: «У компании запатентована и успешно работает система проверки правоспособности юридических лиц «Робот-юрист», основанная на анализе больших данных, что позволяет ускорить принятие решений, например, при выдаче кредитов для развития малого и среднего бизнеса» [9]. При этом, как отмечает заместитель председателя Сибирского отделения ПАО «Сбербанк» Татьяна Черникова: «Благодаря использованию цифровых технологий в компании появилась возможность полностью перейти на электронный документооборот в части ипотечного кредитования готового жилья, так как «роботом» обрабатывается до 70 % ипотечных кредитных заявок, что раньше делалось только вручную» [9].

Помимо этого, данная компания также представила инструмент «GigaLegal», работающий на базе «GigaChat API» и использующий возможности нейросетевой модели «GigaChat», в качестве интеллектуального юридического помощника [10]. Данный инструмент предоставляет круглосуточную помощь корпоративным юристам или иным специалистам, испытывающими затруднения в применении и толковании российского законодательства. Кроме того, он готовит пользователей к судебным разбирательствам и помогает быть в курсе изменений в законодательстве [10].

Алгоритмы машинного обучения, которые также применяются компанией «Сбербанк» для анализа огромного массива данных, позволяют выявлять потенциальные правовые риски и предлагают оптимальные решения, так как система способна отслеживать изменения в законодательстве, предупреждать о возможных нарушениях и помогать юристам разрабатывать стратегии минимизации рисков. Это особенно важно для банка, поскольку своевременное выявление правовых рисков позволяет избежать значительных финансовых потерь.

Рассматривая другой пример, Евгения Волковская, генеральный директор «Газпромнефть Экспертные решения», отмечает, что «цифровизация

юридических процессов является ключевым фактором для соответствия динамичному развитию энергетической отрасли» [12]. Компания уже более пяти лет активно внедряет и совершенствует цифровые инструменты в своей работе.

Первоначально задача заключалась в «автоматизации рутинных операций, что привело к созданию таких решений, как система экспертных консультаций «ЛЕКСТ», система консолидации информации о судебнопетензионной работе «КЮРАСАО» и «Единая цифровая платформа правовых сервисов» [12]. Однако, как подчеркивает Волковская, «автоматизация оказалась недостаточной и потребовала пересмотра самих бизнес-процессов» [12].

В настоящее время юридический сектор «Газпром нефть» использует комплекс цифровых инструментов, охватывающих все направления работы. В первую очередь, они помогают оптимизировать рутинные задачи корпоративных юристов, позволяют совершенствовать бизнес-процессы и ускоряют процесс обработки данных. Примером в этой области является «Конструктор» договорных и деловых документов, который позволяет автоматизировать процесс создания договоров на основе утвержденных шаблонов, что позволяет компании экономить время и ресурсы.

Волковская также подчеркивает, что «крупному бизнесу не всегда подходят готовые решения, из-за чего компания «Газпромнефть Экспертные решения» всегда стремится разрабатывать собственные, максимально адаптированные к специфике своей деятельности» [12].

Однако, рассматривая вопрос воздействия цифровизации на юридическую сферу, важно отметить и вызовы, с которыми сталкиваются компании в процессе внедрения новых технологий. Самым главным из них является необходимость адаптировать персонал к новым методам работы. Так, внедрение с последующим применением систем, базирующихся на использовании искусственного интеллекта, требует внимательного отношения к определенным правовым аспектам. Например, сотрудники должны иметь право и возможность за счет компании проходить профессиональную переподготовку, чтобы адаптироваться к новым условиям работы и эффективно использовать новые технологии на практике.

Также важно обеспечить соблюдение требований законодательства в области персональных данных. Таким образом, компании должны будут принимать соответствующие меры в области совершенствования своих методов обеспечения защиты собираемой, хранящейся и обрабатываемой ими информации, не допуская ее искажения или утечек. Самым оптимальным способом для достижения этого является применение блокчейн-технологий для обеспечения прозрачности и безопасности проводимых юридических

операций. Так, на сегодняшний день эти технологии активно используются для создания и подписания цифровых контрактов, которые автоматически исполняются при выполнении определенных условий.

### **Заключение**

Исходя из этого, можно прийти к выводам, что цифровая трансформация работы корпоративных юристов все больше становится неотъемлемой частью современного бизнеса. Уже сейчас она оказывает значительное влияние на эффективность и конкурентоспособность российских компаний, так как внедрение искусственного интеллекта и иных цифровых технологий позволяет автоматизировать корпоративным юристам многие рутинные операции, минимизировать воздействие на результаты работы человеческого фактора и увеличить скорость обработки документов.

Эффективность цифровизации юридических процессов зависит не только от внедрения самих технологий, но и от способности работодателя адаптировать свои внутренние процессы, кадровую политику и подготовить свой персонал к новым условиям работы. Необходимость соблюдения законодательства о защите персональных данных и обеспечении информационной безопасности при этом остается одним из важнейших условий.

Таким образом, цифровизация юридических процессов представляет собой долгосрочный процесс, продолжающий изменять подходы к ведению бизнеса и выполнению юридических функций. В свою очередь, компании, способные успешно интегрировать и адаптироваться к новым цифровым технологиям, окажутся в преимущественном положении в ближайшее время.

### **Список цитируемых источников**

1. Федеральный закон № 152-ФЗ «О персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 31, ч. I, ст. 3451. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 07.04.2025).

2. «Ростелеком» запустил в ЦФО сервис юридических консультаций. URL: <https://finance.rambler.ru/other/44941596-rostelekom-zapustil-v-tsfo-servis-yuridicheskikh-konsultatsiy/> (дата обращения: 05.04.2025).

3. Автоматизация юридических процессов. URL: <https://noroots.ru/blog/tpost/0dkpvc23y1-avtomatizatsiya-yuridicheskikh-protssesov> (дата обращения: 07.04.2025).

4. Исаева Д. Г. О блокчейн-технологии // Экономика и бизнес: теория и практика. 2024. № 10-1(116). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-blokcheyn-tehnologii> (дата обращения: 09.04.2025).

5. Искусственный интеллект / Большая российская энциклопедия. URL: <https://bigenc.ru/c/iskusstvennyi-intellekt-ac9fb0> (дата обращения: 07.04.2025).

6. Калиногорский А. А. Роль искусственного интеллекта в обеспечении доступности квалифицированной юридической помощи // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2023. № 11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-iskusstvennogo-intellekta-v-obespecheniidostupnosti-kvalifitsirovannoy-yuridicheskoy-pomoschi> (дата обращения: 05.04.2025).

7. Ростелеком Контакт-центр» в 7 раз ускорил обработку обращений благодаря ИИ. URL: <https://cc.guru/cc365/news/1573> (дата обращения: 05.04.2025).

8. Самойленко В. С., Федотова А. Ю. Архитектура интеллектуальной системы поддержки принятия решений // МНИЖ. 2024. № 8. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/arhitektura-intellektualnoy-sistemy-podderzhki-prinyatiya-resheniy> (дата обращения: 09.04.2025).

9. Сбер предложил для использования в юридической деятельности наработанный опыт в сфере искусственного интеллекта. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6071252?erid=4CQwVszH9pUhqZdZxZM> (дата обращения: 09.04.2025).

10. Сбер разработал умного юридического помощника GIGALEGAL на базе GIGACHAT API. URL: <https://digitalocean.ru/n/sber-zapustil-yuridicheskij-ii> (дата обращения: 05.04.2025).

11. Цифровая трансформация. URL: <https://lectera.com/info/ru/articles/cifrovaya-transformaciya> (дата обращения: 07.04.2025).

12. Цифровизация юридических процессов – единственный шанс идти в ногу с развитием ТЭКа // Новости по компании ГАЗПРОМ НЕФТЬ. URL: <https://news.mondiara.com/categories/7/posts/78646> (дата обращения: 05.04.2025).

13. Чомаев А. А., Белянская О. В. Влияние цифровизации на процесс осуществления юридической деятельности // Актуальные проблемы государства и права. 2022. № 24. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanietsifrovizatsii-na-protsess-osuschestvleniya-yuridicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 05.04.2025).

**Чугуевская Ксения Александровна,**  
науч. рук.: Головина С. Ю., д.ю.н., проф.  
Уральский государственный юридический университет  
им. В.Ф. Яковлева,  
г. Екатеринбург, Россия

## **К ВОПРОСУ О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЦИФРОВОГО ПРОФИЛЯ РАБОТНИКА**

**Аннотация.** В работе рассматривается сущность цифрового профиля работника в современном правовом пространстве Российской Федерации. Анализируется проблема правового регулирования цифрового профиля в контексте тенденции к цифровизации трудовых отношений. Приводится анализ нормативных правовых актов по данной теме. Предлагаются рекомендации по правовому регулированию цифрового профиля работника в трудовом законодательстве России.

**Ключевые слова:** цифровой профиль, работник, работодатель, персональные данные, цифровая экономика, цифровая экономика

### **Введение**

Одной из первоочередных задач трудового законодательства Российской Федерации (далее – РФ) является создание необходимых правовых условий для оптимального достижения согласования интересов сторон трудовых отношений. Одним из видов согласования интересов является выбор формы взаимодействия работника и работодателя в удобном для них формате. Российское трудовое право динамично по своей природе по причине тесной взаимосвязи с экономикой и социальной политикой государства. Так, в настоящий момент трудовое законодательство РФ стремится активно адаптироваться к прогрессивно развивающимся общественным отношениям, которые, в свою очередь, характеризуются формированием устойчивого информационного общества, расширением сфер применения цифровых технологий, популяризации тенденции к цифровизации и цифровой трансформации прежде всего в экономической сфере деятельности государства. Однако в современном мире тенденция к цифровизации общественных отношений внедряется не только в экономику, но и во все остальные сферы общественной жизни. Становится привычным и обыденным для людей в развивающихся странах иметь открытый доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе сети «Интернет», использовать достижения искусственного интеллекта при решении бытовых задач, постоянно задействовать в своей жизни технические устройства (телефоны, ком-



пьютеры и т. п.). При этом обилие мессенджеров, интернет-платформ и приложений, социальных сетей в открытом доступе для каждого позволяет формировать о каждом физическом и юридическом лице досье той или иной сферы его жизни.

### **Основная часть**

Стратегия развития информационного общества до 2030 года, утвержденная Указом Президента РФ, указывает на «необходимость активного повсеместного внедрения технологий обработки данных, развития технологий сбора и анализа данных и управления производственными процессами»<sup>2</sup>. Внедрение указанных технологий и упрощенный доступ к ним будет способствовать снижению затрат в производственной среде, образованию «экосистемы цифровой экономики» в России. В развитие данных идей была сформирована национальная программа «Цифровая экономика РФ»<sup>3</sup> для создания правовой базы урегулирования цифровой экономики как нового явления в обществе. Одной из ключевых целей проекта является функционирование гражданского оборота на базе цифровых технологий. Известная всем единая система идентификации и аутентификации (далее – ЕСИА) создана также для реализации направлений внутренней политики государства, над которой работает Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ (далее – Минцифры). Активная интеграция данных в цифровую среду через ЕСИА способствовало созданию информационного пространства, который считается аналогом цифрового паспорта гражданина. Это, в свою очередь, создало предпосылки для объединения уже имеющегося объема данных в единую систему в электронном и цифровом виде. Минцифры указывает, что объединение всех данных о гражданах, имеющих в распоряжении государства, планируется через создание цифрового профиля гражданина для более удобного управления и предоставления третьим лицам информации о конкретных лицах. На основании вышеизложенного, можно сформировать позицию о том, что РФ в настоящий момент находится в такой точке развития внутренней информационной политики, в которой использование сведений о гражданах в цифровом виде привычно и удобно как государственным органам, так и гражданам и юридическим лицам.

Согласно позиции В. Д. Первалова, государственное регулирование и нормотворчество происходит в момент, когда общественные отношения

---

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» // СПС «ГАРАНТ».

<sup>3</sup> Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» // СПС «ГАРАНТ».

в определенной сфере уже сложились и являются относительно устойчивыми [8, с. 44]. Ведение документооборота внутри организации – достаточно трудоемкий процесс, а использование электронного документооборота (далее – ЭДО) позволяет упростить ведение делопроизводства работодателю, сократить излишнее дублирование документации на бумажном носителе, защитить работодателя и работника от утери важных документов в бумажном виде в случае переезда, стихийных бедствий, аварий на производстве и прочего. Как уже было указано, для людей стало более чем привычно всегда использовать открытый доступ в «Интернет», откуда появляется возможность за максимально короткий срок узнать интересующую информацию, не пропустить срок исполнения должностных обязанностей благодаря существованию специальных приложений в цифровой среде (например, «заметки»). Поэтому вполне естественным образом сложилась устойчивая практика электронного взаимодействия работников и работодателей. В рамках реализации федерального проекта «Нормативное регулирование цифровой среды» был принят Федеральный закон от 24 апреля 2020 г. № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой», предусматривающий возможность ведения электронного документооборота и ознакомление работника с документами без дублирования их на бумажном носителе. С момента вступления в силу Федерального закона от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (далее – ФЗ-377) был регламентирован ЭДО путем дополнения Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ, Трудовой кодекс) статьями 22.1 – 22.3. Появились дополнения главы 49.1, устанавливающей особенности регулирования труда дистанционных работников. В пояснительной записке к проекту ФЗ-377 указывается на необходимость повышения оптимизации взаимодействия работодателей и работников, их представителями в рамках социального партнерства, развития удаленного трудоустройства и сокращения бумажной волокиты [6].

Закономерно последовало внесение изменений в законодательство о защите персональных данных, касающихся обязательного согласия субъекта персональных данных, правил обезличивания и уничтожения данных. Однако проведение эксперимента по введению ЭДО, конкретизации правового режима дистанционных работников – лишь малая часть взаимодействия работника и работодателя в современных цифровых реалиях. Крупные корпорации в современной производственной среде отдают приоритет ESG-политике (с англ. Environmental, Social and Governance), основными принципами которой являются улучшение социальных условий работников и повышение качества управления персоналом, а также защита окружающей среды путем снижения использования документов на бумажном носителе.

Данная политика позволяет повышать производительность труда, формировать необходимую для эффективной работы кадровую численность, в том числе для привлечения выгодных инвестиций в корпорацию. По мнению Ю.В. Симачева, «влияние пандемии COVID-19 также усилило давление на затраты в части повышения квалификации сотрудников и производительность многих организаций» [7, с. 27]. Для решения данных проблем крупные компании приходят к принятию различных решений, одним из которых является создание цифрового профиля работника. Так, уже в 2019 году российская компания «Мобильные ТелеСистемы» (далее – МТС) занимается составлением цифровых профилей работников с целью развития и мотивации персонала, формирования прогнозов взаимодействия и определения уровня роста найма работников на основе данных из социальных сетей и мессенджеров работников. Проект «МТС Снежинка» функционирует на основе системы Social Network Analysis и является концепцией цифрового рабочего пространства внутри компании, включая данные как рабочего, так и личного характера каждого работника. Аналогично обстоят дела и в организации взаимоотношений работников как между собой, так и индивидуально каждого работника с работодателем, в компаниях «Почта России», «РЖД», «X5 Retail Group». Они используют систему Human Capital Management System, которая функционирует как единый цифровой профиль работника, разделенная на тематические модули с возможностью построения диаграмм и графиков, ведения статистики, позволяя работнику находить пути решения проблем и достижения указанных руководством целей для эффективного выполнения трудовой функции ежедневно, а также постоянно взаимодействовать с другими работниками для решения текущих рабочих задач без личного контакта с минимальными временными затратами. Созданная ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ» (далее – «Сбер») HR-платформа «Пульс»<sup>4</sup> направлена на формирование информации о работнике, которую он самостоятельно предоставляет работодателю в цифровом виде. Можно сказать, что создание цифрового профиля работника преследует определенные цели, в науке также упоминается, что «при его создании прослеживается взаимосвязь компетенций: непрерывное взаимодействие запросов государства, бизнеса и образования, использование в своей деятельности модели компетенций, технологий искусственного интеллекта, а также интеграция информационных технологий сферы образования и бизнеса» [1, с. 74].

Формирование цифрового профиля работника не подпадает под процесс ведения ЭДО работодателем, поскольку в рамках цифрового профиля

---

<sup>4</sup> URL: [http://www.sberbank.ru/promo/ecosystem/uploads/rukovodstvo\\_po\\_vnedreniu\\_5454fdb0c4.pdf](http://www.sberbank.ru/promo/ecosystem/uploads/rukovodstvo_po_vnedreniu_5454fdb0c4.pdf)

не представлена библиотека документов, формируемых в рамках взаимоотношений между работником и работодателем. Он также не является хранилищем сведений, указанных, например, в трудовой книжке. Цифровой профиль работника включает информацию о работнике как о личности, имеющей определенный характер, уровень психологической устойчивости, собственные интересы, навыки и круг общения, а также степень взаимодействия с рабочим коллективом. Цифровой профиль работника позволяет формировать актуальную информацию о человеке из его социальных сетей, мессенджеров, активности в интернет-пространстве в целом. Можно сделать вывод о том, что цифровой профиль представляет собой своеобразное личное дело работника, представленное в цифровом пространстве и состоящее из данных о человеке, необходимых для эффективной организации работы и выполнения трудовой функции, а также качественного взаимодействия с работодателем и другими работниками. 19 февраля 2021 года была проведена конференция представителей крупного российского бизнеса: «HR: наше время. Люди & технологии». В рамках данной конференции одним из спикеров была представлена группа российской торговой сети «М. Видео-Эльдорадо», представители которой выделили основные направления использования цифрового профиля работника<sup>5</sup>. Среди представленной информации можно выделить основные направления использования цифрового профиля работника: цифровой рекрутмент (деятельность по качественному подбору персонала в цифровом виде для снижения издержек и экономии времени); вовлеченность и информирование работников в процессе их трудовой деятельности; самореализация работников, а также эффективная система вознаграждения и признания путем создания возможностей для развития способностей и повышения мотивации коллектива.

Действующее трудовое законодательство не содержит легальной дефиниции цифрового профиля или аналогичного понятия данному явлению. Определение цифрового профиля было дано лишь в приказе Минцифры РФ в рамках реализации федерального проекта «Цифровая экономика РФ»: «совокупность всех данных о гражданине, которые имеются в распоряжении государственных органов и государственных информационных систем, а также совокупность технических средств, которые позволяют управлять этими данными, в том числе предоставлять их третьим лицам с согласия и в интересах самого гражданина»<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> URL: <https://fcongress.forbes.ru/assets/images/files/npc4mr.pdf>

<sup>6</sup> Приказ Минцифры России от 30.06.2022 № 505 (ред. от 29.12.2023) «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации».

На наш взгляд, ведение цифрового профиля работника конкретным работодателем допустимо, если это установлено в его локальных нормативных актах, а также не ухудшает положение работника в соответствии с действующими нормами трудового законодательства, актами социального партнерства и трудовым договором. Однако надо понимать, что помимо соблюдения норм трудового законодательства у работодателя есть обязанность соблюдать законы иной отраслевой принадлежности, в частности, ФЗ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее – 152-ФЗ). Например, при приеме на работу и в течение своей трудовой деятельности работник предоставляет работодателю свои персональные данные. Крупные организации при ведении цифрового профиля работника размещают там статистику «работоспособности» лица для определения его квалификации ежедневно. Однако не исключено, что данная статистика формируется, исходя из личных данных человека, размещенных им в социальных сетях. Легальная дефиниция персональных данных закреплена в 152-ФЗ, где указано, что это любая информация, прямо или косвенно относящаяся к субъекту персональных данных.

В ТК РФ защите персональных данных работника посвящена гл. 14, наделяющая работника набором прав, которым корреспондируют обязанности работодателя. Например, только сам работник может предоставить свои персональные данные работодателю, либо обязательно должно быть его согласие в письменной форме. При этом согласно ст. 86 ТК РФ обязанностью работодателя также является обеспечение надлежащего порядка хранения персональных данных, который бы ограничивал несанкционированный доступ к ним третьих лиц. ТК РФ четко устанавливает границы прав работодателя в отношении персональных данных работника, поскольку обработка данных должна соответствовать законной цели – обеспечения прав и свобод. Работодателю не запрещено использовать персональные данные, разрешенные субъектом персональных данных для распространения. Однако в данном случае необходимо, чтобы эти данные были доступны неограниченному кругу лиц и размещены самим работником, например, в социальных сетях на его странице, к которой есть доступ у всех желающих лиц. В цифровой профиль работника работодатель также включает определенные сведения о личности работника. Правительство РФ<sup>7</sup> определяет перечень сведений, которые предоставляются гражданами в рамках оказания государственных и муниципальных услуг, однако формирование цифрового профиля работника не подпадает под данную деятельность, поэтому работодатель в данном случае ру-

---

<sup>7</sup> Постановление Правительства РФ от 03.06.2019 № 710 (ред. от 02.02.2024) «О проведении эксперимента по повышению качества и связанности данных, содержащихся в государственных информационных ресурсах».

ководствуется трудовым законодательством и законодательством в сфере защиты персональных данных. Таким образом, цифровой профиль работника представляет собой совокупность персональных данных работника, связанных с его личной жизнью и профессиональной деятельностью по выполнению трудовой функции у работодателя.

На основании ранее приведенных примеров современных цифровых профилей в России можно выделить основные сведения о работнике, которые включаются в профиль: ФИО работника, трудовая функция или занимаемая должность, план обучения и развития работника, управление его навыками и знаниями, оценка эффективности. Для того, чтобы эти сведения получить, необходимо также указать источники получения соответствующих данных. Можно выделить два основных источника получения информации о работнике, которая получит свое отражение в его цифровом профиле – это действия самого работника по предоставлению данных сведений и информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет». Именно широкое использование сети «Интернет», автоматизированных информационных систем и технологий стало причиной распространения личной информации о работнике. Поэтому Р. И. Матевосян и Д. Г. Михайлова считают, что «информация о любом работнике, состоящем с работодателем в трудовых отношениях, может стать в той или иной мере открытой и привести к ущемлению (или умалению) прав и законных интересов работника, причинить ему материальный ущерб и (или) моральный вред» [4, с. 87]. Конституция РФ, которая была принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм., внесенными в октябре 2022 г.)<sup>8</sup>, провозглашает право на неприкосновенность частной жизни, которое предусматривает также право на конфиденциальность личных данных. Отказ от такого права ничтожен. Схожую позицию выразил Конституционный Суд РФ<sup>9</sup>, отказывая в удовлетворении жалобы гражданки, оспаривающей конституционность ограничения на распространение персональных данных.

Судебная практика по защите персональных данных работников от неправомерных действий работодателя также включает защиту прав работника на конфиденциальность данных. Так, Минусинский городской суд Красноярского края признал незаконными действия работодателя<sup>10</sup>, который распространил сведения о работнике, находящимся на лечении в инфекционном

---

<sup>8</sup> Российская газета. № 237. 25.12.1993.

<sup>9</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 26.05.2016 № 1158-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Сазоновой Елены Александровны на нарушение ее конституционных прав статьей 7 Федерального закона «О персональных данных».

<sup>10</sup> Решение Минусинского городского суда № 2-1181/2018 2-1181/2018 ~ М-850/2018 М-850/2018 от 7 мая 2018 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/xtfN2dlh2rLw/>

отделении медицинского учреждения. Данные сведения ему стали известны от самого работника, который сообщил информацию из-за срочной госпитализации. Неисполнение работодателем законодательства в сфере защиты персональных данных влечет установленную законом ответственность. В ст. 90 ТК РФ говорится о том, что виновные лица привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности. При этом Гражданский кодекс РФ предусматривает право потерпевшего на предъявление требования компенсации морального вреда, а также возмещение убытков. Закон о персональных данных устанавливает презумпцию возмещения морального вреда вследствие нарушения прав субъекта персональных данных. Помимо гражданской, дисциплинарной и материальной ответственности также возможно привлечение к административной и уголовной в зависимости от уровня общественной опасности и тяжести совершенного. Привлечение к уголовной ответственности возможно также за незаконное использование, передачу, сбор, хранение компьютерной информации, которая содержит персональные данные, а также за создание и (или) обеспечение функционирования информационных ресурсов, предназначенных для хранения и распространения данной информации. Офман Е. М. также указывает, что «повышенное внимание работодателей к работникам посредством осуществления контроля за их интернет-профилями поднимает проблему установления баланса интересов сторон трудового правоотношения в данной сфере: у работника имеется право на неприкосновенность частной жизни, на свободу мысли, слова, право свободно передавать, производить и распространять информацию любым законным способом; у работодателя – право на защиту чести, достоинства, деловой репутации» [5, с. 88]. Таким образом, возникает вопрос о пределах работодательской инициативы при сборе информации о работнике.

Предлагается также рассмотреть вопрос, связанный с технологией и правилами сбора информации о работнике, для формирования его цифрового профиля. А.В. Бадина и М.Н. Орешина рассматривают в качестве базовых технологических принципов использования цифрового профиля организацию доступа, согласие гражданина и идентификация пользователя [2, с. 29–30]. Например, «Сбер» использует технологию сбора информации путем создания «тенанта» – логического объекта, включающего в себя совокупность вычислительных ресурсов, репозитория и пользователей, выделенных в пользование заказчику<sup>11</sup>. На базе «тенанта» происходит формирование учетной записи работника, регистрация его на цифровой платформе корпорации, дальнейшая настройка аутентификации для взаимодействия с компанией и подключение необходимых сервисов. Конкретная технология и алгоритм сбора информа-

---

<sup>11</sup> <https://oncloud.ru/documentation/glossary/tenants>

ции определяется техническими специалистами компании, которая также должна функционировать с соблюдением действующего законодательства. Однако технологии по ведению цифрового профиля также имеют ряд проблем, в частности, технического характера. Как отмечает Т. В. Дерюгина, «так как цифровые правоотношения возникают с использованием технических средств, то в виртуальном пространстве мы можем говорить о наличии не только правовых, но и технических ограничений» [3, с. 5]. В данном случае необходим комплексный подход к формированию цифрового профиля, с соблюдением баланса как правовых, так и технических возможностей.

Несмотря на то, что создание цифрового профиля работника не регламентировано в трудовом законодательстве, государство тем не менее устанавливает рамки, за которые работодатель не имеет права выходить, поскольку могут быть нарушены не только трудовые, но и иные права работника, в том числе конституционные. При этом возможны ситуации, когда увольнение работника может быть основано на анализе сведений, полученных из цифровой среды, например, из социальных сетей, корпоративных чатов, мессенджеров, иных интернет-ресурсов. Исходя из сказанного, представляется необходимым внесение изменений в трудовое законодательство РФ. На мой взгляд, нет необходимости вводить дефиницию «цифрового профиля работника» и детальных правил по его формированию, поскольку работодатель в рамках своей дискреции обладает широким кругом полномочий по регулированию трудовых отношений на локальном уровне. Однако целесообразно внести соответствующие изменения в главу 14 ТК РФ о праве работодателя на формирование собственной информационной системы, объединяющей необходимые данные о каждом работнике, в том числе формирования и предоставления их в виде статистической отчетности о порядке выполнения должностных обязанностей. А также закрепить право работника на отказ от предоставления работодателю личной информации в рамках цифрового профиля. Согласие работника на обработку персональных данных автоматически не означает его согласия на обработку его данных в цифровом виде. Также предлагается внести изменения в статью 196 ТК РФ о праве работодателя направлять работника для повышения квалификации или прохождения независимой оценки квалификации, основываясь на данных, полученных из статистической отчетности выполнения трудовой функции по данным цифрового профиля за срок, установленный локальными актами работодателя.

### **Заключение**

В настоящий момент в России активно внедряются и применяются цифровые технологии в различных сферах общественной жизни. Крупнейшие корпорации благодаря устойчивому положению на рынке и финансовым воз-



возможностям могут создавать цифровой профиль работника. Однако недостаточное правовое урегулирование данного явления создает закономерные риски нарушения прав работника и злоупотреблений со стороны работодателя. Существует тонкая грань между возможностями работодателя по сбору и систематизации информации о работнике из цифровых источников и соблюдением законодательства о защите персональных данных при формировании цифрового профиля работника. Реализуя современную политику бизнеса, направленную на повышение производительности труда и вовлеченность работников в достижение целей организации, работодатели расширяют практику использования цифрового профиля работника в различных целях как для рейтингования и оценки индивидуальной продуктивности работников, решения вопросов их карьерного роста, так и получения информации о лояльности персонала. Однако некоторые данные могут быть получены работодателем без согласия и ведома работника. В этом случае, если информация получена из общедоступных данных, то она не может противоречить целям трудового законодательства и правилам обработки персональных данных работника.

Использование данных из личной жизни работника для формирования его цифрового профиля могут нарушать его личные права. С одной стороны, ведение цифрового профиля работника позволяет проводить постоянный мониторинг уровня профессиональной квалификации и производительности труда с минимальными затратами, а также автоматизировать кадровые процессы внутри организации. С другой стороны, становится проблематичным соблюдение законодательства в сфере защиты персональных данных, возможно нарушение приватности личных данных работника. При этом чувство постоянного контроля за каждым действием работника может вызывать ухудшение психологической обстановки во взаимоотношениях внутри коллектива, и, соответственно, повлиять на производительность труда. При этом наличие устаревших или ошибочных данных затрудняет эффективное использование системы цифрового профиля. Неполное законодательное урегулирование данного вопроса порождает различные злоупотребления со стороны работодателей. Поэтому необходимо внесение дополнений в Трудовой кодекс, связанных с защитой прав работников при обработке персональных данных в цифровом виде.

### **Список цитируемых источников**

1. Андреева О. В. Трансформация компетентностного отбора персонала: цифровой профиль сотрудника как инструмент ESG-политики // Социальное предпринимательство и корпоративная социальная ответственность. 2023. Т. 4, № 2. С. 74.

2. Бадьина А. В., Орешина М. Н. Основные направления развития концепций международного профиля. Зарубежный опыт и перспективы развития // Вестник ГУУ. 2020. № 7.

3. Дерюгина Т. В. О специфике правоотношений в цифровой среде и цифровой личности как новом субъекте // Цивилист. 2024. № 1. С. 5.

4. Матевосян Р. И., Михайлова Д. Г. Защита персональных данных работника // Вестник магистратуры. 2018. № 12-5.

5. Офман Е. М. Мониторинг поведения работников в социальных сетях: возможности и пределы работодателя // Ex jure. 2020. № 1.

6. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)».

7. Симачев Ю. В. и др. Оценка влияния кризиса, связанного с пандемией COVID-19, на отрасли российской экономики и их посткризисное развитие. Докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики».

8. Теория государства и права: учебник / отв. ред. Перевалов В. Д., 5-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2023. С. 44.

**Шамсутдинова Аделина Маратовна,**  
науч. рук.: Гумерова Э.Ф., к.ю.н., доцент,  
Казанский инновационный университет им. В.Г. Тимирязова,  
Набережночелнинский филиал,  
г. Набережные Челны, Россия

## **ВЛИЯНИЕ ГИГ-ЭКОНОМИКИ НА ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: НЕОБХОДИМОСТЬ АДАПТАЦИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ БАЗЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу влияния гиг-экономики на трансформацию трудовых отношений в Российской Федерации. Рассмотрены основные направления изменений, на которые уже оказала влияние экономика временной занятости. Обсуждаются существующие пробелы в законодательстве, которые могут привести к незащищенности работников и возникновению правовых конфликтов. На основе проведенного анализа выдвигаются рекомендации по необходимости пересмотра и адаптации трудового законодательства.

**Ключевые слова:** гиг-экономика, цифровизация, цифровые технологии, трудовые отношения, платформенная занятость, искусственный интеллект, трудовые права, защита прав

## **Введение**

В условиях глобальной цифровизации и трансформации рынка труда традиционные модели трудовых отношений претерпевают значительные изменения. Обсуждаемые изменения связаны с внедрением новых технологий, развитием информационно-коммуникационных систем и изменением потребностей работодателей и работников. Гиг-экономика (экономика временной занятости) представляет собой быстроразвивающееся явление, новый экономический феномен. В отличие от классических трудовых отношений, характеризующихся долгосрочными обязательствами и стабильными условиями, гиг-экономика основывается на принципах гибкости, независимости и краткосрочности трудовой деятельности.

С увеличением доступа к Интернету и цифровым технологиям, гиг-экономика предоставляет работникам возможности для заработка, позволяя им управлять своим временем и доходам. Работники в рамках гиг-экономики часто выступают как независимые подрядчики или фрилансеры, которые предоставляют свои услуги по мере необходимости, без привязки к конкретному месту работы или работодателю. Важно отметить и тот факт, что такой подход позволяет находить работу, соответствующую навыкам и предпочтениям работника. Однако такой формат занятости создает ряд новых социальных и правовых вызовов. Нестабильный доход, отсутствие социальных гарантий и правовая неопределенность ставят работников данной сферы в уязвимое положение.

Целью исследования является изучение правовых норм и механизмов, регулирующих экономику временной занятости в Российской Федерации, современное состояние законодательной базы в обсуждаемой сфере, а также выявление рисков, связанных с защитой прав работников.

## **Основная часть**

В последние годы государство активно внедряет цифровые технологии во все сферы жизни. Именно такой подход выступает неотъемлемой частью стратегии развития общества. Национальная цель «Цифровая трансформация государственного и муниципального управления, экономики и социальной сферы» закреплена в Указе Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». Она направленный на модернизацию и оптимизацию работы структур государственного управления, а также ключевых секторов экономики и социальной сферы. Одним из наиболее важных целевых показателей в рамках

этой цели выступает достижение к 2030 году «цифровой зрелости» государственного и муниципального управления, ключевых отраслей экономики и социальной сферы. В этом контексте «цифровая зрелость» может быть охарактеризована как комплексное состояние, достигнутое через внедрение современных технологий, автоматизацию процессов и интеграцию различных систем на единой цифровой платформе.

По данным Росстата, в январе 2024 года уровень безработицы в Российской Федерации составил 2,8 %, что включает в себя 2,145 млн человек в возрасте от 15 до 72 лет. В сравнении с январем 2024 года наблюдается дальнейшее улучшение ситуации на рынке труда. К январю 2025 года уровень безработицы снизился на 0,4 % и составил 2,4 % (1,806 млн человек). Такие показатели подтверждают развитие и укрепление рынка труда.

Снижение уровня безработицы в Российской Федерации в значительной степени связано с развитием гиг-экономики и нетипичных форм занятости. В данной экономической модели работники имеют возможность управлять своим временем и ресурсами, что предлагает им большую гибкость по сравнению с традиционными формами занятости. Следует отметить, что гиг-экономика и платформенная занятость не только уменьшают число безработных, но и формируют новые подходы к трудовым отношениям.

Цифровые технологии значительно изменили традиционные методы поиска работы и набора персонала. Появление онлайн-платформ для поиска вакансий кардинально упростило процесс поиска и подбора кандидатов. Соискатели имеют возможность загружать свои резюме и данные. В свою очередь, работодатели размещают вакансии и получают доступ к обширной базе данных потенциальных сотрудников. Эффективные алгоритмы подбора помогают автоматизировать процессы. В частности, это позволяет сократить время обработки заявок и улучшить качество подбора кандидатов.

Единая цифровая платформа в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» представляет собой ключевой инструмент для оптимизации процессов трудоустройства в Российской Федерации. Создание и функционирование данной платформы обусловлено необходимостью повышением прозрачности рынка труда и улучшением взаимодействия между работодателями и кандидатами.

В соответствии со ст. 17 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», Платформа «Работа в России» осуществляет решение следующих задач:

- 1) содействие занятости населения, в том числе посредством размещения информации о работодателях, испытывающих потребность в работниках, наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, гражданах,

стремящихся найти работу, информации о потребности в выполнении работ и (или) оказании услуг по договорам гражданско-правового характера;

2) содействие гражданам в прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования, в том числе посредством размещения информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность, реализуемых ими дополнительных профессиональных программах;

3) обеспечение процесса осуществления полномочий органов службы занятости;

4) содействие организации прохождения практической подготовки обучающихся, трудоустройству выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

5) формирование аналитической информации о положении на рынке труда в Российской Федерации и рынке труда в субъектах Российской Федерации, прогнозах развития рынка труда в Российской Федерации и рынка труда в субъектах Российской Федерации, трудоустройстве граждан, предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения и защиты от безработицы;

6) формирование статистической отчетности в сфере занятости населения;

7) информационное взаимодействие единой цифровой платформы с иными информационными системами;

8) создание, использование и хранение электронных документов, связанных с работой, выполнением работ и (или) оказанием услуг по заключенным с физическими лицами договорам гражданско-правового характера, в том числе договорам авторского заказа, а также с организацией прохождения практической подготовки, профессионального обучения или получением дополнительного профессионального образования;

9) формирование справочника профессий, содержащего информацию о востребованных на рынке труда в Российской Федерации перспективных и новых профессиях, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Исходя из представленных функций, можно сделать вывод, что платформа «Работа в России» является важным инструментом для повышения уровня занятости и улучшения качества трудовых отношений.

Цифровизация приводит к значительным изменениям и в структуре трудовых отношений. Временная форма занятости предполагает более гибкие условия для работодателей и работников. Такие условия требуют обширного анализа и правового регулирования, которые обеспечат устойчи-

вость рынка труда в Российской Федерации. Рассмотрим более подробно сферы применения цифровых технологий.

Одним из ключевых изменений в рамках гиг-экономики стало внедрение технологий в процессы найма и отбора на работу. В настоящее время наблюдается явная тенденция использования искусственного интеллекта для составления работниками резюме. По данным газеты «Известия», 62 % россиян, находящихся в поиске работы, прибегают к помощи нейросетей для подготовки резюме.

Алгоритмы искусственного интеллекта способны анализировать большие объемы данных. Они выявляют наиболее эффективные способы формулировки текстов. Такие цифровые возможности позволяют кандидатам создавать более четкие, логичные и грамотно оформленные документы. Кроме того, технологии искусственного интеллекта способны обнаруживать грамматические и стилистические ошибки и исправлять их. В результате резюме, подготовленные с помощью нейросети, становятся более профессиональными и привлекательными на взгляд работодателей.

К традиционным методам подбора персонала является просмотр кандидатур с использованием субъективных оценок и проведением собеседований. Вместо этого организации начинают применять технологии нейросетей для обработки большего количества данных, представленных в резюме, а также объективной оценки предполагаемых сотрудников. Экономия времени представляет собой важный аспект внедрения технологий в процесс подбора персонала. Скорость обработки информации позволяет отделам по подбору кадров сосредоточиться на более важных задачах (например, развитие команды и формирование корпоративной культуры).

Искусственный интеллект на сегодняшний день становится неотъемлемой частью управления персоналом и организации труда. Применение искусственного интеллекта не ограничивается только начальными стадиями приема на работу. Технологии активно используются в уже сформировавшихся коллективах с целью повышения эффективности их работы, улучшения производительности и создания здоровой корпоративной культуры.

Проект «БИИрэзка», созданный компанией Ребис, представляет собой передовое решение в области искусственного интеллекта, нацеленное на оптимизацию процессов подбора кадров и создание гармоничных команд. Одной из ключевых особенностей проекта является применение алгоритмов машинного обучения для анализа больших объемов данных, связанных с кандидатами. Коммутатор нейроинтерфейсов «БИИрэзка» разработан для оценки синхронизации мозговых сигналов различных пользователей в ответ на разнообразные внешние раздражители (интерактивные игры, видео контент, аудиозаписи и рабочие ситуации). Настоящей инновацией является

возможность оценивать синхронизацию сигналов мозга сотрудников во время рабочих ситуаций. Исследование синхронизации мозговых сигналов может дать информацию о том, какие методы взаимодействия между сотрудниками наиболее эффективны и какие факторы мешают успешной работе коллектива в целом.

Одним из наиболее значимых аспектов современной экономики является активное развитие нетипичных форм занятости, которые отличаются от традиционных трудовых отношений и имеют свои особенности. К таким формам занятости относятся проектная работа, фриланс и работа через цифровые платформы. Как отмечает Томашевский К. Л., «эта работа может выполняться как по трудовым, так и по гражданско-правовым договорам. Трудоправовая модель охватывается формой дистанционного труда, гражданско-правовая – фрилансом».

Проектная работа включает в себя привлечение специалистов для выполнения определенных задач в заданные сроки. В отличие от традиционной занятости, такая форма подходит для работников, которые обладают такими навыками и опытом, которые необходимы для выполнения конкретного проекта. Часто проектная работа используется в сферах информационных технологий, строительства, маркетинга. Обычно проектная работа не подразумевает долгосрочных обязательств с работодателем, что может выступать как преимуществом, так и недостатком.

Фриланс – это форма занятости, при которой работник осуществляет свою деятельность на условиях самозанятости, предлагая свои услуги клиентам по контракту. Главное преимущество фриланса заключается в свободе выбора работы, клиентов и графика работы. Однако у фрилансеров есть и свои риски. Важно отметить, что такие работники часто не имеют доступа к традиционным социальным гарантиям, таким как стабильная заработная плата, обязательное пенсионное страхование, оплачиваемый предоставляемый отпуск. Кроме того, фриланс требует постоянного поиска новых клиентов и проектов, что может создавать неопределенность и нестабильность.

Работа через цифровые платформы является одной из самых быстрорастущих форм занятости в современном мире. Гневашева В.А. предлагает классифицировать цифровые платформы занятости по двум критериям: мобильные и со стационарным рабочим местом. Указанные категории различаются как по характеру выполняемых задач, так и по условиям работы. Мобильные цифровые платформы занятости характеризуются тем, что рабочие задания могут выполняться в удаленном режиме. Яркими примерами таких платформ выступают:

– UNU – биржа микрозадач, комментариев, социального продвижения и крауд-маркетинга;

– Платформа «Профессионалы 4.0» – это цифровой сервис по организации работы российских компаний с квалифицированными внештатными специалистами;

– Kwork – фриланс маркетплейс, биржа фриланса для удаленной работы;

– VKserfing – биржа заработка и продвижения в социальных сетях;

– Workzilla – биржа фриланса.

Эти и многие другие платформы обеспечивают гибкость в организации труда, позволяя работникам выбирать место и время для выполнения заданий. Работы, выполняемые на мобильных платформах, варьируются от высококвалифицированных задач (разработка программного обеспечения) до простых, не требующих значительной квалификации, таких (модерация контента, обработка видео). В последние годы значительно возросла популярность таких платформ в различных сферах, включая услуги переводчика, юридическую и финансовую помощь, а также услуги дизайна и программирования.

Стационарные цифровые платформы занятости, в отличие от мобильных, требуют физического присутствия работников в определенных местах. Данные платформы обеспечивают доступ к прямым услугам, которые невозможно предоставить в удаленном формате. Основными секторами занятости, представленными на стационарных платформах, являются такси, доставка и услуги на дому. Таким образом, стационарные платформы отвечают на потребности пользователей, требуемые для повышения качества жизни.

В условиях глобализации и цифровизации экономики важно учитывать и адаптировать законодательные и социальные аспекты, связанные с использованием обеих категорий платформ, чтобы обеспечить защиту прав всех участников этих новых форм занятости [1; 2; 3; 4, с. 316; 5; 6, с. 406; 7, с. 83].

### **Заключение**

Подводя итог, необходимо отметить, что гиг-экономика оказывает значительное влияние на трудовые отношения между работником и работодателем:

– В рамках гиг-экономики работники перестают быть штатными сотрудниками и становятся независимыми подрядчиками или фрилансерами. Данное обстоятельство зачастую порождает правовую неопределенность и способствует недостаточной защите прав таких работников, поскольку трудовые договоры в данной сфере не заключаются.

– Гиг-экономика предоставляет работникам возможность гибкого рабочего времени и выбора условий труда. Такой подход может способствовать оптимизации баланса между профессиональной и личной жизнью. Тем не менее, такая гибкость сопровождается отсутствием гарантий постоянного



дохода и занятости, что ставит работника в ситуацию финансовой нестабильности.

– Развитие гиг-экономики также влияет на социальные аспекты труда, так как появляются новые вызовы и требования к правовому регулированию. Отсутствие защитных мер создает необходимость разработки новых моделей социальной защиты, адаптированных к условиям гиг-экономики и обеспечивающих минимальные гарантии для работников.

– Работники часто сталкиваются с неопределенностью в вопросах налогообложения своих доходов, что создает дополнительные сложности с обеспечением финансовой устойчивости и безопасности.

– Гиг-экономика существенно изменяет структуру спроса на определенные профессии и навыки. Наблюдается увеличение конкуренции на рынке труда, что вынуждает работников адаптироваться и повышать свою квалификацию. В свою очередь, это порождает необходимость создания образовательных программ, направленных на подготовку работников к новым условиям занятости.

В настоящее время разработан и готовится к внесению в Федеральное Собрание законопроект «О платформенной экономике в Российской Федерации». Пока еще не внесенный в Парламент законопроект будет направлен на регулирование вопросов, связанных с трудовыми отношениями в рамках платформенной экономики. На фоне значительного увеличения числа работников, использующих цифровые платформы для выполнения разовых заданий и оказания услуг, возникает необходимость в создании правовой основы, способствующей обеспечению прав и интересов всех участников данного процесса.

Прежде всего, необходимо четкое определение правового статуса работников платформ. Важно разграничить категории работников, задействованных в платформенной занятости, подчеркивая различия в их правах и обязанностях.

Главной задачей для законодателя является обеспечение минимальных стандартов труда для платформенных работников. Такие стандарты должны включать вопросы охраны труда, максимального рабочего времени и доступа к социальным гарантиям.

Также перед законодателем встает необходимость в разработке норм, регулирующих защиту данных и конфиденциальность работников. Платформы должны быть обязаны обеспечивать защиту личной информации пользователей, следуя требованиям законодательства о защите персональных данных.

Важным шагом к совершенствованию платформенной занятости является создание механизмов для повышения квалификации работников. Зако-

нопроект может включать положения о поддержке образовательных программ и курсов повышения квалификации, которые помогут работникам адаптироваться к новейшим условиям на рынке труда и повысит их конкурентоспособность.

Ключевым элементом законопроекта должно стать и обеспечение механизмов разрешения споров между работниками, работодателями и платформами. Необходимо создать эффективные процедуры для рассмотрения и разрешения конфликтов. Важно выдвигать требования к указанным процедурам, их основополагающие принципы:

- доступность;
- справедливость;
- оперативность.

Ожидается, что представление законопроекта на общественное обсуждение станет следующим логическим шагом в развитии правового регулирования платформенной экономики в России.

### **Список цитируемых источников**

1. Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // Российская газета. № 100. 2024.
2. Трудовые ресурсы, занятость и безработица. URL: [https://rosstat.gov.ru/labour\\_force](https://rosstat.gov.ru/labour_force), **свободный** (дата обращения: 01.03.2025).
3. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025) // Российская газета. № 286. 2023.
4. Миронова С. М., Кожемякин Д. В., Пономарченко А. Е. Адаптация правового регулирования трудовых, гражданских, налоговых правоотношений к условиям гиг-экономики // Правоприменение. 2022. С. 314–329.
5. БИИрезка – Ребис. URL: <https://rebis.site/turquoiselog/> (дата обращения: 01.03.2025).
6. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2020. № 2. С. 398–413.
7. Гневашева В. А. Цифровые платформы занятости // РППЭ. 2022. № 9(143). С. 81–86.

## Раздел 3

### ИНЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ПРАВА (ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ)

**Абирова Амина Алимовна,**  
науч. рук.: Хачирова В.С., ст. преп.,  
Владикавказский институт управления,  
г. Владикавказ, Россия

#### ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ПРИЧИНАМ, СВЯЗАННЫМ С ИЗМЕНЕНИЕМ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЛИ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ТРУДА

**Аннотация.** Автор выявляет недостатки в правовом регулировании процедуры изменения определенных сторонами условий трудового договора, ведущей к снижению достигнутого уровня защиты прав и интересов работников. Для придания прозрачности указанным отношениям и защиты достигнутого уровня прав работников предлагается внесение поправок в действующее законодательство, в том числе установления приоритета по сохранению за работником своего рабочего места.

**Ключевые слова:** трудовой договор, изменение условий трудового договора, организационные и технологические условия труда, перевод на другую работу, расторжение трудового договора, повышение квалификации

#### **Введение**

Трудовой договор выступает гарантом стабильности и социально-правовой защищенности работника от произвола работодателя.

В процессе трудовой деятельности возникают обстоятельства, влекущие за собой изменение некоторых условий трудового договора.

Одним из оснований изменения условий трудового договора является изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. При таких обстоятельствах одной из важных проблем становится обеспечение баланса интересов сторон трудового договора как работника, так и работодателя.

В этой связи данная тема вызывает повышенный интерес у исследователей, единодушно указывающих на незащищенность работников в рамках процедуры изменения условий труда.

Актуальность данной темы обусловлена несовершенством правового регулирования указанных отношений, влекущим нарушение трудовых прав работника и ухудшение достигнутого установленным законом уровня защиты прав и интересов работников.

Согласно части 1 ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника [1].

При отказе от новых условий, договор с работником будет расторгнут. При инициировании процедуры изменения условий труда работодатель должен уведомить работников за два месяца и предложить им доступные вакансии, если они не согласны с новыми условиями (части 2 и 3 ст. 74 ТК РФ).

Однако, как следует из смысла нормы, законодатель не уточняет конкретных деталей относительно того, каких условий труда коснутся изменения, которые могут требовать корректировки трудового договора с работником. Это позволяет работодателю действовать в своих интересах, выбирая наиболее подходящие для себя решения по определенным вопросам. В этой ситуации возникает необходимость понять, в каких пределах могут происходить изменения условий труда, как трактовать изменения организационных и технологических аспектов работы, и каким образом эти изменения могут повлиять на права работников.

До настоящего времени в законодательстве нет ответов на заданные вопросы. Данный факт способствует мнимому применению норм об изменении условий трудового договора работодателем и прекращению с работником трудовых отношений по причине его отказа продолжения работы в новых условиях (ст. 74 ТК РФ).

Для того чтобы ответить на эти вопросы, нами будет проанализирована научная и специальная литература, действующее законодательство, проведен анализ законодательства СССР, сравнительный анализ законодательства стран СНГ, а также изучена судебная практика. Все это позволит выявить проблемы, возникающие в практике реализации норм об изменении организационных или технологических условий труда, и дать предложения по формированию дополнительных гарантий прав работников в процессе проведения данной процедуры.

### **Основная часть**

Впервые полномочием по изменению условий трудового договора в связи с так называемой производственной необходимостью работодателя

были наделены в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде [2].

Поэтому поводу, Л.Ю. Бугров отмечает, что «публичный интерес диктовал целесообразность введения новых для того времени трудовправовых конструкций. Они, главным образом, по его мнению, заключались в том, что работодатели получили формальную возможность увольнять в особом порядке работников, которые не соглашались с предложенными им изменениями существенных условий труда. Такое увольнение не расценивалось в качестве расторжения трудового договора по инициативе работодателей» [3].

Несмотря на обоснованность подобных изменений, в последнее время все больше ученых-трудовиков, указывают на наличие пробелов правового регулирования в рассматриваемых отношениях [4].

На современном этапе исследуемой проблеме посвящаются работы в основном, касающиеся «критическому осмыслению сложно читаемой конструкции статьи 74 Трудового кодекса РФ» [3] и уточнению содержания организационных и технологических условий труда. В этой связи авторы предлагают совершенствование нормативного регулирования отношений данной сферы. [3; 5; 6] Однако данные работы характеризуются лишь примерными рекомендациями по совершенствованию действующего правового регулирования, не предлагая конкретных предложений.

В этой связи привлекают внимание суждения профессора Л.Ю. Бугрова о необходимости защиты работника, «если работодатель выдает за объективные начала свое субъективное желание уволить данного человека» [3].

На наш взгляд, подобная позиция приемлемая, так как от «прозрачности» применения норм об изменении условий труда зависит вопрос о приоритете сохранения за работником своего рабочего места. Также разделяем суждения ученых по закреплению на законодательном уровне содержание понятий организационных и технологических условий труда [5].

Данные понятия применяются в правоприменительной практике на основании разъяснений Роструда [7].

В постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 21), помимо перечисленного, также указывается «совершенствование рабочих мест на основе их аттестации» [8].

Следовательно, понятие «изменение организационных или технологических условий труда» на практике раскрывается через примерный список. Обратимся к правовым позициям судебных инстанций.

Так, Пленум Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» приходит к выводу, что «работодатель обязан, в частности, представить до-

казательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда. При отсутствии таких доказательств, прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора, согласно позиции Пленума ВС РФ не может быть признано законным» [8]. К схожим выводам приходят и другие судебные инстанции [9; 10].

Решением Павлово-Посадского городского суда Московской области от 14 июля 2010 года иск гражданки П. к ПК «Корпорации Электрогорскмебель» о восстановлении на работе, уволенной по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора, был удовлетворен. [11]

Суд установил, что увольнение истца не было вызвано изменениями условий труда, а произошло из-за сокращения объема продаж и ухудшения финансового состояния компании.

Однако имеется и противоположная практика применения исследуемой нормы. Так, в связи с привлечением работодателем для выполнения работ на условиях гражданско-правового договора третьего лица, работник, осуществляющий соответствующую трудовую функцию, был уведомлен об изменении условий трудового договора – места работы в другой местности без изменения трудовой функции. В последствии ему также были предложены вакантные должности, которые не соответствовали его квалификации и опыту. С этим он не согласился и, отказавшись от продолжения трудовой деятельности в новых условиях, был уволен [12].

При обращении в суд в удовлетворении исковых требований ему было также отказано.

Суд первой инстанции и Апелляционный суд пришли к выводу, что «изменение условий трудового договора было обусловлено произведенными работодателем организационными изменениями, а именно внедрением новой формы осуществления его функций – путем привлечения к оказанию данных услуг третьего лица на основании государственного контракта. Вследствие этого, по их мнению, у работодателя отпала необходимость осуществления эксплуатационно-технического обслуживания указанных зданий силами работников, что, в свою очередь, и повлекло невозможность сохранения для него заключенных ранее условий трудовых договоров [12]. При этом было установлено, что в штатном расписании должность работника, как и структура управления организации не менялась.

Однако в процессе проверки конституционности взаимосвязанных положений частей первой–четвертой статьи 74 и пункта 7 части первой статьи 77 суд пришел к выводу о том, что по своему конституционно-правовому

смыслу в системе действующего правового регулирования они не предполагают изменения работодателем в одностороннем порядке определенного сторонами условия трудового договора о месте работы работника (перевода работника без его согласия в иное обособленное структурное подразделение, расположенное в другой местности) в связи с заключением работодателем с третьим лицом гражданско-правового договора, что «передача работодателем отдельных видов работ на выполнение третьему лицу, объективно препятствующая продолжению своей прежней работы, не может сама по себе служить достаточным основанием для признания возникновения у данного работодателя эффекта изменения организационных или технологических условий труда, вызвавших необходимость изменения работодателем условий трудовых договоров с этими работниками в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации» [13]. Таким образом, Конституционный суд РФ пришел к выводу о неправильном применении ст. 74 ТК РФ и увольнении работника по мнимому основанию. Принятые решения по данному делу Конституционный суд РФ предлагает пересмотреть.

Рассуждая о восполнении пробелов в системе действующего правового регулирования в исследуемых отношениях, необходимо принять во внимание и опыт других государств, в особенности трудовых кодексов Таджикистана, Туркменистана и Узбекистана.

В соответствии с трудовым кодексом Республики Таджикистан, изменению условий труда для определенных групп работников, предшествуют консультации с представителями работников (ч. 1 ст. 31). При этом законодательство четко предусматривает обязанность работодателя по доказыванию невозможности сохранения прежних условий труда (ч. 3 ст. 31); установлен запрет временной приостановки работы без оплаты простоя, если у работодателя нет возможности для перевода работников на другую работу (ч. 3 ст. 33) [14].

При аналогичной процедуре в соответствии с ТК Туркменистана не могут вводиться изменения условий труда, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора (соглашения). При этом, работодатель обязан предложить работнику соответствующую его профессии и квалификации работу; также не допускается перевод квалифицированного работника – на неквалифицированную работу (п. 2 ч. 9 ст. 33) [15]. Аналогичные правила предусмотрены и Трудовым кодексом Республики Узбекистан [16].

Из исследуемых нами Трудовых кодексов стран СНГ понятие условий труда содержит лишь ТК Республики Таджикистан, а существенных условий труда – ТК Республики Беларусь [17].

Так, ТК Таджикистана под условиями труда понимает «совокупность социальных и производственных факторов трудовой деятельности», а к «социальным факторам» относит «изменение размера заработной платы труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия. К производственным факторам относятся технические, санитарные, производственно-бытовые и другие условия» [14].

### **Заключение**

Таким образом, мы провели анализ действующего законодательства РФ, провели сравнительный анализ с законодательством стран СНГ, изучили правовые позиции ученых, занимающихся проблемами по исследуемой теме, изучили судебную практику, с учетом правовых позиции Конституционного Суда РФ.

Проведенное исследование приводит нас к выводу о том, что, опыт стран СНГ показал о наличии более гибких конструкции исследуемых норм и отсутствии их в российском законодательстве. Этот факт подчеркивает важность унификации норм в действующем российском праве, что соответствует целям и принципам Устава стран СНГ по созданию единого правового пространства. Анализируемые нами нормы направлены на приоритет сохранения с работником трудовых отношений.

Анализ различных точек зрения ученых, занимающихся исследуемой проблемой, показал единство мнения о необходимости совершенствования исследуемой нормы. Последствиями несовершенства исследуемой нормы являются, во-первых, возможность подмены работодателем истинных мотивов расторжения трудового договора; во-вторых, наличие противоречивой практики применения Судами норм, предусмотренных ст. 74 ТК РФ при разрешении схожих споров.

С учетом полученных результатов, для устранения выявленных пробелов предлагаем следующую новую конструкцию правового регулирования изменений условий труда.

Главу 12 ТК РФ предлагаем дополнить ст.73.1 «Основания изменения организационных или технологических условий труда» следующего содержания:

*«Основаниями технологических изменений условий труда являются:*

- внедрение новых технологий производства, станков, агрегатов;*
- усовершенствование рабочих мест;*
- разработка новых видов продукции;*
- введение новых или изменение технических регламентов.*

*Основаниями организационных изменений условий труда являются:*

- изменения в структуре управления организации;*
- внедрение форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные);*



- изменение норм и режимов труда и отдыха, систем оплаты труда;
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на подразделения или на конкретные должности».

Часть 2 ст. 74 ТК РФ предлагаем изложить в новой редакции:

*«О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан представить экспертное заключение, подтверждающее, неизбежность и целесообразность таких изменений и уведомить работников об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.*

*Заключение должно содержать конкретное основание изменения условий труда и сведения о работниках, условия труда предстоит изменить».*

Главу 12 ТК РФ предлагается дополнить статьей 74.1 «Приоритет сохранения рабочего места за работником в случае с изменения организационных или технологических условий труда»:

*В случае изменений организационных или технологических условий трудового договора, требующих повышение квалификации работника или его переобучение, работодатель за свой счет, направляет его на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование.*

*По окончании обучения в учреждениях профессионального образования работнику предоставляется работа согласно полученной квалификации в целях обеспечения функционирования и развития организации в силу изменения организационных или технологических условий труда*

*Перевод работника с более высокой производительностью труда и квалификацией на иную должность осуществляется с сохранением оплаты труда по выполняемой работе, не ниже заработной платы по прежней работе».*

В случае использования работодателем процедуры изменения условий труда и невозможности продолжения работы в новых условиях, следует предусмотреть правила, аналогичные с установленными ст. 179 ТК РФ, по преимущественному праву оставления на работе.

Необходимо отметить, что указанные меры никоим образом не ущемляют права работодателя; напротив, они сохраняют за ним право досрочного расторжения трудового договора, вызванного производственной необходимостью, и тем самым предотвращают возможность произвольного увольнения работника.

Таким образом, научная новизна нашего исследования заключается в том, что нами усовершенствованы и дополнены известные результаты: законодательно закрепить перечень оснований изменения условия труда и воз-

ложение обязанности обосновывать работодателем неизбежность изменений условий труда; также сформулированы новые, ранее никем не выдвигаемые предложения: установление дополнительных гарантии по сохранению за работником рабочего места во время проведения процедуры изменения условий труда.

На наш взгляд, именно подобный подход по совершенствованию исследуемой нормы, в перспективе, воспрепятствует сокрытию работодателем истинных мотивов расторжения им трудового договора с работником, способствует сохранению оптимального баланса интересов сторон трудовых отношений, и станет гарантией прозрачности процедуры изменения условий труда в соответствии со статьей 74 ТК РФ.

### Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 01.04.2025).

2. Закон СССР от 15.07.1970 №2-VIII (ред. от 22.05.1990) «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=25221> (дата обращения: 01.04.2025).

3. Бугров Л. Ю. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: общие правила // Вестник Пермского университета, 2008. № 1 (1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-opredelennyh-storonami-usloviy-trudovogo-dogovora-po-prichinam-svyazannym-s-izmeneniem-organizatsionnyh-i> (дата обращения: 01.04.2025).

4. Циндяйкина Е. П. Изменение трудового договора: автореф. дис. ... кан. юрид. наук: 12.00.05. МГЮА. М., 2003. URL: <https://www.dissercat.com/content/izmenenie-trudovogo-dogovora> (дата обращения: 01.04.2025).

5. Шайхутдинова Н. П. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: Проблемы Правоприменения // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право» 2015. В.АК. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-opredelennyh-storonami-usloviy-trudovogo-dogovora-po-prichinam-svyazannym-s-izmeneniem-organizatsionnyh> (дата обращения: 01.04.2025).

6. Филипова И. А., Харитонов А. В. Проблемы изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-izmeneniya-opredelyonnyh-storonami-usloviy-trudovogo-dogovora-po-prichinam-svyazannym-s-izmeneniem-organizatsionnyh-ili> (дата обращения: 01.04.2025).

7. Доклад Роструда о порядке изменения трудовых отношений при организационных изменениях и реорганизации. URL: [https://www.profiz.ru/kr/12\\_2019/rostrud\\_o\\_reorganizacii](https://www.profiz.ru/kr/12_2019/rostrud_o_reorganizacii) (дата обращения: 01.04.2025).

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_47257/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/)

9. Кассационное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 1 июля 2010 г. по делу № 33-19700/<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/54936380/>

10. Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 30.05.2011 по делу № 33-1880/11). URL: <https://www.klerk.ru/doc/624784/> (дата обращения: 01.04.2025).

11. Определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17729. URL: [https://www.audar-info.ru/na/article/view/type\\_id/14/doc\\_id/24497](https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/24497) (дата обращения: 01.04.2025).

12. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 5 ноября 2020 года, № 33-2485/2020. URL: <https://actofact.ru/case-51OS0000-33-2485-2020-2020-10-06-0-1/> (дата обращения: 01.04.2025).

13. Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 N 3-П // КонсультантПлюс. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_4076](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4076) (дата обращения: 01.04.2025).

14. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.06.2024). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31960488](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488) (дата обращения: 01.04.2025).

15. Трудовой кодекс Республики Туркменистан от 18 апреля 2009 года № 30-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 30.11.2024). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31348675&doc\\_id2=31348675#activate\\_doc=2&pos=5](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31348675&doc_id2=31348675#activate_doc=2&pos=5) (дата обращения: 01.04.2025).

16. Трудовой кодекс Республики Узбекистан (утвержден Законом Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года № ЗРУ-798) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.09.2024). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=39247440&doc\\_id=39247440#active\\_doc=2&pos=156](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39247440&doc_id=39247440#active_doc=2&pos=156) (дата обращения: 01.04.2025).

17. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30414859](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30414859) (дата обращения: 01.04.2025).

**Андреев Илья Николаевич,**  
науч. рук.: Матякубова А. А., к.ю.н., доцент,  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,  
г. Ярославль, Россия

## **НАСТАВНИЧЕСТВО В СФЕРЕ ТРУДА КАК НОВЫЙ ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются правовые аспекты формирования и развития института наставничества в трудовых правоотношениях в России – от советского периода до современных реалий. Анализируются ключевые признаки наставничества, этапы его исторической эволюции, а также зарубежный опыт правового регулирования. Особое внимание уделено введению статьи 351.8 в Трудовой кодекс РФ, закрепляющей особенности труда работников-наставников. Выявлены актуальные проблемы правового регулирования наставничества и предложены возможные направления их решения.

**Ключевые слова:** наставничество, трудовой договор, трудовая функция, навыки, работник, работодатель

### **Введение**

Работодатель в процессе управления трудом вправе прибегать к различным правовым инструментам. Одним из таких инструментов является наставничество в сфере труда (далее – наставничество). Необходимость в законодательной регламентации данного понятия стала объективно актуальной. По состоянию на 2024 г. рядом исследовательских сервисов отмечается рост количества вакансий (на 27 %) предполагающих наставничество и оплату за него [1].

Наставничество не только предполагает обучение/освоение необходимых профессиональных навыков, но и выступает в качестве одной из форм воспитательной деятельности, поскольку направлено на формирование добросовестного отношения к труду, адаптацию в трудовом коллективе и т. д. [2, с. 108].

Наставничество порождает сразу два вида отношений:

1) непосредственно трудовые (между работодателем и работником, осуществляющим наставничество) и

2) иные, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, сопутствующие трудовым (между работником, осуществляющим наставничество и работником, получающим помощь в виде наставничества).

### **Основная часть**

Институт наставничества не является абсолютной новеллой в российском трудовом законодательстве. Особое развитие он получил в период развитого социализма в СССР. Полагаем, что исследование истории формирования данного института позволит не только проанализировать отдельные элементы преемственности в правовом регулировании, но и понять его содержание.

В 1964 г. партийным комитетом ленинградского завода «Электросила» было принято Постановление, которым вводился институт наставничества [3, с. 57].

на общесоюзном уровне состоялось в декабре 1964 г., на XVII съезде ВЛКСМ, когда Генеральный Секретарь ЦК КПСС Л. И. Брежнев в своей речи сказал: «в рабочем классе зародилось новое замечательное движение – движение наставников и молодых рабочих» [4]. С 1969 г. ЦК ВЛКСМ возлагает на все комсомольские организации промышленных предприятий организовать наставничество по практике завода «Электросила» [5], а с 1971 г. наставничество получило широкое распространение и на всех ленинградских предприятиях [6; 7]. Вместе с этим, как отмечают ученые, институт ограничился лишь локальной, городской и областной регламентацией [8, с. 77]. Отсутствовал и централизованной подход в правовом регулировании наставничества. Фактически все было ограничено отдельными поручениями по разработке мер, направленных на дальнейшее развитие института [9], со временем было также разработано и введено поощрение в виде нагрудного знака «Наставник молодежи» [10, с. 28–30]. Если проводить сравнение наставничества в период СССР и в настоящее время, то можно сказать, что многие положения того времени нашли отражение в современности. Так, например, содержание наставничества тогда и сейчас включало в себя профессиональную и социальную адаптацию молодых рабочих, но в то же время пропало общественно-политическое воспитание как одна из составляющих данного

института в СССР, которая была направлена не только на создание «нового, советского человека», но и на достижение высоких результатов в социалистическом соревновании за повышение эффективности производства и качества работы как средства обеспечения выполнения пятилеток в СССР. Полагаем, что с учетом изменившейся экономической, политической и социальной парадигм, данная функция наставничества, в том виде, в каком она существовала в СССР, утратила свою актуальность.

Начало возведения института наставничества на федеральном уровне в Российской Федерации было положено 1 марта 2018 г., когда Президент РФ В. В. Путин в Ежегодном Послании Федеральному Собранию РФ сказал: «Значимой задачей считаю развитие движения наставничества. Только так, объединив передовые знания и нравственные основы, обеспечив подлинное партнерство и взаимопонимание поколений, мы сможем быть сильными» [11]. На следующий день был издан Указ Президента РФ № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»» [12]. Создание условий для развития наставничества было возложено на Правительство РФ [13]. Важными шагами на пути к этому стали: 1. Внесение изменений в законодательство, в том числе трудовое в части регулирования трудовых отношений, связанных с наставничеством в различных сферах деятельности [14]; 2. Разработка и законодательное закрепление системы стимулирования труда для наставников [15].

14 марта 2024 г. был внесен законопроект в Государственную Думу ФС РФ, целью которого было официальное закрепление института наставничества. Указанный законопроект был принят в третьем чтении и вступил в силу 1 марта 2025 г.

Результатом принятых законодательных изменений стало введение в ТК РФ ст. 351.8 – «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда», которая закрепила понятие, основание возникновения отношений с наставником (трудовой договор или дополнительное соглашение) и условия (содержание, сроки и форма выполнения работы). Из текста нормы можно сделать вывод, что данные условия по своей природе являются обязательными. К вопросу об установлении размеров и условий осуществления выплат за наставничество законодатель подошел дифференцировано (в зависимости от места работы). Вместе с этим в тексте ч. 3, 4 ст. 351.8 ТК РФ для работников указанные выплаты могут устанавливаться законами и иными нормативными правовыми актами; формально, данное правило через использование слова «могут...» является диспозитивным [16].

Следует отличать законодательно закрепленный институт наставничества от смежных категорий, например, от ученичества:

1) наставляемым может быть только работник ч. 1 ст. 351.8 ТК РФ (в отношениях ученичества учеником может быть «лицо, ищущее работу», т. е. лицо не являющееся работником данной организации); 2) у наставничества в предмет отношений входит оказание другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве, тогда как в ученичестве предмет, связан с получением образования по конкретной квалификации, приобретаемой учеником; 3) безвозмездность прохождения наставничества со стороны работника, получающего помощь в виде наставничества (используется слово «помощь», отсутствие какого-либо соглашения между работником, получающим помощь в виде наставничества и работодателем, тогда как в ученичестве ученикам выплачивается стипендия в период ученичества, что определено соглашением между работодателем и учеником); 4) отсутствие обязанности работника возмещать работодателю затраты за наставничество в случае досрочного увольнения (при ученичестве затраты на обучение работника возмещаются пропорционально неотработанному времени, если иное не предусмотрено договором (ст. 249 ТК РФ), а при наставничестве оплата за осуществление функции наставника – обязанность работодателя по выплате заработной платы (ст. 22 ТК РФ), которая не может быть переведена на иное лицо).

Полагаем, что доплата за наставничество относится к компенсационным выплатам, это обусловлено тем, что «работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную, а это приводит к интенсификации труда, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована» – схожая позиция, по аналогии с дополнительной работой, определена Постановлением КС РФ от 23.09.2024 № 40-П [17]. Таким образом, если заработная плата наставника по основной работе равна или не превышает МРОТ, доплата за наставничество должна выплачиваться сверх этой суммы.

Проводя оценку данной статье, важно отметить, что законодателем заложен прочный фундамент в развитии наставничества, обозначены ориентиры и гарантии осуществления работником наставнической функции. Но вместе с тем, на наш взгляд, имеются некоторые проблемы, которые не нашли решение в данной норме.

Во-первых, как мы отмечали в начале, наставничество не является исключительным институтом трудовых отношений. Наставничество существует и в среде иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношений – сопутствующих трудовым, где субъектами являются работник, осуществляющий наставничество и работник, получающий помощь в виде наставничества. Законодатель не предусмотрел этого, не урегулировал данный вид отношений. Однако решить эту проблему в рамках ст. 351.8 ТК РФ не пред-

ставляется возможной (статья посвящена правовой регламентации отношений между наставником и работодателем, и включение в ее содержание иного перегрузит норму, сделает ее менее лаконичной для восприятия). В связи с этим предлагаем ввести новую статью, которая непосредственно будет регулировать отношения между работником, осуществляющим наставничество и работником, получающим помощь в виде наставничества. По нашему мнению, данную статью можно поместить в разделе 9 ТК РФ поскольку данный вид отношений по смыслу подпадает под понятие «подготовка работников», но законодатель вложил в смысл данного понятия профессиональное образование и профессиональное обучение в ч. 1 ст. 196 ТК РФ, нужно добавить наставничество. Вопрос о выделении отдельной главы остается открытым т.к. четких требований к данному виду отношений не предъявлено, поэтому можно ограничиться введением единичной статьи 197.1 ТК РФ «Наставничество в процессе осуществления подготовки работников», которая будет регламентировать основание возникновения правоотношений между наставником и наставляемым, их правовой статус.

Во-вторых, нет конкретизации предмета соглашения о наставничестве – помощи в овладении навыками работы и ее пределы, ответственности сторон отношений. Определение термина «навыки работы можно» найти в Приказе Росстата от 29.12.2023 № 707, там дается общее определение «навыки» и одним из источников их получения называется результат наставничества. Всего в Приказе выделяется два вида навыков – профессиональные и технические. Кстати положения, касающиеся навыков в данном Приказе были введены Приказом Росстата от 13.11.2024 № 547, то есть после принятия законопроекта о наставничестве, что говорит об активном подзаконном правотворчестве, касающегося сферы наставничества [18; 19].

Следовательно, помощь в овладении навыками работы заключается в совершении наставником действий, направленных на передачу профессиональных знаний, необходимых для выполнения трудовой функции, включая разъяснение особенностей производимой продукции или оказываемых услуг, способность правильно пользоваться рабочими инструментами, понимание материалов, над которыми или с которыми проводится работа, по отношению к работнику, получающему помощь в виде наставничества.

Круг конкретных действий наставника стороны соглашения вправе определить в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, как следует из ч. 2 ст. 351.8 ТК РФ.

Вопрос об ответственности сторон отношений наставничества также в норме не раскрыт. Представляется возможным действовать по аналогии. Ответственность работодателя в отношениях с наставником основана на трудовом договоре или дополнительном соглашении с работником, которо-



му работодатель поручает работу по наставничеству, и возникает в случае совершения работодателем правонарушения, например, несвоевременная выплата доплаты за наставничество. У наставника тоже самое, основание – трудовой договор или дополнительное соглашение, юридический факт – правонарушение, например, невыполнение наставнической функции. Сложен вопрос об ответственности сторон отношений между наставником и работником, получающим помощь в виде наставничества, поскольку прямо в законе отсутствуют положения, например, об основаниях возникновения данных отношений. По нашему мнению, в данном случае основанием возникновения иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений является принятый на основании ранее заключенного соглашения о наставничестве приказ (распоряжение) работодателя о назначении наставника конкретному работнику, с которым работодатель также ранее заключил трудовой договор. Посредством данного приказа работодатель устанавливает правовую связь между субъектами (наставник – наставляемый), отражает особенности взаимоотношений, дает указание на осуществление компенсационной выплаты наставнику.

Иные модели наставничества можно встретить в зарубежной практике, например, наставничество в Германии, которое получило регламентацию на уровне Федерации в 2009 г. [20; 21].

В рамках представленной правовой модели к кандидатуре наставника (инструктора) предъявляются определенные требования, основным является – обязательная сдача экзамена (в устной и письменной форме) с обязательным получением свидетельства. Кроме того, наставник должен иметь необходимые навыки, для того, чтобы обосновать преимущества производственного обучения, согласовывать задачи участников обучения с учетом их трудовых функций и квалификации. В российской правовой регламентации вопрос квалификации наставников не обозначен. Допуск к осуществлению наставнической функции полностью диспозитивен, работодатель вправе выбрать любого работника под роль наставника с его согласия без предъявления к нему квалификационных требований. Однако, полагаем, что опыт Германии можно использовать, поскольку законодательно (за исключением общих положений ТК РФ) нет ограничений для работодателя установить требования к наставнику на локальном уровне. Помимо правового акта о пригодности наставников, в немецком праве существует поощрение за наставническую деятельность в виде освобождения от уплаты подоходного налога за так называемые «консультационные услуги». Чтобы не было злоупотребления с использованием такой налоговой льготы, законодатель предусмотрел оговорку: выплаты не могут иметь преобладающий характер вознаграждения – то есть основной источник дохода наставника должен быть от дру-

гой трудовой функции [22]. Если рассматривать введение такой меры в РФ, то, по нашему мнению, это невозможно в связи с отсутствием в налоговом праве РФ положений об освобождении от подоходного налога доходов от конкретных видов трудовой деятельности (за некоторыми исключениями), в нашем случае в сфере образования, наставничества и др. Поскольку единичное выделение доходов от наставничества в необлагаемый вид дохода будет нетипичен по отношению к другим схожим правовым институтам труда. Поэтому если реализовывать льготу, то только комплексным путем.

### **Заключение**

Институт наставничества имеет богатую историю правового становления, от локальной инициативы одного завода до регламентации на федеральном уровне в настоящее время. Осуществление наставнической функции является не только дополнительной трудовой функцией к основной, но и тем необходимым направлением деятельности, при котором происходит социальная и профессиональная адаптация нового работника, приобретение, оттачивание им определенных навыков работы. При этом институт нуждается в конкретизации правового регулирования. Законодателем не регламентированы отношения между наставником и наставляемым. В связи с этим предлагается ввести новую статью 197.1. в ТК РФ, которая непосредственно будет регулировать отношения между работником, осуществляющим наставничество и работником, получающим помощь в виде наставничества: основание возникновения правоотношений между наставником и наставляемым, их правовой статус. Также законодатель не конкретизировал предмет соглашения о наставничестве – помощь в овладении навыками работы и ее пределы, ответственность сторон отношений. Решение данной проблемы может быть реализовано через локальное нормотворчество работодателя или принятие актов социального партнерства. Такой подход даст возможность каждому работодателю адаптировать институт наставничества под свои конкретные задачи и особенности деятельности, обеспечив его гибкость и способность реагировать на стремительно меняющиеся экономические и социальные условия.

### **Список цитируемых источников**

1. В России количество работодателей, предлагающих программы наставничества, за год выросло на 27 %. URL: <https://clck.ru/3LD4k6> (дата обращения: 08.04.2025).

2. Шестеряков И. А. Социально-правовые аспекты наставничества: история и современность // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2024. № 2. С. 99–108.

3. Архипенко В. Наставничество: новое в подготовке рабочей смены // Коммунист. 1975. № 2. С. 55–64.
4. Ильичев. М. Эстафета трудовой доблести // Вечерняя Москва. № 281. 02.12.1974. С. 2.
5. ЦГАИПД СПб. Фонд Р-881к. Опись 17. Дело 72. Лист 15. 1971 г.
6. ЦГАИПД СПб. Фонд Р-25. Опись 106. Дело 16. Лист 42. 1971 г.
7. ЦГАИПД СПб. Фонд Р-598к. Опись 27. Дело 263. Лист 35. 1971 г.
8. Плехов, А. Е. Становление института наставничества на ленинградских промышленных предприятиях в первой половине 1970-х гг. // Клио. 2012. № 8 (68). С. 74–77.
9. Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС, ЦК ВЛКСМ от 21.01.1976 № 49 // СП СССР. 1976. № 5. Ст. 23.
10. Лобусов В., Лавриненко Ю. Награды ЦК ВЛКСМ // Молодая гвардия. 1976. С. 28–30.
11. Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 (BGBl. I S. 88).
12. Berufsbildungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. Mai 2020 (BGBl. I S. 920), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 246) geändert worden ist. 23.03.2005.
13. Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 449) geändert worden ist. 16.10.1934.
14. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.03.2018 «Послание Президента Федеральному Собранию» // Парламентская газета. № 8с. 02.03.2018.
15. Указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94 // СЗ РФ. 05.03.2018. № 10. Ст. 1478.
16. Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 // СЗ РФ. 14.05.2018. № 20. Ст. 2817.
17. Перечень поручений по итогам заседания Совета по реализации государственной политики в сфере защиты семьи и детей (утв. Президентом РФ 25.07.2023 № Пр-1470) // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 21.03.2025).
18. Перечень поручений по итогам заседания Государственного Совета (утв. Президентом РФ 12.02.2024 № Пр-251ГС) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 21.03.2025).
19. Федеральный закон от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» // СЗ РФ. 11.11.2024. № 46. Ст. 6909.
20. Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 N 40-П // СЗ РФ. 30.09.2024. № 40. Ст. 6054.

21. Приказ Росстата от 29.12.2023 № 707 // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 28.03.2025).

22. Приказ Росстата от 13.11.2024 № 547 // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 28.03.2025).

**Волкова Анастасия Евгеньевна,**  
науч. рук.: Гумерова Э. Ф., к.ю.н., доцент,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
Набережночелнинский филиал,  
г. Набережные Челны, Россия

## **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКУ**

**Аннотация.** Сегодняшняя обстановка в сфере трудовых отношений между работодателем и работником требует тщательного рассмотрения вопросов ответственности работодателя за вред, причиненный сотруднику. Эта тема становится особенно важной на фоне регулярных изменений в законодательстве и увеличения стандартов безопасности труда. Кроме того, существует необходимость в упорядочивании правовых знаний, касающихся компенсации ущерба, наносимого работодателем.

**Ключевые слова:** ответственность, трудовые отношения, ущерб, безопасность труда

### **Введение**

Трудовые отношения представляют собой специфическую форму взаимодействия между работником и работодателем, возникающую в рамках трудовой деятельности. В силу значимости труда как основы жизнеобеспечения, данные отношения имеют существенное значение для каждого индивида. Участники трудовых отношений приобретают новый правовой статус, характеризующийся комплексом прав и обязанностей. При реализации трудового законодательства необходимо обеспечить соблюдение прав работников и обязанностей работодателей. Государство призвано гарантировать равные возможности и защиту прав всех граждан в сфере труда. Актуальным является вопрос об ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, и определение оснований для ее наступления. Комплексный характер исследуемой проблематики обуславливает необходимость обращения к теоретическим разработкам в области трудового права и анализу судебной практики. Проблемы в данной области будут актуальны и в будущем, если не будет дей-

ствовать эффективный правовой механизм ее регулирования. Таким образом, изучение вопросов ответственности работодателя за причиненный ущерб работнику в системе РФ важно исследовать в теоретическом и практическом аспекте, а также вынести предложения по совершенствованию Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права об ответственности работодателя.

### **Основная часть**

Ст.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) устанавливает прямую связь между ответственностью работодателя и существующими трудовыми правоотношениями. В контексте трудового права, данные отношения носят охранительный характер, поскольку призваны восстанавливать нарушенные права работника. Институт ответственности работодателя является ключевым механизмом, обеспечивающим надлежащее исполнение работодателем возложенных на него обязательств и, как следствие, реализацию прав работников.

Для определения правового регулирования ответственности работодателя необходимо отметить, что изначально одним из первых документов, который закрепил положения о правах и свободах человека и гражданина, а также объявил их наивысшей ценностью, стала Декларация прав и свобод человека и гражданина, принятая в 1948 г. Генеральной Ассамблеей Организацией Объединенных Наций<sup>12</sup>. Ранее действующий порядок о возмещении ущерба, причиненного трудовым увечьем, распространялся на рабочих и служащих, а именно на людей, состоявших в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями и организациями.

Согласно исследованию ученого С. Д. Погоньшевой, на тот момент времени, сумма пенсии по инвалидности (вследствие трудового увечья) и пенсии по случаю потери кормильца засчитывались в счет суммы, которую следовало выплатить в качестве возмещения ущерба. Таким образом, размер компенсации снижался на величину этих пенсий. В свою очередь, предприятия (работодатели) были обязаны возместить соответствующим органам сумму, выплачиваемую в виде пенсии. Что касается размера компенсации за причиненный ущерб, он определялся исходя из заработка потерпевшего<sup>13</sup>.

В современном законодательстве существуют нормы международного права, которые регулируют некоторые аспекты данного института. Например, признавая высшую ценность прав и свобод человека и гражданина, гос-

---

<sup>12</sup> Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей Организацией Объединенных Наций 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1998.

<sup>13</sup> Погоньшева С. Д. Обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей // Молодой ученый. 2018. № 19 (153). С. 223.

ударства – члены Совета Европы 4 ноября 1950 г. в Риме приняли Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод<sup>14</sup>.

Основной проблемой, по нашему мнению, является то, что положения ст. 37 Конституции РФ нередко нарушаются работодателями. При этом работодатели, которые нарушили предписания закона и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ). Совершенствование правового регулирования в данной области и практики применения должно быть рассмотрено законодателем в первую очередь при изучении судебной практики, научных положений.

Как правило, ответственность работодателя за причинение вреда возникает только при наличии его вины. Согласно статье 401 ГК РФ, вина может выражаться в форме умысла или неосторожности. Тем не менее гражданское законодательство не дает конкретных определений этих понятий, оставляя это на усмотрение суда. В уголовном законодательстве РФ умысел характеризуется как намеренное, осознанное действие, направленное на наступление общественно опасных последствий, которые лицо предвидело и желало или сознательно допускало (ст. 25 УК РФ)<sup>15</sup>. Неосторожность, в свою очередь, проявляется в недостаточной заботе и предусмотрительности, несоблюдении требуемой внимательности и т. д. В зависимости от степени опасности действий работодателя, неосторожность может быть признана грубой или простой.

Правовое регулирование в области ответственности, предусматривает несколько аспектов.

Как утверждает А. С. Пенькова – во-первых, работодатель обязан гарантировать безопасные условия труда, в своей организации для всех его сотрудников. Это означает, что работодатель должен принимать меры по предотвращению травм и профессиональных заболеваний, связанных с выполнением трудовых обязанностей<sup>16</sup>.

Во-вторых, работодатель должен возместить ущерб, причиненный работнику в результате нарушения требований о безопасности труда. Это мо-

---

<sup>14</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. № 20. Ст. 2143; 2013. № 15. Ст. 163.

<sup>15</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 28 апреля 2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954; 2025. № 25. Ст. 2954.

<sup>16</sup> Пенькова А. С. Сущность и значение юридической ответственности / А. С. Пенькова, А. А. Олейников // Актуальные проблемы права: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2019 г.). М.: Буки-Веди, 2019. С. 9.

жет быть, как материальный ущерб, связанный с лечением и реабилитацией, так и моральный ущерб, связанный с болезнью, инвалидностью или утратой качества жизни.

В-третьих, работодатель несет юридическую ответственность за нарушение трудовых прав работника, в том числе за задержку заработной платы, неправомерное расторжение трудового договора, дискриминацию и иные нарушения, предусмотренные трудовым законодательством.

Важно отметить, что в соответствии со ст. 362 ТК РФ, руководители и другие должностные лица организаций, а также работодатели в качестве физических лиц несут ответственность за нарушение трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Порядок и случаи, в которых возникает такая ответственность, определяются ТК РФ и другими федеральными законами.

Статья 419 ТК РФ устанавливает четыре вида ответственности для лиц, виновных в нарушении трудового законодательства: дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную. Однако мы можем утверждать, что указанная норма это отсылка, так как конкретные виды ответственности указаны либо в других статьях ТК РФ, либо в КоАП РФ, УК РФ и ГК РФ. Согласно ст. 195 ТК должностных лиц можно привлечь к дисциплинарной ответственности, в данном случае представительный орган работника или профорганизация отправляет работодателю заявление. При подтверждении факта нарушения, работодатель обязан применить к виновным должностным лицам дисциплинарные меры, вплоть до увольнения.

Как утверждает исследователь М. А. Скокова, процедура привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности требует соблюдения прав работников и применения мер в соответствии с установленными законодательством процедурами. Это способствует поддержанию дисциплины в организации и защите интересов работников<sup>17</sup>.

Федеральный государственный надзор в области труда, который охватывает всех работодателей, включая юридические лица разных организационно-правовых форм и видов собственности, а также физических лиц, выступающих в роли работодателей в трудовых отношениях с работниками, осуществляется федеральной инспекцией труда. Эта инспекция включает в себя Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее территориальные подразделения, такие как государственные инспекции труда. Федеральная инспекция труда осуществляет надзорные функции, направленные на контроль и соблюдение трудового законодательства, нормативных актов

---

<sup>17</sup> Скокова М. А. Современное разрешение индивидуального трудового спора по существу на данном этапе развития трудового права в РФ // Молодой ученый. 2019. № 37(171). С. 86–90.

и правил в сфере труда. Ее задача заключается в обеспечении соблюдения прав и интересов работников, создании безопасных и здоровых условий труда, а также предотвращении нарушений в сфере трудовых отношений.

Также следует указать, что правовые аспекты регулирования института ответственности работодателя за причиненный ущерб работнику и возмещения работнику материального ущерба, регламентируются в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Уточняется, что работодатели могут вступать в трудовые отношения с работниками, только если осуществляемая им деятельность подлежит государственной регистрации или лицензированию<sup>18</sup>.

Связано это с тем, что социальное назначение предусмотренных ст. 234 ТК РФ компенсационных выплат – обеспечение работнику и членам его семьи источника существования в ситуации, при которой работник по вине работодателя лишен возможности осуществлять самостоятельную трудовую деятельность. Как утверждает ученый А.Д. Зайкин, при рассмотрении дел в суде, необходимо учитывать, что факт наличия трудовых или гражданско-правовых отношений между лицом, причинившим вред, и юридическим лицом должен устанавливаться надлежащими доказательствами – трудовым договором, копией трудовой книжки, штатным расписанием организации, информацией, полученной из Пенсионного Фонда РФ<sup>19</sup>.

Исходя из указанного, можно сделать вывод, что правовое регулирование ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, определяется законодательством РФ. Главным законом, регулирующим трудовые отношения, является Трудовой кодекс РФ. В соответствии с ним работодатель обязан обеспечивать безопасные условия труда и нести ответственность за нарушение требований законодательства в этой области.

В соответствии с действующим законодательством, работодатель обязан возместить работнику ущерб, причиненный в результате исполнения им трудовых обязанностей. Кроме того, работодатель несет ответственность за несоблюдение трудовых прав работника, включая, но не ограничиваясь, несвоевременную выплату заработной платы, незаконное прекращение трудо-

---

<sup>18</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. № 121.

<sup>19</sup> Российское трудовое право: учебник для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2018. С. 125.



вого договора и непредоставление отпусков. Разрешение споров, связанных с причинением вреда работнику в процессе трудовой деятельности, осуществляется в рамках гражданского судопроизводства, предоставляющего работнику право на обращение в суд с иском о возмещении ущерба.

### **Заключение**

На основании проведенного анализа предлагается: 1) усилить контроль за соблюдением норм безопасности со стороны соответствующих органов и предоставить работникам возможность сообщать им о нарушениях; 2) расширить права работников в области безопасности труда и обеспечить им доступ к информации о потенциальных опасностях и процедурах обеспечения безопасности; 3) повысить осведомленность и проводить регулярное обучение работников о нормах безопасности и их правах, а также обеспечить эффективную поддержку и защиту пострадавших работников, включая быстрое и справедливое расследование произошедших инцидентов. Однако, существуют некоторые недостатки и проблемы в действующем законодательстве, которые требуют внимания и эффективного решения.

Изменения в действующее законодательство, следует внести следующие:

1. В ст. 235 ТК РФ предлагаем внести определение «материальной ответственности», а также легальную дефиницию «вреда».

2. Предлагаем внести поправку в ст. 1085 ГК РФ и указать, что «размер компенсации должен быть выше, если у работника нет дополнительного дохода (также при наличии нетрудоспособных иждивенцев, наличии хронических заболеваний или при состоянии беременности)».

3. Необходимо увеличить штрафные санкции, применяемые к работодателю, в случае если им не было обеспечено проведение обучения по безопасности на рабочем месте и информирование сотрудников о рисках и мерах предосторожности. Указанное может быть достигнуто путем увеличения административного штрафа по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ, ужесточения контроля и надзора со стороны проверяющих органов и организаций.

Реализация данных предложений будет способствовать совершенствованию законодательства в области ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику. Это в свою очередь обеспечит более безопасную и защищенную рабочую среду, защитит права работников и поспособствует повышению производительности и качества труда.

### **Список цитируемых источников**

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей Организацией Объединенных Наций 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1998.

2. Погонышева С. Д. Обязанность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей // Молодой ученый. 2018. № 19 (153). С. 223.

3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. № 20. Ст. 2143; 2013. № 15. Ст. 163.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (ред. от 28 апреля 2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954; 2025. № 25. Ст. 2954.

5. Пенькова А. С. Сущность и значение юридической ответственности / А. С. Пенькова, А. А. Олейников // Актуальные проблемы права: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, декабрь 2019 г.). М.: Буки-Веди, 2019. С. 9.

6. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (ред. от 03 апреля 2023 г.) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ред. от 3 апреля 2023 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3803; 2025 № 31. Ст. 3803.

7. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (ред. от 28 апреля 2023 г.) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 48. Ст. 6724; 2025. № 50. Ст. 7544.

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 ноября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403011819/?ysclid=lhhwadqaq736522848/>

9. Постановление Правительства РФ от 21 июля 2021 г. № 1230 (ред. от 27 января 2022 г.) «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2021. № 30. Ст. 5804; 2022. № 30. Ст. 5804.

10. Приказ Минтруда России от 20 апреля 2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве». URL: <https://base.garant.ru/404778833/>

11. Приказ Минтруда России от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональ-

ных рисков и по снижению уровней таких рисков». URL: <https://docs.cntd.ru/document/728029758>

12. Скокова, М. А. Современное разрешение индивидуального трудового спора по существу на данном этапе развития трудового права в РФ / М. А. Скокова // Молодой ученый. 2019. № 37(171). С. 86–90.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. № 121.

**Жуковская Диана Дмитриевна,**  
науч. рук.: Мясников В. В., к.ю.н., доцент,  
Всероссийский государственный университет юстиции  
(РПА Минюста России), Санкт-Петербургский институт (филиал),  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **НЕСОРАЗМЕРНОСТЬ ТРУДОВОЙ НАГРУЗКИ ОПЛАТЕ ТРУДА: ПРОБЛЕМА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ НАПРЯЖЕННОСТЬ**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию проблемы несоразмерной нагрузки с оплатой труда, которая ведет к нехватке финансовых ресурсов у работников и обострению социальной напряженности. Рассматриваются различные причины возникновения этого явления, такие как низкая заработная плата и высокие требования к производительности, и анализируются его негативные последствия для общества. Особое внимание уделяется влиянию недостаточного вознаграждения на мотивацию работников и их общее благополучие. В заключении предлагаются авторские рекомендации по разрешению сложившейся проблематики.

**Ключевые слова:** несоразмерная нагрузка, оплата труда, социальная напряженность, мотивация сотрудников, экономическая справедливость, качество жизни

### **Введение**

В современном обществе вопросы справедливости и равенства в оплате труда становятся все более актуальными. Одной из ключевых проблем, с которой сталкиваются работники и люди, только входящие на рынок труда, является несоразмерная нагрузка с оплатой труда. Эта ситуация приводит к

тому, что люди вынуждены трудиться в тех условиях, где их профессиональные качества и навыки не соответствуют тому вознаграждению, которое они вынуждены получать. Отсюда возникает не только экономическая напряженность, но и социальная, что сказывается на всех сферах жизни человека. Это и общая неудовлетворенность единичного человека его жизнью, и общественное безразличие, ослабевание гражданского самосознания и негативное отношение и подрыв доверия к институтам власти.

Недостаток финансовых ресурсов как на уровне отдельных предприятий, так и в масштабах всей экономики, усугубляют эту проблему. Работодатели стремятся сократить затраты, из-за чего часто не могут обеспечить своим сотрудникам достойную оплату.

Актуальность проблемы достаточно высока, поскольку по статистике большинство работников сталкивается с увеличением объема задач и требований, в то время как уровень зарплаты не соответствует этим требованиям.

Данная тема активно исследуется в различных областях, и в экономике, и в социологии, и в трудовом праве. Однако важны не только исследования, но и практические действия. Целью данного исследования является анализ факторов, способствующих несоразмерности трудовой нагрузки и оплаты труда, а также оценка их влияния на уровень социальной напряженности.

### **Основная часть**

Большинство событий и явлений в жизни имеют свои причины и следствия. В философии этот принцип называется причинностью – то есть каждое событие имеет свою причину, а также порождает какие-то последствия. Размышляя о вещах и процессах, происходящих вокруг, нужно искать их источник, причину появления. Так, оплата труда в России в настоящее время тесно связана с событиями, происходившими в ее истории.

Рассмотрим явление «дешевого труда» – работу, выполняемую за низкую заработную плату по сравнению с рыночной стоимостью труда в данной отрасли или в регионе. Чаще всего данный термин используется для описания ситуации, когда работники получают минимальную оплату за свой труд, несмотря на высокие затраты времени, усилий или квалификации работников. Дешевый труд в России имеет несколько исторических причин, которые формировались на протяжении веков и продолжают оказывать влияние на современную экономику, если не прямое, то косвенное.

Во-первых, в России долгое время существовало крепостное право, которое фактически превращало крестьян в зависимых работников. Крепостное право отменили более 150 лет назад, но оно оставило определенный след на российской идентичности. Крепостные крестьяне не имели возможности свободно выбирать место работы и были вынуждены трудиться за минимальное вознаграждение.

Во-вторых, в отличие от западных стран, где профсоюзы играли важную роль в отстаивании прав работников на протяжении нескольких веков, в России профсоюзное движение возникло на рубеже XIX–XX вв., а в советский период (более 70 лет) было под контролем государства.

В-третьих, после установления советской власти рабочая сила стала важным ресурсом для построения социалистического общества. Государство контролировало производство и распределение ресурсов, включая труд. Несмотря на провозглашенные идеалы равенства, реальная заработная плата оставалась низкой, особенно в сравнении с западными странами.

В-четвертых, распад СССР привел к глубоким экономическим и социальным кризисам. Предприятия закрывались, безработица росла, а инфляция резко снижала покупательную способность граждан. Это создавало условия для дешевого труда, так как люди готовы были работать за любую зарплату ради выживания.

Однако проблема имеет не только исторические предпосылки, но и ряд социальных факторов:

– Во-первых, российское общество весь советский период истории жило в условиях коллективизма, где общественные ценности преобладали над личными. Это привело к тому, что индивидуальные амбиции и стремления к высокому доходу воспринимаются как менее важные по сравнению с общими интересами. В результате, работник терял понимание того, что труд каждого должен быть соразмерно оплачен, считая, что его труд должен служить общему благу.

– Во-вторых, в условиях экономической нестабильности и кризисов, которые Россия переживает регулярно, у многих граждан сформировалась психология «выживания». Это означает, что работники готовы принимать любые условия труда, лишь бы сохранить рабочее место, что снижает требования к заработной плате и самим условиям труда.

– В-третьих, в нашем обществе укоренились стереотипы о том, что существует «достойная» и «недостойная» профессия. Это приводит к тому, что работники определенных сфер (сфера «обслуживания», работа на производстве) воспринимаются как менее квалифицированные кадры, чем люди оправдывают свои низкие зарплаты.

– В-четвертых, в России наблюдается высокая степень социального неравенства, что создает у людей ощущение безысходности. Работники могут считать, что их возможности для карьерного роста ограничены, следовательно, они готовы соглашаться на низкие зарплаты, поскольку не видят альтернатив. Отсюда, низкая оплата труда становится нормой.

Таким образом, дешевый труд в России является результатом сложного взаимодействия социальных проблем, исторических событий, особенностей российского самосознания и др.

Несоразмерная нагрузка с оплатой труда (ее размером) – это ситуация, когда объем работы и ответственность, возложенные на работника, не соответствуют его заработной плате. Это явление имеет множество негативных последствий, которые затрагивают различные аспекты жизни общества:

1. Ухудшается благосостояние населения, поскольку низкая оплата труда ведет к снижению покупательной способности населения. Это замедляет экономический рост, поскольку потребительский спрос является одним из ключевых факторов роста экономики [1].

2. Происходит отток квалифицированных кадров из России, так как специалисты, сталкиваясь с низкими заработными платами, что эмигрируют в поисках лучших условий труда за границу. Это явление называют «утечкой мозгов», которое происходило в России не раз за всю ее историю. «Утечка» ослабевает национальную экономику, лишая ее ценных специалистов и инновационного потенциала [2].

3. Из-за низкой оплаты труда повышается уровень бедности, что усиливает социальное неравенство и создает серьезные предпосылки для социальной напряженности. Человек, который не удовлетворен своей жизнью, может быть склонен к апатии и аморальному поведению, что также приводит к повышению криминальной составляющей [3].

4. Сохраняются проблемы в сфере здравоохранения, так как недостаточное финансирование системы здравоохранения приводит к ухудшению качества медицинских услуг, росту заболеваемости и смертности среди населения [4].

5. Одним из важнейших негативных последствий является падение рождаемости. Низкий доход среди населения, особенно среди молодежи, на которую «возложена» задача воспроизводить новых людей и потенциальных кадров для экономики, порождает неуверенность в их будущем. Если человек работает в таких условиях и ему удастся «прокормить» и обеспечить лишь себя, то он не сможет физически и материально взять ответственность за другого человека. Демографические кризисы всегда несут негативные последствия [5].

6. Социальное недовольство, вызванное низким уровнем доходов и высоким уровнем безработицы, может перерасти в массовые протесты и социальные волнения, что ставит под угрозу политическую стабильность страны. Несправедливое распределение «богатств» способствует радикализации политических взглядов населения и усилению популистских движений.

7. И, наконец, работники, чувствуя себя недооцененными и «не-

доплаченными», теряют мотивацию к профессиональному развитию и начинают воспринимать свою работу как вынужденную необходимость, а не как возможность самореализации. Постоянный стресс от нехватки денег и невозможности обеспечить достойную жизнь могут приводить к психологическим проблемам, например, к депрессии, тревожности и др.

Уточним, что несоразмерная нагрузка с оплатой труда – это одна из наиболее актуальных проблем работников и российского общества в целом. «В России люди, говоря просто, не оплачены – это давняя системная проблема. Средние зарплаты в РФ примерно в 5 раз ниже, чем в США» [6]. Даже несмотря на ежегодную индексацию заработных плат, которая в реальности происходит не у всех работодателей, в наши дни эти прибавки «съедаются» инфляцией, из-за чего «недоплаченность» работников сохраняется, как и дефицит персонала. Открыв на сайте по поиску работ вакансии инженера, терапевта, менеджера и юриста, видим, что молодым специалистам без опыта работы по специальности предлагаются заработные платы в среднем 65–70 тысяч рублей, половина из которых «до вычета налогов». Далее, открыв сайт по поиску аренды жилья, видим, что в среднем студия или 1-комнатная квартира в хорошем состоянии и недалеко от метро (примерно 15–20 минут) стоит порядка 45-50 тысяч рублей. Также, упомянуть нужно и показатели чему равна стоимость потребительской корзины в России в 2025 году: 17 733 рубля на человека (средний месячный показатель по стране на душу населения) [7]. Итого, путем несложных математических вычислений, мы получаем, что предложенными на рынке труда заработными платами возможно покрыть только самые минимальные необходимые потребности. Все прекрасно понимают, что стоимость потребительской корзины нереалистична, никто не застрахован от болезней (то есть, средства на лекарства сложно заложить в получаемую зарплату), проезд на общественном транспорте в большом городе в месяц «заберет» еще около 4 тысяч рублей, досуг вовсе откладывается на «задний план», что уже говорить о накоплениях. Человек, который вынужден работать лишь на базовые потребности, лишен удовольствия жизни, ему приходится искать разнообразные подработки или брать дополнительные смены, что пагубно отражается на его физическом и психическом здоровье. Психологически «больное» общество не может быть полноценно активным.

Рассмотрев причины и последствия, необходимо перейти к размышлению о возможных мерах по преодолению данной проблемы.

К сожалению, для нас, методы и способы мотивации работников в нашей стране весьма разнообразны. Хотя считается, что «любимый» сотрудник работает эффективней, а трудоспособность персонала – залог успешного бизнеса». Возьмем опыт мотивации работников в зарубежных

странах: в Японии помимо обычного роста заработной платы, работодатели поощряют их также частичной оплатой жилья, премиями и бонусами минимум раз в полугодие, медицинской страховкой для работника и его семьи, обучением в местных и зарубежных вузах, а также повышением квалификации без отрыва от основного места работы. Во Франции стандартная рабочая неделя составляет 35 часов, дополнительные «бонусы» не преимущество, а норма, а также возможность погашения ипотеки. Британская модель предполагает доленое участие персонала в прибыли компании, что повышает не только результативность работы, то и возможность повышения оплаты труда. В Германии государство создает социальное рыночное хозяйство, поскольку понимает, что не каждый с легкостью способен быть собственником своего дела и выжить в условиях свободного рынка, из-за чего в стране сочетаются корпоративная система мотивации и государственная система социальной справедливости, приводящие к более свободной реализации человека в профессиональной сфере без страха остаться без постоянного дохода [8].

Кто-то может посчитать, что оплачиваемый работодателем проезд, включенное питание, поощрение повышением квалификации и прочее – это лишь мелочи, не имеющие значения, но именно мелочи и создают целостность картины.

Низкооплачиваемый труд и отсутствие мотивации работника – это не временная проблема, а длительное явление, за которым идут серьезные последствия, как для отдельных людей, общества, так и для экономики в целом.

Вот некоторые мои предложения о возможных путях решения рассматриваемой проблемы.

Во-первых, для начала важен сам факт осознания проблемы, а не ее маскировка. Сглаживание показателей и замалчивание проблемы – это кратковременный эффект, со временем человек начинает ощущать последствия непосредственно на себе.

Во-вторых, важно установить минимальный уровень оплаты труда, который будет обеспечивать действительно достойный уровень жизни. С 1 января 2025 года в г. Санкт-Петербурге размер минимальной заработной платы (МРОТ) составляет 28 750 рублей. Опять же, это не те ресурсы, которые позволяют человеку обеспечить себе достойный уровень жизни. К сожалению, каждый согласится, что на данную денежную сумму человек будет не жить, а выживать.

В-третьих, следует бороться с гендерным неравенством и притеснением людей с ограниченными возможностями, пенсионеров, матерей-одиночек и других социально незащищенных категорий граждан. Наше общество весьма черство относится к таким людям, а женщины продолжают сталкиваться с пренебрежением просто потому, что они женщины [9].



В-четвертых, важно правильно подойти к налоговой политике. Введение реальной прогрессивной шкалы налогообложения позволит снизить сильный разрыв между «бедными» и «богатыми». Должно быть действительно социальное государство, в котором равномерно перераспределяются финансы, где богатый платит больше того, кто получает мало.

В-пятых, доступ к образованию должен быть более свободным, поскольку участилась тенденция не выделять бюджетные места на ряд специальностей в целом. Не каждый в наших реалиях способен оплатить ребенку или себе получение высшего образования, из-за чего оно становится не ценным ресурсом и целью, а лишь местом оказания услуг. Расширение финансирования высших учебных заведений, институтов и иных образовательных учреждений повысит уровень образованности населения, и эффективность ее работоспособной части.

В-шестых, нужно пересмотреть распределение бюджета государства, так как эффективнее делать упор не на экстенсивный рост, а на интенсивный, что в будущем даст больше положительных социальных «плодов». Полагаю, что стимулирование экономического роста через инвестиции в инфраструктуру, инновации и поддержку малого и среднего бизнеса приведут к экономическому росту страны.

И, наконец, мы должны быть открыты для нового и перенимать тот опыт, который хорошо себя показал в других странах или на отдельных территориях нашей страны. Непринятие всего нового ведет к стагнации, а не к сохранению идентичности.

### **Заключение**

В заключение, если говорить о проблеме несоразмерной нагрузки с оплатой труда в России, становится очевидным то, что эта проблема представляет собой одну из ключевых угроз социальной стабильности в стране. Несоответствие между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением существенно влияет на качество жизни миллионов россиян, порождая чувство несправедливости и неудовлетворенности.

Россия сталкивается с рядом вызовов, связанных с особенностями ее экономической структуры, региональными различиями и историческими факторами. Низкий уровень минимальной заработной платы, высокая доля теневой занятости и слабая защищенность трудовых прав лишь усугубляют ситуацию.

Не стоит забывать и то, что несоразмерная оплата труда с затраченными усилиями – это не только вопрос личных переживаний каждого человека. Это проблема имеет глубокие макроэкономические последствия, например, такие как: снижение потребительского спроса, сдерживание экономического развития. В условиях низкой покупательной способности населения компании теряют стимул к инвестициям в модернизацию производства и иннова-

ционные технологии, что еще больше ограничивает возможности для улучшения благосостояния общества.

Решение данной проблемы требует множества усилий, как со стороны государства, так и со стороны бизнеса и гражданского общества. Пересмотр старых решений и принятие кардинально новых – это задача не из легких. Важную роль будут играть инициативы, направленные на повышение уровня образования и профессиональной подготовки, позволяющие людям претендовать на более высокооплачиваемые места.

### Список цитируемых источников

1. Новикова, А. В. России спрогнозировали снижение покупательной способности среднего класса. URL: <https://www.gazeta.ru/business/news/2025/01/20/24875102.shtml> (дата обращения: 05.04.2025)

2. Более половины россиян ушли с работы из-за низкой зарплаты и выгорания. URL: <https://www.amic.ru/news/bolshe-poloviny-rossiyan-ushli-s-raboty-iz-za-nizkoj-zarplaty-i-vygoraniya-553432> (дата обращения: 05.04.2025).

3. Капустин, Д. Почти два миллиона бедных разбогатели? Как формулы Росстата влияют на уровень благосостояния населения. URL: <https://74.ru/text/economics/2025/04/06/75303089/> (дата обращения: 05.04.2025).

4. Казакова В. С., Сайдуллина, А. В., Чукина, А. С., Пономарева О. Н. Проблемы финансирования в здравоохранение. URL: [https://elib.usma.ru/bitstream/usma/4591/1/USMU\\_Sbornik\\_statei\\_2019\\_3\\_042.pdf](https://elib.usma.ru/bitstream/usma/4591/1/USMU_Sbornik_statei_2019_3_042.pdf) (дата обращения: 05.04.2025).

5. Панкратьева Е. «То, как мы сегодня живем, приводит к вымиранию страны». Эксперты – о демографической яме, в которую рухнула Россия. URL: <https://161.ru/text/family/2024/09/24/74124575/#:~:text=В%20нашей%20стране%20сейчас%20самая,такой%20же%20период%202023%2Dго> (дата обращения: 05.04.2025).

6. Кром, Е. «Недоплаченные люди»: как изменится рынок труда в течение года. URL: [https://www.rbc.ru/spb\\_sz/23/02/2022/6215078a9a7947c947e666da](https://www.rbc.ru/spb_sz/23/02/2022/6215078a9a7947c947e666da) (дата обращения: 06.04.2025).

7. МТС РЕДСПОТ. Потребительская корзина: что это, что входит в состав и какова стоимость. URL: <https://media.mts.ru/technologies/205739-что-такое-potrebitelskaya-korzina/> (дата обращения: 06.04.2025).

8. СЕРЧИНФОРМ. Зарубежный опыт мотивации персонала. URL: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/zarubezhnyj-opyt-motivatsii-personala/> (дата обращения: 06.04.2025).

9. Ощепков, А. Ю. Почему женщины в России получают меньше мужчин. URL: <https://www.hse.ru/news/450603666.html> (дата обращения: 07.04.2025).

**Жамангузова Айгерим Адильбековна,**  
науч. рук.: Лютов Н. Л., д.ю.н., проф.  
Maqsut Narikbayev University,  
Астана, Казахстан

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ВО ВРЕДНЫХ И ОПАСНЫХ УСЛОВИЯХ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

**Аннотация.** Вредные и опасные условия труда требуют особых мер защиты, включая предоставление компенсаций и медицинских осмотров. Несмотря на наличие правовой базы, в Казахстане продолжают оставаться проблемы с качеством аттестации рабочих мест и контролем за соблюдением норм безопасности. Это приводит к частым трудовым спорам, особенно в горнодобывающей отрасли, где работники сталкиваются с высокими физическими и психологическими нагрузками.

**Ключевые слова:** заработная плата; охрана труда; отраслевые соглашения; организация оплаты труда; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

### **Введение**

В Конституции Республики Казахстан, закреплено право каждого человека на «условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены» [1]. Конституционные положения служат правовой основой для разработки и применения специальных норм и механизмов защиты для таких работников.

Эти нормы и механизмы включают установление соответствующих компенсаций, льгот, обязательных медицинских осмотров и других мер, направленных на минимизацию рисков, возникающих при работе в неблагоприятных условиях. Существенную роль среди таких механизмов играют нормы о повышенной оплате труда во вредных и опасных условиях.

Согласно ст. 105 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) доплаты за вредность являются обязательными и подлежат закреплению

нию в трудовом договоре или локальных актах работодателя [2], на практике часто встречаются отказы в выплатах, отсутствие специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), необходимой для таких выплат, либо исключение профессий из перечня вредных без достаточных оснований. Такие действия работодателей создают реальную правовую уязвимость для работников, особенно в отраслях с повышенным риском.

Вместо системы СОУТ в Казахстане используется обязательная периодическая аттестация условий труда на производственных объектах. В соответствии с статьей 183 ТК РК, предприятия обязаны проводить такую аттестацию как минимум один раз в пять лет. В процессе аттестации оцениваются вредность и опасность условий труда, а также тяжесть и напряженность трудового процесса и безопасность на рабочем месте [2].

Несмотря на существующую правовую базу, в Казахстане по-прежнему наблюдаются проблемы с качеством аттестации рабочих мест и контролем за соблюдением норм безопасности на всех уровнях. Не все предприятия готовы инвестировать в охрану труда, а некоторые просто игнорируют установленные требования, что повышает риски для работников [3].

Актуальность темы мотивации персонала на предприятиях горнодобывающей отрасли Казахстана также подтверждается значимостью создания эффективных систем мотивации в условиях высокой физической и психологической нагрузки, которые характерны для данной отрасли. К. М. Сегизбаева и П. И. Колыхалов подчеркивают, что в условиях специфики горнодобывающего производства, где работники сталкиваются с опасными условиями труда, необходимо внедрение комплексных мотивационных систем, сочетающих материальные и нематериальные стимулы [4]. Это способствует повышению производительности труда и снижению уровня травматизма.

На основе данных [Qamqor.gov.kz](http://Qamqor.gov.kz) и официальных отчетов судебной системы Республики Казахстан за 2021–2024 годы был проведен анализ рассмотрения трудовых споров по вопросам оплаты труда в целом. В указанный период в суды первой инстанции поступило 11 507 исков, касающихся взыскания заработной платы и иных обязательных выплат. Согласно данным судебной статистики, споры о взыскании заработной платы и обязательных выплатах составляют большую часть трудовых споров, с ежегодным ростом числа исков. Это подчеркивает актуальность проблемы, с которой сталкиваются работники, не получающие должные выплаты.

В то же время, согласно данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, в 2023 году на льготы и компенсации за работу в таких условиях предприятиями было затрачено 255 182,6 млн тенге [5]. В связи с этим акту-

альной становится необходимость анализа норм, касающихся оплаты труда и компенсаций.

### **Регулирование оплаты труда работников в условиях вредных и опасных условий труда в Казахстане**

Заработная плата работника является обязательным условием индивидуального трудового договора. Она должна соответствовать системе оплаты труда, действующей у работодателя. Такая система, как правило, определяется положениями коллективного договора или локальными нормативными актами, утвержденными работодателем.

Размеры повышения заработной платы для работников, занятых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях, устанавливаются на основе Списка производств, цехов, профессий и должностей, а также перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда [6]. Последний позволяет дифференцировать условия труда, в том числе и оплаты труда по степени воздействия вредных факторов и обеспечивают унифицированный подход к назначению компенсаций.

В Казахстане трудовое законодательство требует предоставления работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, лечебно-профилактического питания [2].

Согласно ТК РК от 15 мая 2007 года (утратившего силу с 1 января 2016 года), для работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда, предусматривались повышенные гарантии в части установления минимального размера оплаты труда с учетом условий труда.

Как отмечает С. Х. Берешев, в отраслевых соглашениях Казахстана применялись повышающие коэффициенты. Например, в химической промышленности использовался коэффициент 1,5 увеличивающий минимальную заработную плату на 50 %. В 2015 году это составляло 32 046 тенге (5 768 ₸) (при базовом уровне 21 364 тенге (3 845 ₸)). Такое регулирование способствовало справедливому вознаграждению работников, занятых во вредных условиях [7].

Однако с вступлением в силу нового ТК РК в положениях главы 11 были отменены прямые гарантии повышенной минимальной оплаты труда для работников вредных и опасных производств. Все соответствующие компенсации были переданы на уровень коллективно-договорного регулирования. С точки зрения социальной справедливости и защиты прав работников, отмена повышенного минимального стандарта оплаты труда оказалась спорным решением. До этого государственное регулирование обеспечивало гарантированную компенсацию за труд во вредных и опасных условиях, тогда как передача этого вопроса привела к фактическому снижению уровня социальной защиты.

Как показывает анализ С. Х. Берешева, отраслевые соглашения не в полной мере компенсировали отмену повышенных коэффициентов, что привело к замедленной индексации заработных плат и ослаблению гарантий для работников [7]. Таким образом, основная цель компенсационных выплат – защита работников от негативных последствий неблагоприятных условий труда – была поставлена под угрозу.

После вступления в силу ТК РК от 23 ноября 2015 года № 414-V, регулирование оплаты труда в отраслях стало зависеть от коллективных договоров и отраслевых соглашений. Согласно статье ТК РК, отраслевые соглашения теперь устанавливают минимальные социальные гарантии в пределах отрасли, однако их применение не является автоматическим и требует ратификации сторонами социального партнерства [6].

Необходимо отметить, что отраслевые соглашения распространяются на всю отрасль, а не только на подписантов. В соответствии с п. 5 ст. 153 ТК РК, такие соглашения устанавливают минимальные стандарты, которые работодатели обязаны применять. Отказ предприятия соблюдать отраслевой коэффициент будет признан незаконным [8].

### **Статистика и проблемы судебных споров по оплате труда в Казахстане**

В контексте соблюдения обязательных выплат, стоит отметить текущую судебную практику по вопросам оплаты труда в Казахстане. Из ранее указанных 11 507 исков по спорам о взыскании оплаты труда и иных обязательных выплат, в 2021 году было подано 3 503 иска о взыскании заработной платы и иных обязательных выплат. Из них 419 исков были возвращены, что составило 11,96 % от общего числа поступивших дел. В 2022 году количество поступивших дел составило 3 324, а возвратов – 409, что эквивалентно 12,3 %. В 2023 году из 2 252 поданных исков было возвращено 409, что означает рост уровня возврата до 18,2 %. По итогам 2024 года зарегистрировано 2 428 исков указанной категории, из которых 431 не были приняты к производству, уровень возврата составил 17,8 %.

Примечательно, что именно иски о взыскании оплаты труда демонстрируют наивысшие показатели возвратов среди всех подкатегорий трудовых споров. Для сравнения: по делам о восстановлении на работе в 2024 году уровень возврата составил 24 из 492 дел (4,9 %), а по делам о восстановлении с одновременным требованием выплаты заработной платы – 63 из 989 дел (6,4 %). Таким образом, в делах об оплате труда возврат происходит в 2,5–3 раза чаще, чем по другим трудовым спорам.

Значительным вызовом в судебной практике по спорам, связанным с вредными и опасными условиями труда, остается высокий процент отказов в удовлетворении исков работников. Согласно аналитике, проведенной на

основе данных системы Opensud (информационная система – Bestprofi), в период с 2021 по 2025 год было рассмотрено 23 дела, рассмотренных судами по спорам, связанным со ст. 105 ТК РК. Из них только 17 % исков были удовлетворены полностью, 0 % – частично, тогда как в 74 % случаев работникам было отказано. В 9 % дел производство по искам было прекращено или завершено по иным основаниям (в связи с отзывом иска, заключением мирового соглашения или отказом от иска).

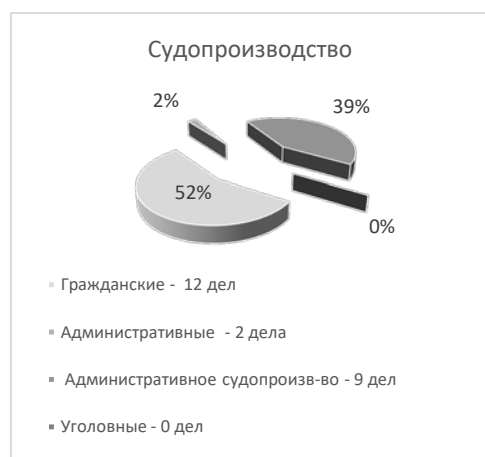
Такая статистика свидетельствует о существенных трудностях, с которыми сталкиваются работники при доказывании правонарушений со стороны работодателя. Как правило, основными причинами отказа становятся:

- отсутствие доказательств проведения СОУТ или документов, подтверждающих вредные условия труда;
- неоформленные локальные акты, на которые работник ссылается;
- несоответствие профессии требованиям Списка вредных работ;
- формальные нарушения в структуре искового заявления;
- истечение срока исковой давности [9].

В результате складывается правовой дисбаланс в пользу работодателей, которые, обладая ресурсами и административным аппаратом, более эффективно защищают свои интересы. При этом работники, зачастую не имея профессиональной юридической помощи, оказываются в неравных условиях с работодателем.

Систематический характер таких отказов указывает не только на сложность доказывания по делам данной категории, но и на необходимость реформирования как процедуры подачи иска, так и уровня процессуальной доступности судебной защиты. Особенно актуальным становится вопрос об обязательном участии профсоюзов и органов охраны труда в делах, где предметом спора являются компенсации за вредные условия.

Рассматриваемые дела распределялись следующим образом:



- В первой инстанции рассматривалось 16 дел.
- В апелляционной инстанции – 7 дел.
- В кассационной инстанции – 0 дел.

Это говорит о том, что значительная часть работников пыталась обжаловать первичные решения судов, но при этом дела не доходили до кассационного рассмотрения, что может свидетельствовать о слабых позициях истцов или недостаточной аргументации для дальнейшего пересмотра.

Распределение по регионам показывает, что наибольшее количество разбирательств связано с промышленными регионами и городами с высокой концентрацией производственных предприятий:

- Карагандинская область – 7 дел.
- Восточно-Казахстанская область – 4 дела.
- Атырауская область – 4 дела.
- Мангистауская область – 2 дела.
- город Астана – 2 дела.

Суды последовательно указывают, что наличие вредных условий труда должно быть подтверждено результатами аттестации производственных объектов по условиям труда [10]. Без аттестации невозможна выплата надбавок, предоставление дополнительного отпуска и других компенсаций, предусмотренных ст. 105 ТК РК и Приказом Министра здравоохранения и социального развития РК № 1053 от 28 декабря 2015 года [5].

Если надбавки за вредные и тяжелые условия труда были начислены на основании коллективного договора, тарификационного списка, а также заключения об аттестации рабочих мест, проведенной в установленном порядке, их выплата может быть признана законной и обоснованной. Это возможно даже в случаях, когда аттестация была утверждена уже после начала выплат, если работодателем были соблюдены цели и суть процедуры, а средства использованы по назначению. Однако любые отклонения от требований, установленных ТК РК и Приказом, оцениваются органами государственного аудита, а также судами. Если выявлены процедурные нарушения или превышение полномочий должностными лицами, возможно вынесение предписаний об устранении нарушений, а также о возврате средств в бюджет, если речь идет о государственных организациях [11].

Государственные инспекторы труда вправе контролировать исполнение норм отраслевых соглашений. Несмотря на доводы о том, что инспекция не уполномочена на контроль за отраслевыми соглашениями, суд установил, что в соответствии с ст. 191 ТК РК инспекция вправе проверять выполнение минимальных стандартов оплаты труда.

В дополнение к мерам компенсационного характера для работников, занятых на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, законодательством



предусмотрены специальные гарантии в сфере пенсионного обеспечения. Согласно Постановлению Правительства Республики Казахстан № 1562 от 31 декабря 2013 года, обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ) за счет средств работодателя уплачиваются только по должностям, включенным в утвержденный перечень. Отсутствие профессии в этом списке исключает обязанность работодателя по перечислению ОППВ, даже если фактические условия труда соответствуют вредным.

Также важно учитывать, что если заработная плата выплачена в полном объеме, включая сумму, подлежащую удержанию в виде обязательных пенсионных взносов (ОПВ), суды скорее отказывают в удовлетворении исков о взыскании ОПВ с работодателя, перекладывая ответственность на самого работника. Такая позиция судебных органов формирует правовую практику, в которой важную роль играет надлежащая фиксация доходов и удержаний по каждому работнику [12].

При организации оплаты труда во вредных, тяжелых и опасных условиях труда ключевое значение имеют повышенные тарифные ставки, доплаты и отраслевые коэффициенты, а также форма оплаты труда. Несмотря на детально сформулированные нормы в Трудовом кодексе РК, реализация компенсационных выплат зачастую вызывает трудовые споры. Особенно остро проблема проявляется в регионах с высокой долей добывающей промышленности, где низкая реальная заработная плата, инфляция и системные нарушения норм охраны труда выступают катализаторами трудовой и социальной напряженности, включая забастовки и массовые обращения работников в органы труда.

По данным за 2023–2025 годы, особенно остро проявились протестные настроения:

- в нефтесервисной отрасли (забастовка West Oil Software, Жетыбай);
- в горнодобывающем секторе (шахтеры «Казахмыса» в Улытауской области);
- в условиях общей девальвации тенге и роста потребительских цен.

В декабре 2024 года произошла одна из крупнейших забастовок последних лет – протест рабочих шахт корпорации «Казахмыс» в городе Сатпаев [13]. Сотни работников Южно-Жезказганского и Жыланды рудников отказались подниматься на поверхность, требуя повышения заработной платы на 100 %, а также улучшения условий труда: предоставления средств гигиены, технического обслуживания оборудования и реального исполнения нормативов СОУТ.

Хотя с января 2025 года планировалась индексация заработной платы на 8,5 %, рабочие посчитали это недостаточным. Согласно расчетам, средняя зарплата должна была достичь:

- 822 000 тенге – в среднем по шахте;
- 1 303 000 тенге – для подземных профессий.

Руководство «Казахмыса» выразило опасения по поводу потери конкурентоспособности, однако в результате переговоров согласилось:

- на выплату 30 % премии к 13-й зарплате;
- ежеквартальные премии;
- реализацию ранее запланированной индексации.

Следует отметить, что согласно данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, средняя заработная плата в горнодобывающей промышленности за 2024 год уже составляла 864 029 тенге [14]. Это означает, что даже до повышения, анонсированного в 2025 году, зарплаты в отрасли находились на высоком уровне, и требования работников «Казахмыса» отражают стремление к справедливой оплате именно за вредные и опасные условия труда, характерные для подземных работ. Высокие профессиональные риски, характерные для горнодобывающих отраслей, в странах постсоветского пространства, включая Казахстан, не сопровождаются адекватной экономической компенсацией.

Согласно исследованию В.А. Чуевой, оплата труда шахтеров в разных странах значительно отличается в зависимости от региона, типа шахты и условий работы. Размер оплаты труда шахтеров за вредные и опасные условия труда варьируется следующим образом [15]:

- Казахстан: от 150 000 до 250 000 тенге в зависимости от региона (27 000–45 000 ₸);
- Россия (Кузбасс, Воркута): от 60 000 до 80 000 руб. (60 000–80 000 ₸);
- Беларусь: 1 500–2 000 BYN (44 000–59 000 ₸);
- США: \$4 000–5 000 (370 000–460 000 ₸);
- Германия: €3 000–4 000 (285 000–380 000 ₸);
- Китай: 3 000–4 000 юаней (39 000–52 000 ₸).

Оплата труда шахтеров в Казахстане действительно является одной из самых низких по сравнению с другими странами. Этот разрыв подчеркивает, что высокие профессиональные риски, характерные для горнодобывающих отраслей в странах постсоветского пространства, включая Казахстан, не сопровождаются адекватной экономической компенсацией.

### **Заключение**

Работа в опасных и вредных условиях требует комплексной защиты работников, что включает компенсации и медицинские осмотры. Однако, несмотря на наличие законодательных норм, в Казахстане продолжают оставаться проблемы с аттестацией рабочих мест и контролем за соблюдением стандартов безопасности. Это, в свою очередь, приводит к многочисленным трудовым

спорам, особенно в таких отраслях, как горнодобывающая, где работники сталкиваются с высокими физическими и психологическими рисками.

Судебная практика подтверждает, что одна из основных причин отказов в удовлетворении исков, связанных с компенсациями за труд в опасных условиях, – это недостаточная доказательная база со стороны работников. Отсутствие СОУТ или неверно оформленные документы на стороне работников значительно затрудняют процесс. Это подчеркивает важность усовершенствования процедур подачи исков и обеспечения доступа работников к квалифицированной юридической помощи. Недостатки в процессе подачи исков и сборе доказательств создают правовой дисбаланс, который оказывает дополнительное давление на работников, осложняя их защиту в трудовых спорах.

Кроме того, эффективность защиты прав работников напрямую зависит от применения отраслевых соглашений, регулирующих компенсации. Однако их применение не всегда приводит к должному результату, поскольку эти соглашения не всегда охватывают все категории работников и не всегда исполняются работодателями. В связи с этим необходимо усилить государственное вмешательство в регулирование компенсаций для работников, занятых в опасных и вредных условиях, что повысит социальную защиту работников и снизит количество трудовых споров в этой сфере.

### **Список цитируемых источников**

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (в ред. по состоянию на 05.11.2022).

2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК // [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 10.04.2025).

3. Бекмагамбетов, А. Б. Право на безопасные условия труда в Республике Казахстан: совершенствование экономико-правового механизма // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2022. Т. 22, № 3. С. 55–60. DOI: 10.14529/law220308.

4. Сегизбаева К. М., Колыхалов П. И. Особенности организации системы мотивации персонала на предприятиях горнодобывающей отрасли // Вестник науки. 2024. № 12(81). С. 103–107.

5. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, Численность работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда в 2023 году. URL: <https://stat.gov.kz/ru/news/chislennost-rabotnikov-zanyatykh-vo-vrednykh-i-drugikh-neblagopriyatnykh-usloviyakh-truda-v-2023-god/> (дата обращения: 10.04.2025).

6. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года № 12731. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012731/history> (дата обращения: 10.04.2025).

7. Берешев С. Х. Регулирование заработной платы в отраслевых соглашениях в Республике Казахстан // Уровень жизни населения регионов России. 2016. № 2(200). С. 95–103.

8. Постановление судебной коллегии по административным делам Восточно-Казахстанского областного суда от 15.12.2022 по делу № 6399-22-00-4а/237.

9. См.: Решение Атырауского городского суда от 29.11.2022, №2399-22-00-2а/860; Решение Атырауского городского суда от 20.10.2022, №7140-22-00-2/4955.

10. Решение Атырауского городского суда от 20.10.2022, №7140-22-00-2/4955; Решение Атырауского городского суда от 22.08.2022, №2399-22-00-2а/860; Решение Атырауского городского суда от 09.03.2023, №2399-23-00-2а/39; Решение Атырауского городского суда от 20.10.2022, №-2/4955.

11. Постановление Алматинского областного суда от 04.07.2022, №1999-22-00-4а/183.

12. Решение специализированного межрайонного административного суда Алматинской области от 16.03.2022 г. (в рамках того же дела).

13. Решение Атырауского городского суда от 29.11.2022, № 2399-22-00-2а/860; Решение Атырауского городского суда от 20.10.2022, №7140-22-00-2/4955.

14. Ибраева, О. Забастовка шахтеров «Казахмыса» в Сатпаеве: что известно. URL: <https://orda.kz/zabastovka-shahterov-kazahmysa-v-satpaeve-что-известно-395830> (дата обращения: 10.04.2025).

15. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, Численность и заработная плата работников в Республике Казахстан (III квартал 2024г.) // [Электронный ресурс]. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/184873/> (дата обращения: 10.04.2025).

16. Чуева В. А. Оплата труда на шахтах // Современные тенденции развития горной промышленности: материалы науч.-практ. конф. – Губкин: ГФ НИТУ «МИСиС», 2023.

**Иманбаев Наиль Нурдаулетович,**  
науч. рук.: Абайдельдинов Т. М., к.ю.н., доцент  
Казахский национальный университет имени аль-Фараби  
г. Алматы, Казахстан

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**

**Аннотация.** В данной статье представлен правовой анализ действующего трудового законодательства Республики Казахстан в сфере профессиональных союзов. В настоящей работе будет изложен обзор, актуальные проблемы действующего профсоюзного законодательства, а также пути их возможного решения. На данный момент действующее профсоюзное законодательство является объектом различных споров и критики вследствие серьезности актуальных для нее проблем. При нахождении путей их решения будет учтен исторический и зарубежный опыт. Также одновременно будут учтены всеобщие тенденции развития действующего профсоюзного законодательства.

**Ключевые слова:** профсоюзы, права работников, правовое регулирование, трудовое право, профсоюзное законодательство, перспективы развития, Казахстан, трудовое законодательство

### **Введение**

На данный момент проблема развития профсоюзного законодательства в Республике Казахстан (далее – РК) сохраняет свою актуальности. Действующие нормативные правовые акты, регулирующие деятельность профессиональных союзов (далее – профсоюзы) подвержены критике со стороны ученых-юристов, профсоюзных деятелей, международных организаций и простых работников. Первостепенной целью профессиональных союзов, как института трудового законодательства является представительство и защита социально-трудовых прав работников.

Правовое регулирование профсоюзов основывается на Конституции РК [1], международно-правовых договорах, ратифицированных РК и состоит из Трудового кодекса РК (далее – ТК РК) [2], Закона РК от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах» [3] и иных нормативных правовых актах РК.

Согласно п. 1 ст. 1 Закона РК от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах», «профессиональный союз (профсоюз) – это общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых, производственно-профессиональных интересов гражд-

дан Республики Казахстан для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов» [3].

Как отмечается в литературе, «основными целями профсоюза являются:

– регулярное повышение уровня реальной заработной платы, обеспечивающей покрытие потребностей работников.

– снижение безработицы, поддержка работников в случае увольнения, обеспечение защиты от увольнений в период экономических кризисов.

– защита прав работников, гарантированных им Конституцией РК и ТК РК, а также иными правовыми актами, защита и охрана здоровья работников, обеспечения безопасных условий труда» [4, с. 65].

Согласно ст. 3 Закона РК от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах», профсоюзное законодательство кроме граждан РК, проживающих и работающих в РК также распространяется на «граждан РК, находящимся в командировке за пределами РК, а также иностранцам и лицам без гражданства, проживающим и работающим в РК» [3].

Принципы профсоюзного законодательства РК основываются на отраслевых принципах трудового законодательства РК, закрепленных ст. 4 ТК РК, как: «принцип недопустимости ограничения прав человека и гражданина в сфере труда; принцип свободы труда; принцип запрещения дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда; принцип обеспечения права на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; принцип приоритета жизни и здоровья работника; принцип обеспечения права на вознаграждение за труд не ниже минимального размера заработной платы; принцип обеспечения права на отдых; принцип равенства прав и возможностей работников; принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов» [2] и т. п. Кроме этого, ст. 4 и 5 Закона РК «О профессиональных союзах» закрепляются отдельные принципы самого института профсоюзов. Среди них можно выделить: «принцип свободы создания профсоюзов; принцип равноправия членов профсоюзов; принцип неограниченности количества профсоюзов, создаваемых в рамках одной отрасли, организации; принцип равных правовых возможностей для профсоюзов; принцип недопустимости воспрепятствования созданию профсоюзов, противодействию их деятельности и незаконному вмешательству в их дела; принцип создания профсоюзов по производственно-отраслевому принципу; принцип самостоятельности профсоюзов; принцип независимости профсоюзов; принцип возможности создания объединений профсоюзов» [3] и т. д.

### **Основная часть**

Профсоюзное движение как таковое начало зарождаться в конце XVIII века в Англии [5, с. 64] как реакция рабочего класса на развитие капи-

талистических отношений и увеличение темпов индустриализации, вызвавших повсеместное использование новых машинных устройств в производстве [6, с. 10].

Технологическое развитие вызвало также необходимость в свободном всестороннем развитии человека и удовлетворении все больших его потребностей. Для обеспечения личностного, интеллектуального, культурного, физического развития работника стало необходимо обеспечить его благоприятными условиями труда, увеличения свободного внерабочего времени, обеспечении доступа к образованию и к качественным медицинским услугам, правового закрепления трудовых прав. Вследствие этого появилась необходимость в совершенно новом общественно-правовом институте, закрепляющего гарантии обеспечения данных прав и свобод [6, с. 11].

Изначально зарождающееся профсоюзное движение имело довольно хаотичный и стихийный характер. Как метод борьбы за свои права использовались стачки и протесты. Данные стачки назывались «голодными», так как рабочие, участвующие в данных формах протеста, неизбежно «обрекали себя и свою семью на нищету и голод, не имея надлежащей поддержки». Законодательство Великобритании в тот момент было полностью на стороне работодателей, попытки работников бороться за свои права карались законом. Среди примеров подобных стачек можно привести стачка лондонских переплетчиков в 1786 г. «ради уменьшения рабочего дня на час», стачка наборщиков газеты «Таймс» в 1810 г., стачка манчестерских ситцепечатников в 1819 г., «протестовавших против приема слишком большого числа учеников», закончившийся наказанием участников стачки лишением свободы до 2–3 лет [7, с. 25]. Отдельно можно выделить стачку 40 тыс. ткачей 1812 г., основанием которой являлось преследование правительством Великобритании членов профсоюза бумагопрядильщиков. Сама стачка, длившаяся 3 недели, закончилась неудачей. Члены центрального комитета в лице пятерых человек, руководящих стачкой, были наказаны в виде лишения свободы от 4 до 18 месяцев [7, с. 26].

Однако в дальнейшем под сильным давлением рабочего движения профсоюзы в конце концов все же оказались законодательно признанными. Уголовное преследование профсоюзов было отменено в 1824–1825 гг. в Великобритании, в 1864 г. – во Франции, в 1896 г. – в Италии. В 1871 г. в Великобритании впервые был принят Закон о профсоюзах [8], действующий до сих пор [5, с. 64]. В данном Законе закреплены права и обязанности профсоюзов, процедура регистрации профсоюзов и т. п.

На территории Казахстана профсоюзное законодательство берет свое начало с момента окончания Октябрьской революции. Впервые профсоюзы в Казахстане были закреплены Кодексом законов о труде 1918 года [9].

В данном Кодексе для профсоюзов были закреплены определенные права, которые в дальнейшем в Кодексе законов о труде 1922 года [10] были значительно расширены [5, с. 64]. В данном КЗоТ 1922 г. профсоюзам была выделена целая XV глава, под названием «О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах в предприятиях, учреждениях и хозяйствах». Среди основных прав профсоюзов, закрепленных данным Кодексом, были: «право выступать перед различными органами от имени работающих по найму в качестве стороны, заключающей коллективные договоры, а равно представлять от их имени по всем вопросам труда и быта; право приобретать имущество и владеть им; право заключать всякого рода договоры, сделки и тому подобное на основании законодательства и ряд других.

В современном Казахстане правовое закрепление профсоюзов берет свое начало с Закона РК «О профессиональных союзах» от 9 апреля 1993 года [11]. В нем были урегулированы: процедура образования и ликвидации профсоюзов, права и гарантии профсоюзов, полномочия профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций, а также были закреплены нормы, регулирующие правоотношения, связанные с собственностью профсоюзов и их хозяйственной и финансовой деятельностью.

Толкование ст. 2 ратифицированной Казахстаном Конвенции Международной Организации Труда (далее – МОТ) № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» от 9 июля 1948 года [12] не подразумевает какого-либо запрета на формальные регистрационные процедуры, но данные регистрационные требования на практике не должны сводиться к получению предварительного разрешения и не должны являться препятствием к созданию организации, что означало бы фактический запрет. Также МОТ подчеркивает, что если орган, в компетенцию которого входит регистрация профсоюза, может по собственному усмотрению отказать в ней, то это приравнивается к ситуации, при которой изначально требуется предварительное разрешение [14, с. 83].

Но на практике данная норма трудовым законодательством РК не соблюдается. Так, МОТ в Отчете Комитета по применению норм 109-й Международной конференции труда от 18 июня 2021 года заявляет, что на данный момент существуют проблемы «ограничения права работников создавать организации по своему выбору, в частности, неоправданно сложные процессы перерегистрации и отмены регистрации, которые подрывают осуществление свободы объединения» [15, с. 12]. Государственный орган, регистрирующий профсоюз также может отказать в регистрации, что противоречит ст. 2 вышестоящей Конвенции. Исходя из вышперечисленного, можно прийти к выводу, что регистрация профсоюзов должна быть упрощена



и иметь уведомительный характер. По данному вопросу Н. Л. Лютов справедливо отметил, что «Закон РК «О профессиональных союзах» устанавливает чрезвычайно высокие требования в отношении минимального количества профсоюзов, необходимого для регистрации объединения на республиканском и отраслевом уровне» [17].

Ст. 3 Конвенции МОТ № 87 устанавливает, что профсоюзы «имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий», а также то, что государственные власти не могут вмешиваться в осуществлении данного права» [12].

Данная статья под собой подразумевает, что «национальное законодательство должно устанавливать только формальные требования в отношении профсоюзных уставов, а уставы и положения не должны быть предметом предварительного утверждения государственных властей. Также профсоюзы сами должны решать вопросы, связанные с территориальным охватом и числом членов организации. Кроме этого, утверждение положений профсоюзов не может быть предметом усмотрения компетентного органа» [14, с. 116].

Одной из проблем профсоюзного законодательства РК является то, что согласно ст. 6 Закона РК «О профессиональных союзах» [3] профсоюзы имеют право сотрудничать с профсоюзными организациями других стран, а также с международными профсоюзными объединениями и организациями, но при этом согласно п. 4 ст. 5 Конституции РК [1] профсоюзы не имеют права получать финансирование от них. В силу этого профсоюзное движение Казахстана не может получать материальную поддержку как от МОТ, так и от других международных организаций на продвижение прав трудящихся. Объективно объединения работодателей явно имеют больше материальных ресурсов на продвижение своих интересов, при этом у объединений работников таких возможностей нет. Не следует рассматривать профсоюзы как политические организации, следующим каким-либо зарубежным интересам. Профсоюзы защищают в первую очередь интересы работников, большая часть которых состоят из граждан РК. По данным Бюро национальной статистики РК, в различных сферах экономики Казахстана были заняты 9,2 млн человек, из них по найму работали 7 млн человек (76 % от общего числа занятых в экономике), являлись самостоятельно занятыми – 2,2 млн человек (24 % от общего числа занятых в экономике) [18]. Является очень иррациональным лишать организации, занимающиеся защитой прав, столь обширной прослойки населения любой международной помощи и финансирования.

Отдельно стоит поговорить об некоторых статьях 16 главы Уголовного кодекса РК [19] под названием «Уголовные правонарушения против порядка управления». Так, ст. 400 УК РК «Нарушение порядка организации и проведения мирных собраний», ст. 401 «Руководство запрещенной забастовкой, воспрепятствование работе организации в военное время или условиях чрезвычайного положения», ст. 402 «Действия, провоцирующие к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной» нарушают Конвенцию № 87 [12], так как сама МОТ объявляет несовместимость запрета на объявление забастовок федерациями и конфедерациями [14, с. 156].

Ст. 403 УК РК «Незаконное вмешательство членов общественных объединений в деятельность государственных органов» [19] фактически запрещает какую-либо деятельность профсоюзов в защите прав государственных служащих (далее – госслужащие), что противоречит вышеназванной конвенции [14, с. 67–73]. Госслужащие являются точно такими же работниками, как и все другие, соответственно они также нуждаются в правовой защите со стороны независимых от работодателя и государства органов.

Ст. 404 УК РК «Создание, руководство и участие в деятельности незаконных общественных и других объединений» [19] точно также противоречат ст. 4 Конвенции № 87 [12], запрещающей роспуск или временное запрещение профсоюзов в административном порядке.

Ст. 406 УК РК «Оказание содействия политическим партиям и профессиональным союзам иностранных государств» [19] в свою очередь противоречит вышеназванной ст. 6 Закона РК «О профессиональных союзах» [3]. Диспозиция данной статьи указывает на запретность финансирования, предоставления помещения имущества, а равно оказания иного содействия профессиональным союзам других государств. «Под оказанием иного содействия подразумевается использование любых способов оказания содействия, т. е. помогать, поддерживать, консультировать и т. д.» [20, с. 926]. Какую общественную опасность имеет помощь, поддержка или консультирование зарубежных профсоюзов? К тому же само трудовое законодательство дало право профсоюзам сотрудничать с профсоюзами других стран. Как будет данное сотрудничество осуществляться в полной мере при существовании данной статьи УК?

### **Заключение**

Развитие профсоюзов само по себе является очень выгодным не только для работника, но и для работодателя, в частности, и государства в общности. Вследствие высокой степени защищенности прав и свобод работника обеспечение всестороннего развития его личности только повышается производительность труда [6, с. 15–17]. Государству необходимо привести профсоюзное законодательство в соответствии с ратифицированными междуна-

родно-правовыми актами, в частности упростить неоправданно сложные процессы перерегистрации и снятия с учета профсоюзов, упростить создание и регистрацию профсоюзов, доступ организаций рабочих и работодателей к финансовой или иной помощи от международных организаций и т. д. Профсоюзное законодательство РК нуждается в доработке и совершенствовании для полного обеспечения прав работников с учетом мировых стандартов, а также мнений юристов-ученых.

### Список цитируемых источников

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 19.09.2022). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029) (дата обращения: 30.03.2025).

2. Трудовой кодекс Республики Казахстан № 414-V от 23 ноября 2015 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2025). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832) (дата обращения: 30.03.2025).

3. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан № 211-V от 27 июня 2014 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.08.2024). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31571953&pos=119;-46#pos=119;-46](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31571953&pos=119;-46#pos=119;-46) (дата обращения: 30.03.2025).

4. Тараненко А. П., Главатских А. А., Бреев Д. В., Аверьянова М. И. Состояние профсоюзов в современной России: проблемы и пути решения // Экономика и парадигма нового времени. 2024. № 1(22). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-profsoyuzov-v-sovremennoy-rossii-problemy-i-puti-resheniya> (дата обращения: 30.03.2025).

5. Трудовое право Республики Казахстан: Учебник / А. Ахметов, Г. Ахметова. Алматы: «Нур-пресс», 2005. 455 с. URL: <https://lib-ekb.kz/upload/iblock/7ab/7abcc389f88e504e4371502df676baf4.pdf#page=64.20> (дата обращения: 30.03.2025).

6. Золотов А. В. Развитие профсоюзного движения России: Монография. Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2011. 374 с. URL: <http://www.unn.ru/site/images/docs/monography/2011/zolotov.pdf#page=3.10> (дата обращения: 30.03.2025).

7. Анекштейн А. И. История рабочего движения в Англии, Франции и Германии от начала XIX века до нашего времени. 8-е полное изд. М.: Госиздат РСФСР. Московский рабочий, 1930. 580 с. URL:

[https://rusneb.ru/catalog/000199\\_000009\\_008074671/](https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_008074671/) (дата обращения: 03.04.2025).

8. The Trade Union Act of 1871 // UK Public General Acts. Chap. 32. – 34 & 35 Vict. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Vict/34-35/31/enacted> (дата обращения: 03.04.2025).

9. Кодекс законов о труде Р.С.Ф.С.Р. 1918 г. принят Всероссийским центральным исполнительным комитетом 2 сентября 1918 года. URL: [http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex\\_18.htm#1](http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm#1) (дата обращения: 03.04.2025).

10. Кодекс законов о труде 1922 г.: принят Всероссийским центральным исполнительным комитетом 9 ноября 1922 года. URL: [https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/sov\\_gos/kodekstr\\_22](https://nnov.hse.ru/ba/law/igpr/sov_gos/kodekstr_22) (дата обращения: 03.04.2025).

11. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан № 2107-ХІІ от 9 апреля 1993 года (с изменениями по состоянию на 03.07.2013) (утратил силу). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1001889](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1001889) (дата обращения: 03.04.2025).

12. О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (свободе ассоциаций и защите права на организацию): Конвенция Международной Организации Труда № 87 от 9 июля 1948 года. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c087\\_ru.htm](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm) (дата обращения: 03.04.2025).

13. О ратификации Республикой Казахстан Конвенции 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию: Закон Республики Казахстан № 29-ІІ от 30 декабря 1999 года. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z990000029> (дата обращения: 03.04.2025).

14. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения. Шестое издание. Женева: Международное бюро труда, 2018. 400 с. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-moscow/documents/publication/wcms\\_762287.pdf#page=75.10](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-moscow/documents/publication/wcms_762287.pdf#page=75.10) (дата обращения: 05.04.2025).

15. Отчет Комитета по применению норм 109-й Международной конференции труда от 18 июня 2021 года. – Женева: 2021. 60 с. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_804447.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_804447.pdf)

16. Тлембаева Ж.У. О гармонизации национального законодательства о профессиональных союзах с нормами Конвенции МОТ № 87 в вопросах

членства профсоюзов в объединениях // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2020. № 2(60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-garmonizatsii-natsionalnogo-zakonodatelstva-o-professionalnyh-soyuzah-s-normami-konventsii-mot-87-v-voprosah-chlenstva-profsoyuzov-v> (дата обращения: 05.04.2025).

17. Лютов Н.Л. Свобода объединения в Казахстане: есть ли надежда на сближение с международными трудовыми стандартами? / Н. Л. Лютов // Право и государство. 2024. № 4(105). С. 43–53. URL: <http://repository.kazguu.kz/bitstream/handle/123456789/2220/4%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F%20-%20%D0%9B%D1%8E%D1%82%D0%BE%D0%B2%20%D0%9D.%D0%9B..pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения: 05.04.2025).

18. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан – Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан за III квартал 2024 г. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empty-unempl/publications/184876/#:~:text=%D0%9F%D0%BE%20%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8B%D0%BC%20%D0%B2%D1%8B%D0%B1%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%87%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8,%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%B3%D0%BE%20%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%8F%D1%82%D1%8B%D1%85%20%D0%B2%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B5> (дата обращения: 06.04.2025).

19. Уголовный кодекс Республики Казахстан № 226-V от 3 июля 2014 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 05.04.2025 г.) URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31575252](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31575252) (дата обращения: 06.04.2025).

20. Борчашвили И. Ш. Комментарий к Уголовному Кодексу Республики Казахстан: в 2 т. Т. 2. Особенная часть. Алматы: Жеті Жарғы, 2015. 1120 с.

**Кашеварова Милана Григорьевна,**  
науч. рук.: Гумерова Э. Ф., к.ю.н., доцент,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
Набережночелнинский филиал,  
г. Набережные Челны, Россия

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

**Аннотация.** В данной статье внимание уделяется различиям в правовых системах и подходах к урегулированию коллективных правоотношений в сфере социального партнерства. Анализируется влияние экономических и социальных факторов на развитие трудового права, а также рассматриваются положительные практики и пути решения, которые могут быть внедрены в других странах. Исследование включает в себя экспертное мнение и кейс-метод, что позволит оценить текущее состояние и будущее направления развития данной области.

**Ключевые слова:** коллективное трудовое право, социальное партнерство, трудовые отношения, законодательство, страны, проблемы, решения

### **Введение**

Современное трудовое законодательство представляет собой сложную и динамичную отрасль, в которую сходят социальные, экономические, и юридические аспекты. Коллективное трудовое право и социальное партнерство играют ключевую роль в организации трудовых отношений и определение баланса интересов как работника, так и работодателя. Однако в условиях глобализации и изменяющегося экономического климата возникают новые вызовы, требующие поправок устоявшихся норм и практик.

В данной статье рассматриваются основные проблемы коллективного трудового права и социального партнерства в некоторых странах, включая Румынию, Германию и Соединенные Штаты, а также выделяются ключевые аспекты, на которые требуется обратить внимания для улучшения текущего состояния данной сферы.

### **Основная часть**

#### **Историческое развитие коллективного трудового права**

Юридические нормы, регулирующие коллективные правоотношения, начали формироваться в эпоху индустриализации на рубеже XIX–XX веков. Именно в этот период в Российской империи стали возникать первые профсоюзы, ставшие основой для борьбы за улучшение условий труда и заработной платы. Промышленная революция привела к массовому потоку рабочих

на фабриках и заводах, где условия труда зачастую были крайне тяжелыми. Это способствовало росту недовольства среди рабочих и появлению первых организованных объединений.

XX век стал временем значительных изменений в области коллективного права. Глобальные социальные изменения, мировые войны и экономические кризисы оказали существенное влияние на развитие данной сферы. В первой половине XX века многие страны Европы и Северной Америки пережили период усиления влияния социал-демократии. Это привело к принятию законов, направленных на защиту прав работников и усиление роли профсоюзов.

Важную роль в развитии коллективного трудового права сыграли международные организации, такие как Международная организация труда. Основанная в 1919 году, МОТ разработала ряд конвенций и рекомендаций, касающихся трудовых стандартов, включая право на объединение, коллективные переговоры.

Современный этап характеризуется глобализацией экономики и изменением структуры рынка труда. Данные процессы оказывают значительное влияние на коллективное трудовое право. С ростом числа транснациональных корпораций возникает необходимость адаптации национальных правовых норм к международным стандартам. Это требует пересмотра традиционных подходов к коллективному трудовому праву, особенно в сфере защиты прав работников в условиях международной миграции рабочей силы. Историческое развитие коллективного трудового права отражает эволюцию социальных и экономических процессов, происходивших в мире. От ранних попыток защиты прав работников до современных глобальных стандартов, эта область права продолжает играть важную роль в поддержании баланса интересов между работником и работодателями.

## **2. Современные проблемы коллективного трудового права в разных странах.**

Коллективное трудовое право – это подотрасль трудового права, которая регулирует взаимоотношения между работодателями и работниками посредством коллективных переговоров и коллективных договоров. Этот закон является важным инструментом защиты интересов работников и обеспечения их прав в сфере труда. Однако в современных условиях коллективное трудовое право сталкивается с рядом серьезных проблем, связанных с изменениями в экономике, технологическими инновациями и глобализацией. Рассмотрим основные вызовы, стоящие перед коллективным трудовым правом в XXI веке.

### **1. Снижение влияния профсоюзов.**

Одной из главных проблем, с которой сталкиваются профсоюзы, является снижение их влияния в механизме социального партнерства. Это обусловлено как сокращением числа профсоюзов, так и членства работников в профсоюзах.

Многие работодатели стараются избежать участия профсоюзов, что усложняет процесс переговоров и усиливает напряженность на рынке труда.

## 2. Последствия глобализации.

Глобализация создает как возможности, так и проблемы для коллективного трудового права. В частности, транснациональные компании переносят производство в страны с более низкими трудовыми стандартами и более дешевой рабочей силой, что приводит к искажению конкуренции и ставит под угрозу улучшение условий труда.

Наблюдаются трудности с соблюдением и внедрением международных трудовых стандартов на национальном уровне, что приводит к различиям в трудовом законодательстве разных стран.

## 3. Новые формы занятости.

Технологический прогресс и изменения в структуре экономики приводят к появлению новых форм занятости, таких как фриланс, временная работа и удаленная работа:

- Отсутствие защиты: Работники, работающие как фрилансеры или временные работники, часто не имеют доступа к традиционным социальным гарантиям и коллективным договорам, что ставит под угрозу их права в трудовых отношениях.

- Нестабильность доходов: новые формы занятости часто означают меньшую стабильность доходов и отсутствие социальных льгот, что приводит к неуверенности в завтрашнем дне.

## 4. Проблема международной координации.

В разных странах существуют значительные различия в подходах к регулированию трудовых отношений:

- Отсутствие единого механизма: Различные культурные, экономические и правовые традиции затрудняют гармонизацию международных трудовых стандартов.

- Трудовая миграция: растущее число мигрантов создает дополнительные проблемы в применении трудового законодательства, в том числе в защите прав временных работников и мигрантов.

## 5. Законодательные и правоприменительные аспекты.

Существующее законодательство часто не отражает современных условий труда:

- Отсутствие соответствующих стандартов. Необходимо принять новые законы и обновить существующие стандарты в области коллективного трудового права, чтобы обеспечить их актуальность.

- Различия в правоприменении: даже если законы существуют, их применение может сильно различаться в зависимости от региона и других факторов, что приводит к правовой неопределенности для работников.



Современные проблемы коллективного трудового права являются результатом сложных изменений в обществе, экономике и законодательстве. Устойчивое развитие в этой области требует значительных усилий со стороны профсоюзов и работников, а также работодателей и государственных органов.

Адаптация к новым условиям, поддержание эффективного социального диалога и соблюдение защиты прав работников – важные аспекты, которые необходимо учитывать при решении современных вопросов коллективного трудового права. Возможно, будущие изменения и усовершенствования в этой области смогут обеспечить лучшую правовую защиту и стабильные условия для всех участников трудовых отношений.

В Румынии коллективное трудовое право сталкивается с рядом проблем, включая недостаток эффективного социального диалога и слабую защиту прав работников. Несмотря на наличие законов, многие работники не имеют доступа к коллективным договорам, что приводит к низкому уровню правовой защиты.

В Германии сложилась устойчивая система социального партнерства, однако существует выборочное применение законов и проблемы высоких требований ко многим малым и средним предприятиям. Это создает препятствие для эффективного ведения переговоров.

В Соединенных Штатах Америки наблюдается значительное сокращение числа работников, представляющие профсоюзы. С недавними законодательными изменениями в сфере трудовых отношений возникли вопросы о правовых рамках, которые могут оказывать негативное влияние на защиту прав работников.

### **3. Влияние глобализации и экономических изменений.**

Глобализация и технологические изменения оказывают значительное влияние на трудовое право и социальное партнерство. Новые формы занятости, такие как временные контракты и удаленная работы, обостряют вопрос о защите прав работников и необходимости адаптации законодательства.

Этапы глобализации и ее влияние на трудовое право.

Глобализация, затронувшая в последние десятилетия практически все сферы жизни, привела к созданию глобальной экономики с заметными изменениями в трудовых отношениях. Среди наиболее важных факторов влияния глобализации на трудовое право можно назвать следующие:

1. Международная конкуренция: многонациональные компании стремятся снизить издержки, что иногда приводит к сокращению прав и защиты работников по всей цепочке поставок.

2. Трудовая миграция: открытые границы и свободное перемещение людей создают новые условия труда, особенно в странах с высокоразвитой экономикой, что может привести к снижению трудовых стандартов.

3. Новые формы занятости: Внедрение гибких форм трудовых отношений, таких как фриланс, краткосрочные контракты и телеработа, означает, что правовые нормы должны быть адаптированы к новым реалиям.

Экономические изменения и их влияние на трудовые отношения.

Экономические изменения, включая экономические кризисы, технологический прогресс и изменения в структуре экономики, также оказывают значительное влияние на коллективное трудовое право:

1. Экономические кризисы: в периоды экономической нестабильности значительное число работников страдает от потери работы и ухудшения условий труда. Это может привести к ослаблению позиций профсоюзов и снижению коллективного участия работников.

2. Технический прогресс: автоматизация и цифровизация приводят к сокращению традиционных рабочих мест и изменению структуры занятости. В связи с этим возникает вопрос о том, как защитить права работников при изменении их роли в ближайшие годы.

3. Неравенство доходов: растущий разрыв в доходах между работниками и владельцами капитала ставит вопрос о справедливости распределения доходов и условий труда. Это может привести к росту протестов и созданию новых профсоюзов для защиты прав работников.

Проблемы и вызовы для коллективного трудового права и социального партнерства.

Следующие вызовы для коллективного трудового права и социального партнерства вытекают из вышеупомянутых факторов:

1. Снижение роли профсоюзов: участие профсоюзов в коллективных переговорах снижается, что может привести к ухудшению условий труда и прав работников.

2. Глобальная координация: необходимость согласованных стандартов для защиты прав работников на глобальном уровне. Проблемы, возникающие на одном континенте, могут вызывать опасения у государства или международной организации, заинтересованной в решении данного вопроса.

Последствия глобализации и экономических изменений для коллективного трудового права и социального партнерства требуют активной реакции со стороны законодателей, профсоюзов и работодателей. Для поддержания и укрепления защиты прав трудящихся необходимы гибкие и адаптируемые политические меры, способные учитывать текущие обстоятельства на рынке труда. Устойчивое социальное партнерство, основанное на диалоге и сотрудничестве, должно оставаться центральным элементом в достижении эффективных решений по защите прав работников и улучшению условий труда. Необходимо продолжать работу по совершенствованию правовых

стандартов и созданию механизмов, укрепляющих социальные и экономические права работников в условиях глобализации.

#### **4. Анализ экспертных мнений и кейс-стадий.**

Коллективное трудовое право и социальное партнерство играют ключевую роль в регулировании трудовых отношений и защите прав работников. Однако каждая страна сталкивается со специфическими проблемами в этой области. Проанализируем проблемы коллективного трудового права и социального партнерства в Румынии, Германии и США, основываясь на мнениях экспертов и конкретных примерах.

##### **Румыния.**

Экспертные мнения:

В Румынии эксперты отмечают, что трудовые права и права работников остаются под давлением. Несмотря на существующие законы, многие работники остаются незащищенными, особенно в секторах с высокой долей неформальной занятости.

Кейс-стадия:

Конкретный пример, проведенный в 2020 году с участием работников автопроизводителя Dacia, выявил проблемы с условиями труда. Рабочие организовали забастовку, требуя улучшения условий труда и повышения заработной платы. Однако их протест был подавлен угрозами увольнения и запугиваниями. После вмешательства профсоюзов и местных правозащитных организаций требования работников были частично удовлетворены, что подчеркивает важность защиты прав работников.

##### **Германия.**

Экспертные мнения:

Германия известна своим сильным социальным партнерством, но в последние годы перед ней встала проблема изменения структуры занятости.

Кейс-стадия:

Конфликт между профсоюзами и компанией Amazon в Германии стал знаковым делом. С 2013 года сотрудники Amazon бастуют, требуя улучшения условий труда и повышения заработной платы. Профсоюз Ver.di активно вмешивался в ситуацию, но компания сопротивлялась требованиям, утверждая, что сотрудники получают конкурентоспособную зарплату. В 2022 году профсоюз достиг ряда компромиссов, но вопрос о долгосрочных условиях труда так и остался нерешенным.

##### **Соединенные Штаты.**

Экспертные мнения:

В Соединенных Штатах все чаще возникают проблемы с соблюдением трудовых прав. Ослабление профсоюзов привело к ухудшению условий труда, а политика, направленная на минимизацию роли профсоюзов, усугубляет

эту проблему. В последние годы число работников, стремящихся организовать профсоюз, увеличилось, что свидетельствует о необходимости перемен.

Кейс-стадия:

Ситуация в Starbucks привлекла большое внимание, когда работники начали организовываться для улучшения условий труда. В 2021 году они объявили о создании профсоюза в одном из магазинов в Буффало, что стало первым случаем для Starbucks в Соединенных Штатах. Однако компания развернула масштабную кампанию против создания профсоюза и уволила ряд активистов. Это стало примером усиления давления на работников, которые хотели реализовать свои права.

### **Заключение**

Современное коллективное трудовое право, а равно и система социального партнерства зарубежных стран пока не готовы к ответам на новые вызовы, возникающие в условиях глобализации и технологических изменений. Необходима адаптация законодательства для обеспечения эффективной защиты прав работников и создания условий для устойчивого социально-экономического развития. В будущем важно уделить внимание современным подходам к регулированию трудовых отношений, что позволит улучшить состояние партнерства в разных странах.

### **Список цитируемых источников**

1. Ананьева Е. О., Ивлиев П. В. Перспективы развития социального партнерства в сфере труда в современной России. Аграрное и земельное право, 2023. № 4(220). DOI: 10.47643/1815-1329\_2023\_4\_37.

2. Васильева А. А., Лащенко И. О. некоторые вопросы развития социального партнерства в сфере труда // Актуальные вопросы современной науки и образования: сборник статей XXIX международной научно-практической конференции. Пенза, 2023.

3. Драчук М. А., Обухова Г. Н. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие. Омск: ОмГУ, 2020. EDN: EYHLVG.

4. Лушникова М. В., Смирнов Д. А. Социальное партнерство в сфере труда: учебно-методическое пособие. Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2018.

5. Рашидова А. И. Социальное партнерство в российском праве. Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС, 2014. Т. 5. № 5 (17). EDN: UNTFAR

**Котенева Виктория Алексеевна,**  
науч. рук.: Степанова Е. А., к.ю.н., доцент,  
Южный федеральный университет,  
г. Ростов-на-Дону, Россия

## **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**Аннотация.** В статье представлен анализ некоторых практических проблем, возникающих при реализации положений коллективного договора. В ходе проведенного анализа российской судебной практики выясняется сложность действительно реализуемого оспаривания порядка заключения коллективного договора в рамках коллективного трудового спора. В контексте анализируемых проблем проводится сопоставление российского и белорусского трудового законодательства. Также поднимается проблема включения в содержание коллективного договора декларативных положений. Решение обозначенных проблем автор видит в единообразии правоприменительной практики.

**Ключевые слова:** коллективный договор, положения коллективного договора, условия коллективного договора, механизм реализации положений коллективного договора, заключение коллективного договора, изменение коллективного договора

### **Введение**

Одной из характерных особенностей механизма правового регулирования трудовых отношений, позволяющей конкретизировать права и обязанности работника и работодателя, и, самое главное, повысить уровень гарантий реализации работниками принадлежащих им прав, является коллективный договор. В доктрине существуют различные точки зрения относительно того, какую природу имеет коллективный договор. Так, В. А. Сафонов считает, что наличие в данном документе субъективных прав и обязанностей позволяет его отнести к источникам индивидуальных правовых норм [1, с. 275]. В свою очередь, М. О. Буянова причисляет коллективный договор к таким источникам трудового права как нормативные соглашения [2, с. 218]. Также существует точка зрения в основе которой лежит «понимание коллективного договора в качестве нормативного правового договора, содержание которого составляют не права и обязанности основных субъектов трудового права, а принципы и нормы, регулирующие социально-трудовые отношения» [3, с. 182]. Однако при всех имеющихся точках зрения несомненна регулятивная функция коллективного договора. В этой связи

научный интерес представляют именно практические аспекты реализации его положений. Реальность исполнения любого соглашения напрямую обусловлена тем, какая из сторон либо они совместно получают преимущества.

Коллективный договор может быть выгоден как для работодателей, так и работников. Включение в положения данного соглашения дополнительных гарантий позволит привлечь более конкурентоспособных и высококвалифицированных специалистов, а наличие таких сотрудников будет способствовать достижению поставленных перед работодателем целей. К тому же, помимо гарантий, работодатель вправе предусмотреть дополнительные обязанности, единственным ограничением будет запрет включения норм, ухудшающих положение работников в сравнении с установленным Трудовым кодексом РФ порядком [4]. Следует обратить внимание на то, что, если коллективный договор допускает стимулирующие выплаты работникам, реализация такого положения будет способствовать снижению налоговой нагрузки на работодателя. Согласно положениям налогового законодательства [5], налог на прибыль организации рассчитывается путем разницы между доходами и расходами, в результате умноженной на установленный процент. При этом в расчет принимаются только обоснованные расходы, к таковым, в частности, относятся стимулирующие выплаты работникам. Актуальность возможности использования стимулирующих выплат для уменьшения налогооблагаемой базы подчеркивается недавними разъяснениями со стороны Министерства финансов РФ [6]. Однако в доктрине обсуждается возникающая в связи с данной возможностью проблема, заключающаяся в целенаправленном фактическом включении в положения коллективного договора стимулирующих выплат работникам с целью уменьшения налогооблагаемой прибыли организации, но при этом отсутствии реального исполнения обещанных гарантий [7, с. 357]. Практическая возможность существования данной проблемы, на наш взгляд, спорная, потому что работодателю необходимо реально понести расходы, для того чтобы уменьшить налоговую нагрузку<sup>20</sup>.

Преимущества заключения коллективного договора для работника выражаются в возможности получения дополнительных гарантий. Однако на практике зачастую можно встретить включение в содержание коллективного договора декларативных положений, механизм воплощения в действительность которых не предусмотрен, в связи с чем фактически нет никаких гарантий его исполнения. Также достаточно проблемным является порядок за-

---

<sup>20</sup> Другое дело, что обоснованность выплаты премий и, как следствие, уменьшение налогооблагаемой базы является предметом налогового контроля, в ходе которого выясняется соответствие суммы критериям премирования и достигнутым каждым работником показателя. Иначе суды констатируют недобросовестность работодателя как налогоплательщика [8].

ключения и оспаривания коллективного договора, учитывая, что одной из сторон такого соглашения является сильная сторона – работодатель. О данных практических проблемах пойдет речь в настоящем исследовании.

### **Основная часть**

Еще на этапе составления проекта у сторон могут возникнуть разногласия, которые оформляются в виде протокола разногласий. В случае же, если стороны не придут к единому мнению, у работников есть возможность инициировать коллективный трудовой спор. Однако для того чтобы заявить коллективный трудовой спор, необходимо выдвинуть требования к работодателю, которые должны быть утверждены собранием работников. В свою очередь, российское трудовое законодательство предъявляет требования к правомочности такого собрания, выражающиеся в соблюдении количественного критерия в численности не менее половины работников. Безусловно, законодатель допускает и сбор подписей, без проведения очного собрания, в том же количестве, что значительно проще в реализации. При этом далеко не все работники могут быть инициативными. К тому же очевидно, что любой конфликт влияет на межличностные взаимоотношения не в лучшую сторону. В случае, когда, по мнению работника, условия трудового договора более, чем достойны и приемлемы, маловероятно допущение ситуации, при которой такой работник захочет вступить в конфликт с работодателем. Возникает вопрос, как в сложившихся обстоятельствах защитить свои нарушенные права малочисленной инициативной группе работников, которые не наберут установленное законодателем количество подписей? Действующее российское трудовое законодательство не предусматривает разрешения данной ситуации. Может быть, малочисленной группе работников стоит обратиться в суд за защитой нарушенного права? Трудовой кодекс РФ не относит суд к органам, уполномоченным разрешать коллективные трудовые споры. К тому же правоприменительная практика также прямо об этом заявляет. Верховный Суд РФ упоминает, что суд не является органом, рассматривающим коллективные трудовые споры. Такой же позиции придерживаются и нижестоящие суды [9].

Интересен опыт государств ближнего зарубежья. Так, в Республике Беларусь законодатель предоставил сторонам коллективного договора свободу усмотрения в установлении порядка обсуждения положений такого соглашения [10]. Если российское трудовое законодательство позволяет сторонам предусмотреть порядок рассмотрения положений коллективного договора, руководствуясь положениями федерального законодательства, то белорусское трудовое законодательство предоставляет сторонам полную свободу действий. В такой ситуации, на наш взгляд, более высока вероятность ущемления прав работников. Учитывая общеизвестный факт, что работодатель является воздей-

ствующей стороной, обсуждение проекта коллективного договора может заключаться лишь в фактическом ознакомлении работниками с разработанной работодателем версией. Возможное оспаривание положений коллективного договора по белорусскому трудовому законодательству также возможно в рамках коллективного трудового спора, не разрешаемого судом. Таким образом, российское трудовое законодательство по сравнению с белорусским можно охарактеризовать чуть более строгим в контексте регламентации проведения переговоров для заключения коллективного договора, но при этом равнозначным с точки зрения оспаривания данных нормативных соглашений.

Нередко работники пытаются признать коллективный договор в судебном порядке недействительным на основании нарушения порядка проведения коллективных переговоров. Рассмотрим пример из судебной практики, в котором одна первичная профсоюзная организация предъявила иски к иным первичным профсоюзным организациям и к «Московскому метрополитену» «о признании нарушения прав на участие в коллективных переговорах, признании заключенного коллективного договора принятым с нарушением порядка ведения коллективных переговоров и являющимся недействительным» [11]. В удовлетворении исковых требований было отказано, причем суд первой инстанции отметил, что трудовым законодательством не предусмотрены ни рассмотрение коллективного трудового спора в судебном порядке, ни возможность признания коллективного договора недействительным. Истцом была предпринята попытка оспорить судебное решение в апелляционной инстанции [12], которая оставила апелляционную жалобу без удовлетворения и подчеркнула, что в трудовом законодательстве не предусмотрен механизм признания коллективного договора недействительным. Однако в судебной практике [13] встречается и иное обоснование невозможности признать коллективный договор недействительным. Так, судом факторами невозможности признания коллективного договора недействительным были признаны: 1) невозможность оспаривания одним работником или несколькими, так как они не являются сторонами такого соглашения; 2) нет полномочия представлять других работников организации. Также следует отметить схожую позицию Верховного Суда РФ и добавить, что работник не может представлять интересы иных работников, чьи права также были затронуты оспариваемым коллективным договором [14].

Учитывая специфику урегулирования коллективных трудовых споров, а также невозможность признания коллективного договора недействительным, как же работнику обеспечить восстановление своих нарушенных прав? Данный вопрос необходимо разрешить с помощью индивидуального трудового спора, при рассмотрении которого суд сможет сделать вывод о неприменении конкретных положений коллективного договора, нарушающих



права работника, тем самым восстановить его нарушенные права, между тем не признавая такой договор недействительным или отдельные положения такового недействительными, так как не имеет на это полномочий. Однако представленное с помощью анализа российского трудового законодательства решение вопроса о возможности защиты работником своего нарушенного права относится к ситуациям включения в коллективный договор положений, противоречащих федеральному законодательству, в частности, Трудовому кодексу РФ, ухудшающих положение работника. Но путем инициирования работником индивидуального трудового спора невозможно оспорить нарушенный порядок ведения переговоров при составлении, обсуждении проекта коллективного соглашения, который возможно оценить лишь путем коллективного трудового спора, реализация которого очень затруднительна. Возвращаясь к обозначенной ранее проблеме, в ситуации, когда большинство работников удовлетворит фактическое нарушение их прав со стороны работодателя путем «навязывания» конкретных условий коллективного соглашения, права отдельных работников, не согласных со сложившимися обстоятельствами, численность которых не позволит направить в установленном законодателем порядке свои возражения работодателю, не получат защиты.

С такой же проблемой можно столкнуться при внесении изменений в коллективный договор. Соответственно, работники могут столкнуться с аналогичными проблемами, связанными с возможным нарушением со стороны работодателя, например, включением нежелательных для работников, но законодательно допустимых, положений, одобряемых со стороны подавляющего большинства работников.

Еще одной значимой практической проблемой является невключение в содержание коллективного договора механизма реализации предоставляемых гарантий [7, с. 358]. Для наглядной иллюстрации обозначенной проблемы проанализируем некоторые положения коллективного договора ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет» [15]. Например, положения пункта 6.10. «Стороны совместно готовят материалы по награждению наиболее отличившихся работников, присвоению им почетных званий». Какие критерии предусматривает коллективный договор для признания работника наиболее отличившимся? Какие материалы необходимо подготовить? В каком объеме соответствующие материалы должны быть предоставлены каждой из сторон? В чем конкретно заключается награждение отличившихся работников? Подобного рода вопросы могут возникнуть при попытке реализации аналогичных декларативных положений. Когда отсутствует механизм реализации того или иного установленного правила, то вероятно, что оно вовсе не будет применяться. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо более конкретно формулировать содержание коллективных договоров.

## **Заключение**

Коллективный договор представляет собой соглашение, позволяющее конкретизировать положения трудового договора путем распространения его действия на всех работников организации или структурного подразделения таковой. При его грамотном составлении, при учете мнения обеих сторон можно гарантировать эффективность труда со стороны сотрудников, и, как следствие, конкурентоспособность организации в целом.

Однако на практике могут возникнуть проблемы в реализации данного института. Так, в проведенном исследовании был выявлен законодательный пробел, касающийся невозможности восстановления нарушенных прав работников вследствие несоблюдения порядка проведения коллективных переговоров, неурегулирования возникших между сторонами разногласий, с помощью индивидуального трудового спора. Российское трудовое законодательство, как и белорусское, если сравнивать с опытом другого государства, предоставляет возможность оспаривания таких нарушений лишь путем коллективного трудового спора, то есть во внесудебном порядке. Учитывая большее доверие населения к суду, чем к примирительным процедурам, в частности, а также необходимость концентрации активных инициативных работников, составляющих большинство организации, выразивших намерение на урегулирование разногласий с работодателем, практическое совпадение всех этих факторов маловероятно, в связи с чем данный способ защиты нарушенного права трудно реализуем, особенно для отдельных инициативных работников.

С одной стороны, работник не может защитить нарушенное право на реальные переговоры при составлении проекта коллективного договора, но, с другой стороны, работнику же предоставлено право оспаривать нарушающие его права отдельные положения коллективного договора. Требование массовости при оспаривании порядка заключения коллективного договора со стороны законодателя в некоторой степени оправданно, потому что если подавляющее большинство не намерено оспаривать такой порядок в рамках коллективного трудового спора, то, вероятно, что его положения, скорее всего, «навязанные» работодателем не столь неудобны для работников, а вполне приемлемы. К тому же, учитывая степень судебной перегруженности, отнесение подобной категории дел, при взвешенной оценке всей ситуации будет нецелесообразно. Еще раз повторимся, что у работника всегда есть право оспорить положения коллективного договора, нарушающие его права, в рамках индивидуального трудового спора. Несмотря на то, что легально не установлена возможность признания коллективного договора или отдельных его положений недействительными, трудовое законодательство позволяет не применять нарушающие права работника положения.

Также в ходе исследования нами была выявлена проблема невключения механизма реализации тех или иных положений коллективного договора, что потенциально может привести к злоупотреблению со стороны работодателя. В связи с чем нами предлагается более четко и конкретно формулировать содержание коллективного договора.

Решение обозначенных проблем, на наш взгляд, возможно путем обеспечения единообразия правоприменительной практики. Мы считаем целесообразным издание Министерством труда и социальной защиты разъяснений, которые бы подробно разъясняли порядок взаимодействия сторон при заключении коллективного договора, механизм оспаривания его положений, а также порядок обращения в суд. Как показывает опыт коллективно-договорного регулирования в Южном федеральном университете, профсоюзный актив нуждается в наличии таких документов, исходящих от органов государственной власти, в целях уравнивания своих переговорных позиций с работодателем.

### Список цитируемых источников

1. Сафонов В. А. Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2018. 395 с.
2. Буянова М. О. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина; под ред. М. О. Буяновой. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2025. 239 с.
3. Филипцова Н. А. Правовые элементы коллективного договора // Вестник ВИ МВД России. 2018. №1. С. 178–183.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
5. «Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 28.12.2024, с изм. от 21.01.2025) // СЗ РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
6. Письмо Минфина России от 08.10.2024 № 03-03-06/3/97206.
7. Присекин, А.В., Новиков А.С. Проблемы реализации коллективного договора в трудовом законодательстве РФ // БГЖ. 2020. №4 (33). С. 356–359.
8. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2012 г. (утв. Президиумом Верховного Суда РФ от 10 апреля 2013 г.) (по гражданским делам, пункт 8). URL: [https://base.garant.ru/70360096/#block\\_208](https://base.garant.ru/70360096/#block_208) (дата обращения: 14.03.2025); Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2022 г. по делу № 88-10430/2022 // СПС «Консультант Плюс».
9. Решение Арбитражного Суда Сахалинской области от 22.09.2021 г. по делу № А59-1863/2021. URL: <https://kad.arbitr.ru/Document/Pdf/d43e2a0f->

[6817-43e7-941a-8c9e0cbf4d65/a52c2ac2-512c-4836-87bf-a18fa67daa91/A59-1863-2021\\_20210922\\_Reshenija\\_i\\_postanovlenija.pdf?isAddStamp=True](https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296) (дата обращения: 14.03.2025).

10. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 22.03.2025).

11. Решение Мещанского районного суда г. Москвы от 13.07.2017 г. по делу № 2-10165/2017. URL: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/95e7eaa4-4f32-4c1a-bc7f-255c4096e0f5?caseNumber=33-4604/2018> (дата обращения: 21.03.2025).

12. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.03.2018 г. № 33-4604/2018. URL: <https://www.mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/95e7eaa4-4f32-4c1a-bc7f-255c4096e0f5?caseNumber=33-4604/2018> (дата обращения: 22.03.2025).

13. Обзор судебной практики по гражданским делам за второе полугодие 2019 года (утв. Президиумом Суда Ямало-Ненецкого автономного округа 15.01.2020 г. URL: [https://base.garant.ru/73425361/#block\\_2](https://base.garant.ru/73425361/#block_2) (дата обращения: 22.03.2025).

14. Определение Верховного Суда РФ от 14.05.2010 г. № 1-В10-1.

15. Коллективный договор ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», с 27.09.2024 г. по 26.09.2027 г. URL: <https://profkom.sfedu.ru/kollektivnyj-dogovor> (дата обращения: 23.03.2025).

**Лещенко Анастасия Игоревна,**  
науч. рук.: Новиков Д. А., к.ю.н., доц.,  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург, Россия

## **БЕСПЛАТНЫЕ СТАЖИРОВКИ И УЧЕБНЫЕ ПРАКТИКИ: ПРОБЛЕМЫ ЛЕГИТИМНОСТИ**

**Аннотация.** В статье рассматриваются правовые аспекты организации стажировок и производственных практик в России, а также их соответствие трудовому законодательству. Анализируются ключевые проблемы, связанные с легитимностью бесплатных стажировок и смешением понятий в нормативных актах. Особое внимание уделяется судебной практике и возможным направлениям совершенствования законодательства.

**Ключевые слова:** стажировка, производственная практика, трудовой договор, неоплачиваемый труд, легитимность, трудовое право

## **Введение**

В настоящее время, в период, когда опыт иногда ценится даже больше знаний, встает острый вопрос о том, где его получить и самое главное как сделать это правильно и в первую очередь легитимно. На рынке труда может не на одном уровне с высшим образованием, но точно на одной из лидирующих позиций котируется учебная практика или так называемая в Российском законодательстве «стажировка». Наличие достаточного опыта иногда может сыграть ключевую роль при выборе сотрудника на ту или иную должность, вот почему тема легитимности бесплатных стажировок так актуальна в современном мире, поскольку широкое распространение такого способа приобретения практических знаний высоко ценится. Изучение способов реализации такого института как бесплатные стажировки и учебные практики необходимо с точки зрения законного осуществления прав и обязанностей всех участников исследуемых правоотношений. Следует отметить, что в научной литературе данной проблематике посвящено небольшое количество исследований, среди которых можно выделить научные статьи А. И. Лисовской<sup>21</sup>, О. А. Черновой и М. А. Дьяковой<sup>22</sup>.

## **Основная часть**

Вначале обратится к уяснению понятий «стажировка» и «производственная практика». В юридической литературе довольно сложно найти точное и общее определение «стажировки». Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) также не дает точное объяснение данного термина, однако в правовых базах оно все же есть: «Стажировка – это практическое освоение непосредственно на рабочем месте навыков выполнения работы или группы работ, приобретенных при профессиональной подготовке.»<sup>23</sup>. В ТК РФ стажировка упоминается в контексте: охраны труда и технике безопасности (ст. 214, 357), случаев заключения срочных трудовых договоров (ст. 59), а также применительно к гарантиям и компенсациям для работников, совмещающих работу с обучением (ст. 173.1).

---

<sup>21</sup> Лисовская А. И. Стажировки как инструмент формирования профессиональных навыков // Общество, экономика, управление. 2022. Т. 7, № 1. С. 70–74. DOI: <https://doi.org/10.47475/2618-9852-2022-17110> (дата обращения: 06.04.2025).

<sup>22</sup> Чернова О. А., Дьякова М. А. Проблематика доктринального толкования и нормативно-правового регулирования в сфере организации стажировок обучающихся по программам высшего профессионального образования // Право и государство: теория и практика. 2024. № 9 (237). С. 168–171. DOI: [https://doi.org/10.47643/1815-1337\\_2024\\_9\\_168](https://doi.org/10.47643/1815-1337_2024_9_168) (дата обращения: 06.04.2025).

<sup>23</sup> Как оформить стажера и практиканта // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2018. № 8. URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 06.04.2025).

Теперь перейдем к анализу следующего термина. Практика представляет собой «вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление и развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью» (п. 24 ст. 2 ФЗ об образовании).

Заключение трудового договора для прохождения производственной практики не является обязательным. Если трудовые отношения между организацией и студентом не возникают, работодатель не обязан производить какие-либо выплаты практиканту.

Можно сделать вывод о том, что стажировка представляет собой разновидность трудовой деятельности, требующей заключения срочного трудового договора и оплаты (ст. 59 ТК РФ), тогда как производственная практика является частью образовательной программы и не всегда предполагает трудовые отношения (ст. 13 ФЗ «Об образовании»).

Необходимо также проанализировать смежные правовые институты – испытательный срок и ученический договор, которые имеют схожие черты с рассматриваемыми явлениями.

Испытательный срок – это период, установленный трудовым договором для проверки профессиональных качеств работника и его соответствия поручаемой работе.

Основная проблема заключается в том, что стажировка и испытательный срок часто воспринимаются как взаимозаменяемые понятия, хотя их правовая природа и цели различны. Испытательный срок направлен на оценку профессиональных качеств работника, тогда как стажировка предполагает обучение и приобретение навыков. Однако отсутствие четкого законодательного регулирования стажировки приводит к тому, что работодатели могут использовать ее как альтернативу испытательному сроку, что нарушает права работников.

Разница между ученическим договором и стажировкой заключается в их целях, правовом регулировании и условиях реализации. Стажировка, согласно ст. 76 ФЗ об образовании, представляет собой форму дополнительного профессионального образования. Она направлена на закрепление теоретических знаний, полученных в рамках программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки, и приобретение практических навыков для выполнения должностных обязанностей.

Ученический договор, в свою очередь, регулируется нормами ТК РФ (ст. 199-205) и заключается между работодателем и лицом, ищущим работу, или действующим работником организации. Его цель – получение новой квалификации, либо с отрывом от работы, либо без него. Ученический договор оформляется в письменной форме и предусматривает обязательства ра-

ботодателя обеспечить обучение, а ученика – пройти его и отработать у работодателя установленный срок. В период ученичества на работника распространяются нормы трудового законодательства, включая ограничения по рабочему времени и гарантии оплаты.

Таким образом, стажировка направлена на совершенствование уже имеющихся навыков и знаний в рамках текущей специальности, а ученический договор – на получение новой квалификации, часто с последующим трудоустройством или продолжением работы у того же работодателя.

Рассмотрим далее вопрос о правомерности неоплачиваемой стажировки. Бесплатные стажировки и МРОТ продолжают вызывать острые дискуссии в профессиональной среде, отражая фундаментальное противоречие между защитой трудовых прав и принципами рыночной свободы. А. Казанцев утверждает, что «отсутствие запрета на бесплатные стажировки эксплуатирует молодых специалистов, лишая их законного вознаграждения за труд, особенно когда работодатели извлекают прибыль из их работы»<sup>24</sup>. Здесь можно провести параллель с МРОТ и отметить, что установление минимальной заработной платы призвано защитить работников от несправедливых условий. С другой стороны, как отмечает Ю. Н. Никулина, с одной стороны, стажировки дают молодым специалистам ценные возможности: «стажирующийся приобретает бесценный опыт, может проявить свои способности и зарекомендовать себя как перспективный сотрудник»<sup>25</sup>. Вместе с тем исследователь отмечает и серьезную проблему: большинство стажировок остаются неоплачиваемыми. Это создает риски эксплуатации студентов, которые работают фактически бесплатно. Такой двойственный характер стажировок требует, по мнению автора, продуманного регулирования, включая меры поддержки, как для стажеров, так и для работодателей.

Как видим, стажировка – это сложное явление, затрагивающее как правовые, так и экономические аспекты.

Теперь перейдем к правовому анализу и легитимности бесплатных стажировок. Во-первых, в случае прохождения стажировки предусмотрена необходимость заключения трудового договора согласно п. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ «срочный договор заключается для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки». Во-вторых, в соответ-

---

<sup>24</sup> Казанцев А. Об этике юристов на примере бесплатных стажировок // Цивилистика. 2023. № 5. С. 213–225. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_61449453\\_62030923.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_61449453_62030923.pdf) (дата обращения: 06.04.2025).

<sup>25</sup> Никулина Ю.Н. Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости // Креативная экономика. 2019. Том 13. № 6. С. 1279–1292. DOI: <https://doi.org/10.18334/ce.13.6.40736> (дата обращения: 06.04.2025).

ствии с п. 4 ч. 2 ст. 57 ТК РФ условия оплаты труда работника является обязательным условием трудового договора. В-третьих, п. 6 ч. 1 ст. 2 ТК РФ к общепринятым принципам относит: «обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование, и не ниже установленного МРОТ». Из положений ст. 15 ТК РФ следует, что «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции», соответственно отношения наемного труда не могут быть безвозмездными, поскольку это прямо запрещено законом. В-четвертых, не стоит забывать о праве работника на получение заработной платы (п. 4 ч. 1 ст. 21 ТК РФ) и соответствующей ей обязанности работодателя «выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки» (п. 6 ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Следовательно, неоплачиваемые стажировки противоречат трудовому законодательству, гарантирующему соблюдение прав работников.

Существенным остается и вопрос оплаты производственной практики, который также содержит ряд проблем, требующих детального изучения. Согласно ч. 6, 7 ст. 13 ФЗ об образовании освоение основных профессиональных образовательных программ предполагает обязательное проведение практики обучающихся, которая является неотъемлемой частью образовательного процесса. Обучение может проходить как в самом учебном заведении (включая его профильные подразделения), так и в сторонних компаниях, чья специализация соответствует направлению подготовки студентов. В последнем случае взаимодействие между образовательным учреждением и организацией-партнером регулируется договором. Подобный подход к практическому обучению позволяет студентам развивать профессиональные навыки, востребованные в их будущей карьере.

Практическое обучение студентов организуется на предприятиях, работающих в сфере, соответствующей профилю подготовки, на договорной основе между такой организацией и образовательным учреждением (Письмо Минтруда России от 06.11.2018 № 18-0/10/В-8711). Действующие нормативные акты не устанавливают конкретных требований к условиям данного соглашения. Значит вопросы, связанные с оплатой, определяются по взаимному согласию сторон, участвующих в заключении договора. Организация не обязана оплачивать производственную практику студента, если это не указано в договоре с учебным заведением или внутренних документах работодателя. Однако если в ходе практики студент выполняет работу по штатной должности, с ним необходимо заключить трудовой договор. В такой ситуации студенту полагается выплата заработной платы в соответствии с действующим трудовым законодательством.



Таким образом, приходим к выводу, что заключение трудового договора и оплата практики в целом не является обязательной.

Анализ судебной практики позволяет выявить ключевые тенденции в регулировании трудовых отношений, связанных со стажировками и производственными практиками.

Так, в деле № 88-38448/2024 Первый кассационный суд общей юрисдикции подтвердил правомерность установления трудовых отношений *de facto* при отсутствии письменного оформления. Суд апелляционной инстанции констатировал, что истец осуществлял трудовую функцию официанта в ООО «Бриз» под прямым контролем работодателя, соблюдая регламентированный график, что соответствует критериям трудового правоотношения (подчиненность, регулярность, личный характер труда). Отсутствие письменного договора и приказа о приеме квалифицировано как нарушение ст. 67 ТК РФ, не нивелирующее юридически значимый факт возникновения трудовых обязательств. Суд отклонил тезис ответчика о стажировке, указав, что фактическое выполнение трудовых функций в интересах работодателя (включая обслуживание клиентов) исключает применение норм об ученическом договоре. Правовая презумпция трудовых отношений применена в связи с допуском к работе с ведома работодателя, не представившего контраргументов в опровержение. В рамках восстановления нарушенных прав суд обязал ответчика: заключить трудовой договор *ex post facto*, а также удовлетворил ряд других требований истца.

Данное дело демонстрирует, что суды встают на защиту прав работников, даже если трудовые отношения не оформлены документально. Стажировка, предполагающая реальное осуществление трудовой деятельности, считается элементом трудовых правоотношений, что обязывает работодателя соблюдать нормы трудового права. В противном случае он может быть привлечен к ответственности за такие нарушения, как задержка оплаты труда и неправильное оформление трудовых договоров.

Омутинский районный суд Кировской области в деле № 2-433/2022 отказал во включении периода производственной практики в страховую стаж для перерасчета пенсии, ссылаясь на отсутствие документального подтверждения трудовых отношений (трудовая книжка, приказ) на момент первоначального назначения пенсии. Несмотря на представленные истицей справки о выплатах и ссылку на ст. 11 ФЗ № 400-ФЗ, суд руководствовался Положением 1968 г., требующим оформления оплачиваемой практики как трудовых отношений.

### **Заключение**

В настоящее время стажировки и производственные практики играют ключевую роль в профессиональном становлении специалистов, однако их правовое регулирование остается несовершенным. Анализ действующего за-

конодательства выявил ряд системных проблем: отсутствие четкого разграничения между понятиями «стажировка» и «производственная практика», распространение незаконных неоплачиваемых стажировок, смешение данных институтов с испытательным сроком и ученическим договором, а также недостаточная защита прав участников этих правоотношений.

Для решения этих проблем необходимо внести изменения в трудовое законодательство, в частности, закрепить в ТК РФ четкие определения стажировки, производственной практики и других связанных с ними терминов (испытательный срок, ученический договор, наставничество), установив их принципиальные отличия от смежных правовых институтов. Особое внимание следует уделить вопросу оплаты труда стажеров – законодательно закрепить обязательность выплаты вознаграждения за выполнение трудовых функций, за исключением случаев, когда стажировка является неотъемлемой частью образовательной программы и не предполагает фактического выполнения работы.

Для повышения эффективности правоприменительной практики необходимо усилить контроль над соблюдением трудового законодательства в сфере стажировок работодателями, использующих труд стажеров без надлежащего оформления и оплаты. Важным шагом стало бы создание специализированной государственной цифровой платформы, интегрированной с порталом «Работа в России», где работодатели могли бы размещать информацию о вакансиях стажировок с обязательным указанием всех существенных условий (размера оплаты, продолжительности, требований к кандидатам). Такая платформа должна включать механизмы автоматической проверки объявлений на соответствие трудовому законодательству и блокировки нарушающих его предложений и содержать общий порядок организации и оформления стажировок.

### **Список цитируемых источников**

1. Казанцев А. Об этике юристов на примере бесплатных стажировок // Цивилистика. 2023. № 5 (сентябрь-октябрь). С. 213–225. URL: [https://www.elibrary.ru/download/elibrary\\_61449453\\_62030923.pdf](https://www.elibrary.ru/download/elibrary_61449453_62030923.pdf)

2. Как оформить стажера и практиканта // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2018. № 8. URL: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 06.04.2025).

3. Лисовская А.И. Стажировки как инструмент формирования профессиональных навыков // Общество, экономика, управление. 2022. Т. 7, № 1. С. 70–74. DOI: <https://doi.org/10.47475/2618-9852-2022-17110> (дата обращения: 06.04.2025).

4. Никулина Ю. Н. Стажировки как инструмент формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения их занятости // Креативная экономика. 2019. Том 13. № 6. С. 1279-1292. DOI: <https://doi.org/10.18334/ce.13.6.40736> (дата обращения: 06.04.2025).

5. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 24.04.2024). URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 06.04.2025).

6. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.12.2024 по делу № 88-38448/2024. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=198624#oTRJzhUJmXHCHYWA> (дата обращения: 06.04.2025).

7. Решение Омутнинского районного суда Кировской области от 03.06.2022 по делу № 2-433/2022 // СПС «Консультант Плюс».

8. Чернова О.А., Дьякова М.А. Проблематика доктринального толкования и нормативно-правового регулирования в сфере организации стажировок обучающихся по программам высшего профессионального образования // Право и государство: теория и практика. 2024. № 9 (237). С. 168-171. DOI: [https://doi.org/10.47643/1815-1337\\_2024\\_9\\_168](https://doi.org/10.47643/1815-1337_2024_9_168) (дата обращения: 06.04.2025).

**Лотфуллина Юлия Ленаровна**<sup>26</sup>,  
науч. рук.: Томашевский К. Л., д.ю.н., проф.,  
Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,  
г. Казань, Россия

## **СОГЛАШЕНИЕ О НЕКОНКУРЕНЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ В РОССИИ**

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию пакта (соглашения) о неконкуренции как условия трудового договора в сравнительно-правовом аспекте. Рассматриваются различные подходы к регулированию данного вопроса в трудовом законодательстве зарубежных стран. Анализируются условия, при которых соглашение о неконкуренции считается правомерным и юридически обязывающим. Определяются основные элементы, цели и причины использования соглашений о неконкуренции. На основе сравнительного анализа выявляются общие тенденции и национальные особенно-

---

<sup>26</sup> Дипломант 1 степени XII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля – 2025.

сти в регулировании пакта о неконкуренции, что позволяет сформулировать рекомендации по совершенствованию законодательства.

**Ключевые слова:** соглашение о неконкуренции, трудовой договор, ограничение конкуренции, свобода трудоустройства, компенсация, трудовое законодательство, сравнительный анализ

### **Введение**

В современных условиях экономических преобразований неконкурентные соглашения становятся значимым юридическим инструментом в индивидуальных трудовых отношениях. Они позволяют работодателям защищать свои коммерческие интересы, предотвращая утечку конфиденциальной информации и сохранение конкурентных преимуществ перед другими бизнесами. Однако, несмотря на их важность, законность применения подобных соглашений вызывает дискуссии, так как они могут ограничивать трудовую право-дееспособность работников, их право на труд и свободу труда, реализуемые через вступление в трудовые отношения. Это делает тему исследования актуальной, особенно в контексте сравнительного анализа правовых систем различных стран.

Целью данного исследования является изучение правовых аспектов и практического применения неконкурентных соглашений в трудовых отношениях в России и за рубежом. Это позволит выявить ключевые сходства и различия в подходах к регулированию таких соглашений. Основными задачами исследования являются анализ законодательных основ, изучение судебной практики, а также выявление преимуществ и недостатков неконкурентных соглашений для обеих сторон трудового договора.

### **Основная часть**

Неконкурентное соглашение представляет собой договорное обязательство, которое накладывает ограничения на деятельность работника после завершения трудовых отношений с работодателем. Основная цель такого соглашения заключается в защите коммерческих интересов работодателя, а также в предотвращении утраты конкурентных преимуществ и утечек конфиденциальной информации.

Первое юридическое признание неконкурентного соглашения произошло в 1711 году в Великобритании в рамках общего (прецедентного) права в деле «*Mitchel v. Reynolds*», что стало основой для дальнейшего развития подобных норм права во всем мире. Важно учитывать, что в Великобритании, чья правовая система относится к англо-саксонской правовой семье (системе общего права), существуют роль традиционной, отводится судебному прецеденту [2, с. 17].

Основными элементами неконкурентного соглашения являются определение периода действия ограничений, географический охват, перечень запрещенных видов деятельности и обязательства сторон. Четкое определение этих элементов необходимо для того, чтобы соглашение было юридически обоснованным и не нарушало прав работника. Например, такие соглашения регулируются § 110 Торгового уложения Германии, который предусматривает компенсации для работника за период действия ограничений, что подчеркивает баланс интересов сторон, а § 112 указано «участник товарищества не может без согласия других участников совершать сделки в области торговой деятельности товарищества или участвовать в другом такого же вида торговом товариществе в качестве участника, несущего личную ответственность» [9, с. 28].

Как положительный момент отметим, что неконкурентные соглашения, с одной стороны, играют важную роль в защите интересов работодателей и укреплении доверия между сторонами трудового договора. Они позволяют предотвращать утечку коммерческой тайны и обеспечивают сохранение конкурентоспособности компании. С другой стороны, такие соглашения могут ограничивать профессиональную свободу работников. В США, например, около 18 % работников подчиняются условиям неконкурентных соглашений, что свидетельствует о широком применении таких договоров в различных отраслях экономики.

Основной целью введения неконкурентных соглашений является защита интеллектуальной собственности и конфиденциальной информации компании. В IT-сфере особенно актуален вопрос охраны конфиденциальных данных, поскольку это необходимо для сохранения конкурентного преимущества. «Несомненно, что в настоящее время для IT-сферы актуальнейшим вопросом является защита конфиденциальных данных с целью сохранения конкурентного преимущества» [6, с. 2 26]. Такие соглашения также помогают сохранить уникальные бизнес-стратегии и технологии, которые могут быть использованы конкурентами в случае их разглашения. Кроме того, они играют важную роль в предотвращении переманивания клиентов или сотрудников, что может негативно сказаться на репутации и финансовой стабильности компании [3, с. 14].

В России вопрос о пакте о неконкуренции в трудовом праве обстоит достаточно сложно и неоднозначно. Хотя прямого запрета на заключение подобных соглашений в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) нет, их правомерность и исполнимость вызывают большие вопросы.

Основополагающим моментом в этой дискуссии является норма ст. 9 ТК РФ, которая гласит: «Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными норма-

тивными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» [14, ст. 9]. На основе толкования этой норма многие юристы и суды ставят под сомнение законность использования в России пактов о неконкуренции, заключенных между работодателем и работником после прекращения трудового договора. Также на данный момент имеются разъяснения профильных органов, в частности, письмо Минтруда России от 19.10.2017 №14-2/В-942. В документе подчеркивается, что стремление ограничить право работника на поиск новой работы после увольнения с предыдущего места трудоустройства, даже если это может негативно сказаться на бывшем работодателе, является прямым нарушением закона [15].

Рассмотрим судебную практику, затрагивающую данный вопрос. В процессе разрешения трудовых споров суды должны руководствоваться принципом разумной необходимости ограничения прав работника для обеспечения интересов работодателя [4, с. 7].

При анализе судебных решений становится очевидным, что на данный момент единства среди позиций судов разного уровня нет. В некоторых случаях судебные инстанции считают, что соглашения о неконкурентных отношениях не предусмотрены в российском праве и представляют собой дискриминационную практику. К примеру, в апелляционном определении Московского городского суда от 02.06.2017 суд указал, что по смыслу ч. 2 ст. 9 ТК РФ, а именно, что в «трудовых договорах не должны содержаться условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников». Таким образом, суд постановил, что отказ истца от трудоустройства по причине увольнения из организации ответчика противоречит действующему законодательству, нарушает права и интересы работника [16].

По другому делу № 33-52632/2018, рассмотренному в апелляционном определении порядке также в Московском городском суде, бывший сотрудник российского ООО подал иск о взыскании вознаграждения за соблюдение условия о неконкуренции. В трудовом договоре было предусмотрено обязательство выплатить ему вознаграждение за неконкуренцию в течение полугодия, если он не будет работать в компаниях из той же области, переманивать сотрудников или вести предпринимательскую деятельность в данной сфере. Суд признал это условие действительным, ссылаясь на ст. 57 и ч. 4 ст. 178 ТК РФ, так как оно не ухудшало положение работника и соответствовало трудовому законодательству. Однако в иске было отказано, поскольку истец нарушил данное обязательство, устроившись на работу в компанию, занимающуюся аналогичной деятельностью, что и Ответчик [17]. Это решение свидетельствует о том, что происходит постепенное освоение зарубежного опыта и его адаптация к российским условиям, а также признание юридической силы такого соглашения [10, с. 354].

Во внимание также можно принять Апелляционное определение Краснодарского краевого суда по делу № 33-23701/2017. По данному делу бывший сотрудник ООО подал иск о компенсации за соблюдение условия о неконкуренции. В итоге «суд отказал в удовлетворении требований, так как трудовой договор не предусматривал компенсационных выплат. Также истец не доказал, что не смог трудоустроиться из-за этого условия. Истец не указал, куда именно пытался устроиться, не представил доказательств отказа в приеме на работу и не доказал, что обращался за письменным согласием на трудоустройство к конкурентам и получил отказ» [18].

Вышеуказанные примеры из судебной практики показывают, что «правовой вакуум» в регулировании условий о неконкуренции в России приводит к различным интерпретациям и, как следствие, к неопределенности в правоприменении по данной категории споров. В этом контексте в IT-сфере возникает множество вопросов правового и организационного характера, касающихся охраны конфиденциальной информации [6, с. 227]. Эти проблемы подчеркивают необходимость совершенствования нормативной базы и повышения правовой грамотности участников трудовых отношений.

Для сравнения: в Беларуси, также как и в России, отсутствует прямое регулирование неконкуренционных соглашений на уровне Трудового кодекса Республики Беларусь [13] (далее – ТК РБ). Ст. 19 ТК РФ допускает включение в содержание трудового договора только таких дополнительных условий, которые не ухудшают правовое положение работников. Относительно же заключения некоего отдельного соглашения о неконкуренции закон молчит. С одной стороны, это позволяет нанимателям и работникам договариваться о таких аспектах, как запрет на трудовую деятельность в определенных секторах или с определенными клиентами после завершения трудовых отношений [3, с. 2]. С другой стороны, отсутствие общих норм о соглашении о неконкуренции в ТК РБ приводит к неясности в применении подобных соглашений на практике.

Важную роль в урегулировании соглашений о неконкуренции в Беларуси играют нормы Декрета Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 (ред. от 18.03.2021) «О развитии цифровой экономики» (далее – Декрет № 8) [11]. В соответствии с подп. 5.6 п. 5 Декрета № 8 резидентам Парка высоких технологий (ПВТ) «предоставлено право заключать с работником соглашение, в соответствии с которым работник добровольно (за установленную соглашением компенсацию) принимает на себя обязательство в течение определенного времени не трудоустраиваться в конкурирующую компанию» [5, с. 16]. Это подчеркивает важность соблюдения условий, при которых такие соглашения могут быть признаны законными и справедливыми. Как отмечает К. Л. Томашевский применительно к нормам Декрета № 8 в части со-

глашений о неконкуренции, «в Беларуси речь идет о вполне конкретных действиях – трудоустройство в конкурирующую компанию в период трудовой деятельности и не более чем в течение года после увольнения и не осуществление в эти же сроки конкурирующей предпринимательской деятельности» [7, с. 14]. Введение пакта о неконкуренции в трудовой договор может ограничивать возможности работников на рынке труда, что требует тщательного правового обоснования [7, с. 17].

Более гибкий, ориентированный на интересы работодателей, чем в России и Беларуси, подход можно увидеть в еще одной стране ЕАЭС – в Республике Казахстан. Законодательство Казахстана позволяет включать положения о неконкуренции в трудовые договоры, что регулируется ст. 29 Трудового кодекса Республики Казахстан 2015 г. (далее – ТК РК). В частности, данная статья устанавливает, в договоре о неконкуренции ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия. Эти положения направлены на защиту интересов работодателей, однако они должны соответствовать принципам трудового права, включая защиту прав работников [12, ст. 29].

Практика применения неконкурентных соглашений в Казахстане показывает, что такие положения чаще всего встречаются в трудовых договорах с работниками, занимающими руководящие должности или имеющими доступ к конфиденциальной информации [5, с. 3]. Это свидетельствует о важности четких норм, которые помогут избежать конфликтов и обеспечат защиту прав всех участников трудовых отношений.

Как ранее отмечалось, в Великобритании правовое регулирование неконкурентных соглашений основывается на принципах общего права. Хотя законодательство не содержит детализированных норм, регулирующих такие соглашения, судебная практика играет ключевую роль в определении их правомерности [1, с. 1]. Основным критерием действительности неконкурентного соглашения является его разумность с точки зрения времени, географического охвата и области деятельности, что подтверждается множеством судебных решений. При этом правоприменительная практика в других странах, таких как Япония, допускает как соглашения о непривлечении, так и соглашения о неразглашении [8, с. 6].

Неконкурентные соглашения в Великобритании представляют собой договоренности между работодателем и работником, которые ограничивают работника в осуществлении определенных профессиональных или коммерческих действий после прекращения трудовых отношений. Цель таких соглашений заключается в защите законных интересов работодателя, включая коммерческую тайну, клиентскую базу и деловую репутацию. Для призна-



ния таких соглашений действительными они должны соответствовать принципам разумности и справедливости, установленным общим правом.

Судебное дело «Nordenfelt v Maxim Nordenfelt Guns and Ammunition Co Ltd» (1894) стало одним из ключевых прецедентов в области неконкурентных соглашений в Великобритании. Суд постановил, что такие соглашения допустимы только при условии их разумности и соответствия общественным интересам. Судьи подчеркнули необходимость ограничения срока действия, географического охвата и специфики деятельности, чтобы соглашение не ущемляло права работника более чем это необходимо для защиты интересов работодателя.

Таким образом, в вопросах, связанных с неконкурентными соглашениями, нормы трудового права тесно переплетаются с правом конкуренции как частью предпринимательского права, что требует комплексного подхода к регулированию данных отношений.

В Германии регулирование неконкурентных соглашений помимо вышеуказанного Торгового уложения осуществляется в рамках Германского Гражданского уложения (BGB) [11, ст. 138, 242], который содержит положения, направленные на защиту как интересов работодателей, так и работников. Устанавливают основные правила и ограничения, касающиеся заключения и исполнения таких соглашений. Эти нормы направлены на обеспечение справедливого баланса между экономическими интересами сторон трудового договора и защитой свободы труда.

В США регулирование неконкурентных соглашений основывается на принципе разумности, который учитывает баланс между защитой интересов работодателя и правами работника. Основные ограничения включают требования к разумному сроку действия, географическому охвату и сфере деятельности. Судебные органы при этом учитывают общественные интересы, такие как обеспечение мобильности рабочей силы и предотвращение монополизации рынков.

В российском же законодательстве отсутствует общая обязанность работника проявлять лояльность к работодателю, что по мнению А. А. Чукре-ева ставит под сомнение правомерность соглашений о неконкуренции [8, с. 13]. Таким образом, в разных юрисдикциях подходы к регулированию неконкурентных соглашений существенно различаются, что подчеркивает важность учета национальных правовых норм и практик.

### **Заключение**

Исследование показало, что соглашения (пакты) о неконкуренции являются важным инструментом в регулировании трудовых отношений, обеспечивая защиту коммерческих интересов работодателей и предъявляя определенные ограничения для работников. В различных странах подходы к ре-

гулированию таких соглашений существенно отличаются, что обусловлено различиями в правовых системах и экономических условиях. Анализ законодательства и практики применения неконкурентных соглашений в России и за рубежом выявил как общие черты, так и уникальные особенности. Это позволяет лучше понять, как различные подходы к регулированию могут влиять на права и обязанности сторон трудового договора.

В ходе исследования было установлено, что неконкурентные соглашения играют важную роль в защите интеллектуальной собственности, коммерческой и служебной тайны работодателей. Однако чрезмерные ограничения, включаемые в такие соглашения, могут негативно сказаться на правах работников. Международный опыт показывает, что для эффективного применения неконкурентных соглашений необходимо учитывать баланс интересов сторон, включая обязательное предоставление компенсации за период ограничения, причем срок таких ограничений должен быть законодательно ограничен (например, не более одного–трех после прекращения трудовых отношений). Сравнительный анализ регулирования и применения неконкурентных соглашений в зарубежных странах выявил необходимость совершенствования законодательства в России для устранения правовых пробелов и повышения предсказуемости судебных решений.

Для улучшения регулирования неконкурентных соглашений в России рекомендуется разработать четкие законодательные нормы, которые бы определяли условия их применения, включая временные рамки и обязательства сторон. Необходимо учитывать международный опыт, особенно подходы, применяемые в Германии и Великобритании, где компенсация за период действия неконкурентных соглашений является обязательной. Перспективным направлением исследований является изучение влияния неконкурентных соглашений на рынок труда и разработка механизмов, которые учитывали бы интересы обеих сторон трудовых отношений.

С учетом изученного зарубежного опыта (как стран Запада, так и ЕАЭС, в особенности Казахстана) в ТК РФ, по нашему мнению, необходимо включить нормы трудового права в части соглашений о неконкуренции, которые бы обеспечивали баланс интересов сторон трудовых отношений. В частности, следует установить обязательную компенсацию для работников за период действия соглашения о неконкуренции, а также ограничить его продолжительность и географический охват. Кроме того, важно предусмотреть механизмы судебного контроля, которые помогут предотвратить возможные злоупотребления со стороны работодателей.

## Список цитируемых источников

1. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України. Київ: Ніка-Центр, 2017. [б. с.].
2. Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности / пер. с фр. В. А. Туманова. М.: Междунар. отношения, 1999. 398 с.
3. Томашевский К. Л. Пакт о неконкуренции и санкции за «переманивание» работников в IT-сфере (опыт Беларуси) // Современное трудовое право: от теории к практике (Смирновские чтения): сб-к науч. докладов I межд. науч.-практ. конф. Москва, 8–9 февр. 2018 г. М.: ИИЦ «АТиСО», 2018. С. 100–106.
4. Костян И. А., Таугазов М. Т. Соглашение о неконкуренции в сфере наемного труда // Конференция «Ломоносов 2020». М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2020. [б. с.].
5. Куренной А.М. Трудовое право и поведенческая экономика как сфера исследования (Часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. № 2. С. 3.
6. Мороз Н. В., Мороз О. Л. Особенности защиты конфиденциальной информации в IT-сфере // Вестник ВГУ имени П.М. Машерова. 2020. № 1. С. 226–227.
7. Томашевский К.Л. Цифровая экономика и нововведения в регулировании трудовых отношений в IT сфере в Республике Беларусь // Современное состояние и перспективы развития российского и международного законодательства: сборник статей Международной научно-практической конференции / под ред. коллектива авторов. Казань: НИЦ АЭТЕРНА, 2017. С. 14–17
8. Чукреев А. А. Ограничительные условия в соглашениях между предпринимателями и их работниками по праву зарубежных стран. Часть вторая: Германия, Франция, Япония, Китай и Евразийский экономический союз // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2024. Т. 15. Вып. 3. С. 896–915. doi.org/10.21638/spbu14.2024.322.
9. Германское торговое уложение / пер. Л. Л. Брейтфус. Санкт-Петербург: К. А. Риккер, 1889. VII, 242 с. : 22.
10. Кулагина А. В. Российская практика применения соглашений о неконкуренции // Вопросы российской юстиции. 2022. № 19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rossiyskaya-praktika-primeneniya-soglasheniy-o-nekonkurentsii> (дата обращения: 04.04.2025).
11. Декрет Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 (ред. от 18.03.2021) «О развитии цифровой экономики» // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. 27.12.2017. 1/17415.

12. Трудовой кодекс Республики Казахстан: Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК (с изм. и доп.) // Ведомости Парламента РК 2015. № 22-IV. Ст. 151.

13. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З (ред. от 08.07.2024) (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.01.2025) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 29.10.1999. № 80. 2/70.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрании законодательства Российской Федерации. 7.01.2002. № 1 (часть I) . Ст. 3.

15. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.10.2017 № 14-2/-942 О дополнительном соглашении о неконкуренции // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71704828/> (дата обращения: 04.04.2025).

16. Определение Московского городского суда от 02.06.2017 № 33 20918/2017. URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appealcivil/details/64351e4b-6316-43e2-8d59-f678f4f7119b/> (дата обращения: 04.04.2025).

17. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2018 по делу № 33-52632/2018. URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/edc7eb89-990f-456b-8f62-aefa87a2303a> (дата обращения: 04.04.2025).

18. Апелляционное определение Московского городского суда по делу от 2.09. 2017 № 33-52632/2018. URL: <https://base.garant.ru/148284769/> (дата обращения: 04.04.2025).

**Новиков Артем Андреевич,**  
науч. рук.: А. М. Лушников, д.ю.н., д.и.н., проф.  
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова,  
г. Ярославль, Россия

## **АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУТА НЕТИПИЧНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

**Аннотация.** В статье анализируется понятие и правовая природа нетипичных форм поощрения работника. На конкретных примерах дана попытка определить их место в системе материального стимулирования труда, а также показан ряд возникающих на практике правовых сложностей. На основе проведенного анализа автор приходит к выводу о том, что ни в законода-

тельстве, ни в доктрине многие из указанных проблем не решены, что обуславливает необходимость продолжения исследований в данном направлении. Кроме того, сформулированы предложения теоретического характера. В частности, предложено понятие «нетипичные стимулирующие выплаты», его основные признаки и характеристики.

**Ключевые слова:** материальное стимулирование, стимулирующие выплаты, нетипичные стимулирующие выплаты, опционы, участие работников в распределении прибыли организации

## **Введение**

Происходящие в XXI веке коренные изменения в социально-экономической жизни обуславливают значительные изменения на рынке труда. В частности, повышается мобильность трудовых ресурсов, снижается уровень безработицы, что свидетельствует о дефиците рабочей силы. Так, по данным Федеральной службы государственной статистики «уровень безработицы в России в 2024 году был уровне 2,5 %», а «потребность работодателей в работниках, о которой заявлено в органы службы занятости, на декабрь 2024 года составляла 1 миллион 685 тысяч человек» [1]. Указанные процессы становятся причиной обострения конкуренции работодателей за сохранение трудовых отношений со своими работниками путем предложения им наилучших условий оплаты труда.

Помимо этого, остается достаточно высоким показатель количества ликвидируемых организаций. Например, в 2024 году официально прекратило свою деятельность 225 972 фирмы [1]. В такой обстановке остро встает вопрос о повышении заинтересованности работников не только в достижении индивидуальных трудовых показателей для получения премий, но и финансовом успехе организации в целом.

Данные обстоятельства ставят на повестку дня применение новых нестандартных форм материального стимулирования.

## **Основная часть**

Для осознания сущности нетипичных форм поощрения работников необходимо установление их соотношения с заработной платой и ее частями.

В соответствии с частью 1 статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс) заработная плата работника состоит из трех элементов:

- 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

При исследовании конкретных форм нестандартного поощрения работников становится очевидно, что они близки именно к стимулирующим выплатам. Вследствие этого достаточно важным представляется установление соотношения именно с данным понятием.

При исследовании классических стимулирующих выплат необходимо учитывать их существенные признаки, а именно:

1) имущественный признак, который означает, что все выплаты данной категории предполагают какое-либо материальное предоставление работникам со стороны работодателя. По данному критерию можно отделить материальное стимулирование от морального (объявления благодарности и т. д.), что позволяет использовать данный признак в качестве родового для любых видов стимулирующих выплат. Более того, использование формулировки «доплаты и надбавки» в части 1 статьи 129 Трудового кодекса подразумевает, что они выплачиваются, по общему правилу, в денежной форме;

2) целевой признак, который означает, что все стимулирующие выплаты имеют специальную направленность, что вытекает из формулировки той же части 1 статьи 129 Трудового кодекса «иные поощрительные выплаты». Его раскрывает в своих постановлениях и определениях Конституционный Суд Российской Федерации, указывая, что «такие выплаты призваны выполнять функцию побуждения работника к высокопроизводительному труду, повышению эффективности трудовой деятельности» [2], они обладают направленностью на улучшение результатов труда и, как правило, связанные с выполнением заранее определенных показателей или условий [3]. Здесь следует уточнить, что данные показатели должны быть связаны именно с трудом работника. Это требование вытекает из статьи 132 Трудового кодекса, где говорится о том, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В целом рассмотренный признак позволяет отграничить стимулирующие выплаты от иных выплат, производимых в рамках трудовых отношений (например, от компенсаций работнику и т. д.).

Однако, как указывалось выше, современные реалии диктуют необходимость отхода от рассмотренных классических признаков. Причем речь идет не об их исчезновении, а лишь о трансформации, что позволяет нам относить нетипичные формы поощрения к разряду стимулирующих выплат в широком смысле. Однако в силу указанных обстоятельств в традиционном понимании стимулирующими выплатами они уже являться не будут.

Чтобы проследить данную трансформацию, предлагаем рассмотреть конкретные примеры некоторых форм нетипичного поощрения. Одним из наиболее ярких являются опционные программы для работников. В качестве их «основы» выступает юридическая конструкция опционного договора. В самом общем смысле «опционный договор (от лат. optio – выбор, желание, усмотрение) представляет собой соглашение, в соответствии с которым одна сторона (продавец или покупатель) приобретает право, но не берет на себя обязанность совершить покупку или продажу определенного актива по заранее определенной цене в определенный момент в будущем либо на протяжении определенного периода времени» [4, с. 41–42].

Исследуя правовое регулирование опционов, следует отметить, что данный институт в принципе является гражданско-правовым. В соответствии с пунктом 1 статьи 429.2 Гражданского кодекса Российской Федерации опцион представляет собой соглашение, по которому одна сторона посредством безотзывной оферты предоставляет другой стороне право заключить один или несколько договоров на условиях, предусмотренных опционом. Как правило, в рамках трудовых отношений по такому соглашению работодатель предоставляет работнику приобрести свои акции. Однако в теории не исключено предоставление права приобрести и иные активы, например, криптовалюту.

При этом на практике выделяются 2 вида опционов:

1) «реальные» опционы, при которых осуществляется фактическая передача акций работнику;

2) «виртуальные» опционы, которые характеризуются тем, что работник реально не становится владельцем акций, однако имеет возможность получения доходов по ним. Данный инструмент является более популярным в России, что обусловлено более низкими корпоративными рисками для бизнеса.

Большинство схем опционного стимулирования работников сводятся к тому, что им предлагаются опционы на покупку определенного количества акций по определенной цене. В случае достижения согласия между работником и работодателем в трудовой договор или дополнительное соглашение включается условие, которое по своему смыслу предполагает, что если работник, например, отработает у работодателя определенный срок, то на этом основании у него возникнет право требовать от работодателя заключения с ним договора купли-продажи акций по цене, определенной в опционе. Стимулирующая направленность в данном случае состоит в том, что работнику выгодно продолжать трудовые отношения и улучшать положение своего работодателя с тем, чтобы на момент заключения договора купли-продажи акций их стоимость была выше той, которая определена в опционе.

Иными словами, он получит возможность купить эти акции по цене ниже рыночной.

Стоит отметить, что в нашей стране опционные схемы стали применяться сравнительно недавно и среди отечественных компаний нет единообразного подхода к тому, что является опционом: многие компании вкладывают в это понятие не только собственно опцион на приобретение акций, но и все виды долговременного вознаграждения работников [5, с. 29].

Одной из наиболее успешных является система опционов компании Яндекс. «Если кто-то из руководителей видит, что сотрудник его отдела достоин опциона, то кандидатура выносится на обсуждение топ-менеджмента. При этом большинство сотрудников, которые получают опционы, продолжают длительное время работать в данной корпорации» [6]. Важно отметить, что в данной организации действует запрет на передачу акций третьим лицам. Как верно отмечает А.А. Матякубова, «в данном случае работает уже не совсем гражданско-правовой механизм. Во-первых, опцион предоставляется за осуществление трудовой функции, во-вторых, прослеживается явно обозначенный личностный характер, исключающий возможность, например, подарить или продать опцион» [7, с. 189].

С позиции трудового права данное явление также не типично. Дело в том, что опцион по своей природе предоставляет сотруднику за его труд уже не классическую заработную плату в виде денежного вознаграждения, а лишь будущее право работника, которое возникнет при соблюдении определенных условий. Даже само это право носит несколько нетипичный для трудовых отношений характер, поскольку в традиционном понимании каждому субъективному праву работника корреспондирует соответствующая обязанность работодателя, в случае нарушения которой у работника возникает право на защиту, которое он может реализовать путем обращения в орган по разрешению трудовых споров. В случае же с опционами вопрос с правами и обязанностями сторон обстоит иначе. Дело в том, что обязанность по передаче определенного актива у работодателя возникнет лишь после заявления требования работником (в этом состоит отличие от большинства классических обязанностей работодателя, которые он приобретает вне зависимости от волеизъявления работника).

Некоторые особенности имеет и право на защиту работника в случае отказа работодателя заключить с ним договор купли-продажи акций. Дело в том, что в своей основе опцион устанавливает возможность продажи еще не существующих акций. Для того, чтобы они появились, необходимо соответствующее решение органов управления корпорации. Но никто не может обязать общее собрание акционеров проголосовать за дополнительный вы-



пуск акций. Таким образом, теряется и такой важный признак заработной платы (а, следовательно, и ее частей), как гарантированность.

Другим интересным примером нетипичного поощрения работника является распределение между ними чистой прибыли организации. Не вдаваясь в углубленный анализ указанного явления, укажем, что по сути главным мотивом таких действий владельцев бизнеса, очевидно, является повышение материальной заинтересованности работников не только в улучшении результативности своего труда, но и в успехе организации в целом. Кроме того, такие выплаты будут способствовать формированию доверительных отношений работодателя со своими работниками, показывать общность их интересов. Это поможет создать более благоприятный деловой климат, поскольку трудовой коллектив будет стремиться к достижению общего единого результата.

При этом исследование нетипичного вознаграждения имеет не только теоретическую, но и практическую значимость. Например, важную роль имеет определение форм защиты тех или иных прав работника на материальное поощрение с учетом их межотраслевой природы, особенности его налогообложения и т. д. Однако на сегодняшний момент многие из данных вопросов в науке и практике не решены. Например, достаточно интересным представляется установить способы защиты прав работника в случае отказа работодателя заключить с ним договор купли-продажи акций в соответствии с опционом (например, вследствие приобретения контроля над фирмой акционерами, которые не поддерживают данный вид стимулирования). В данном случае необходимо установить, будет ли такой спор трудовым либо корпоративным.

Вместе с тем, на наш взгляд, решение практических проблем материального стимулирования должно основываться на проработке теоретической базы данного института. То есть необходимо определить понятийный аппарат данного института, существенные признаки и характеристики нетипичных форм стимулирования. Затем на основе указанных критериев необходимо определить конкретные виды такого поощрения, после чего установить их отраслевую принадлежность, в зависимости от которой и решать конкретные практические проблемы

Между тем в современной юридической литературе отсутствуют теоретические исследования данного института, вследствие чего далее мы остановимся на анализе именно этого вопроса.

Любой юридический институт начинается с его понятийного аппарата. В данном случае необходимо определиться с термином, который бы отражал все виды нетипичных форм поощрения работника.

Как указывалось выше, отправной точкой в исследовании данного института является термин «стимулирующие выплаты». Поскольку нетипичные формы поощрения в целом отвечают тем же критериям (материальное поощрение со специальной целевой направленностью), но в несколько измененном виде, что будет показано далее, нами предлагается использовать термин «нетипичные стимулирующие выплаты».

Кроме того, использование данного термина позволит выстроить единую концепцию материального стимулирования работников, которая будет состоять в том, что все виды такого поощрения можно условно разделить на типичные (осуществляются в рамках стимулирующих выплат) и нетипичные.

Данные группы, в свою очередь, также можно будет разделить на подгруппы. Например, нетипичные стимулирующие выплаты по объекту предоставления можно будет разделить на следующие группы:

- 1) выплаты денежных средств (например, при распределении чистой прибыли работодателя, «золотые приветствия», «золотые якоря», «золотые парашюты» и т. д.);
- 2) предоставление прав работнику (имущественных, времени отдыха и т. д.);
- 3) компенсация расходов работника;
- 4) дополнительное негосударственное страхование (например, медицинское, пенсионное);
- 5) бонусные программы для работников и т. д.

После введения понятия попытаемся выделить его основные признаки и характеристики.

Как было показано на примере опционов и распределения прибыли, при нетипичном поощрении речь все также идет о предоставлении определенных материальных благ работнику. Данный признак объединяет рассматриваемую категорию с типичными стимулирующими выплатами. Как уже указывалось ранее, он позволяет отграничить данные явления от морального поощрения, поэтому мы предлагаем его как родовой и для вводимого нами понятия. Но при этом мы должны сделать оговорку, что в отличие от классических стимулирующих выплат, которые всегда являются денежными, нетипичные могут предполагать гораздо более широкий спектр возможных вариантов (имущественные права, вещи, время отдыха, компенсация расходов, дополнительное страхование и т. д.).

Говоря о специальной направленности, необходимо отметить, что у нетипичных стимулирующих выплат она является объемнее. Например, опцион на покупку акций зачастую заключают с высококвалифицированными специалистами, у которых размер доходов уже и так достаточно высок, вследствие чего заинтересовать их в продолжении трудовых отношений про-

стым повышением заработной платы уже тяжело, вследствие чего им предлагаются такие инструменты, которые позволили бы приобрести часть корпоративного контроля над фирмой. Помимо этого, этим создается и заинтересованность в успехе организации в целом, поскольку от него будет зависеть и размер доходов по акциям.

Кроме того, такой инструмент, как распределение прибыли, также нацелен на формирование заинтересованности в финансовом результате деятельности работодателя. В этом проявляется отличие от классического премирования, которое нацелено, в первую очередь, на побуждение к достижению индивидуальных трудовых показателей.

Следствием, вытекающим из указанного признака нетипичных стимулирующих выплат, является и то, что они не обладают алиментарным характером в отличие от заработной платы (в том числе классических стимулирующих выплат как ее части, особенно если их доля в структуре оплаты труда является достаточно высокой).

Помимо этого, важной характеристикой нетипичных стимулирующих выплат является то, что они, как и типичные, могут входить в систему оплаты труда, если они предусмотрены соответствующими коллективно-договорными и локальными актами, трудовым договором. Примером таких выплат являются «золотые якоря». Практическая важность такого отнесения заключается в том, что в этом случае эти выплаты становятся обязательными, а в случае их невыплаты у работника возникает право на защиту. В том же случае, если они не входят в состав оплаты труда, их нельзя учитывать при определении соответствия уровня заработной платы значению минимального размера оплаты труда. То есть такие выплаты предоставляются наряду с заработной платой.

### **Заключение**

На основе проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы:

1. В современном мире возрастает роль новых способов стимулирования труда, в связи с чем возникает множество актуальных проблем, в том числе теоретических, многие из которых не решены.

2. Указанные формы нетипичного поощрения предлагается обозначить термином «нетипичные стимулирующие выплаты».

3. Предлагается определить нетипичные стимулирующие выплаты как материальное поощрение работников, осуществляемое в целях стимулирования к продолжению трудовых отношений и повышения заинтересованности в улучшении результатов как своего труда, так и финансового положения работодателя.

4. Предлагаются следующие основные признаки нетипичных стимулирующих выплат:

4а) представляет собой передачу каких-либо материальных благ (имущественных прав, времени отдыха, вещей, денежных средств и т. д.);

4б) имеет специальную целевую направленность:

4б.1) стимулирование работника к продолжению трудовых отношений;

4б.2) повышение материальной заинтересованности работников в улучшении результатов как своего труда, так и финансового положения работодателя.

5. Предлагаются следующие характеристики нетипичных стимулирующих выплат:

5а) использование таких инструментов стимулирования, как правило, основано на взаимодействии норм трудового права с иными отраслями, (например, с гражданским правом, правом социального обеспечения), а также на основе применения к институту заработной платы норм иных институтов трудового законодательства (например, при использовании такого способа поощрения, как «премирование временем отдыха»);

5б) нетипичные стимулирующие выплаты могут не входить в структуру оплаты труда работника (статья 129 Трудового кодекса), то есть осуществляются наряду с заработной платой и иными выплатами, обязательными в соответствии с трудовым законодательством (например, компенсацией материальных расходов и т. д.);

5в) осуществление таких выплат может осуществляться как в денежной, так и в неденежной форме (например, в форме предоставления прав, вещей, опционов и т. д.).

### **Список цитируемых источников**

1. Социально-экономическое положение России. 2024 // Федеральная служба государственной статистики (Росстат). URL: [https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doklad\\_2024.htm](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Doklad_2024.htm) (дата обращения: 19.03.2025);

2. Определение Конституционного Суда РФ от 26.09.2024 № 2193-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Перминовой Марии Владимировны на нарушение ее конституционных прав статьями 129, частями первой и третьей статьи 133, а также частями первой – четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс»;

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового

кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д. В. Апухтина, К. К. Багирова и других» // СПС «Консультант Плюс»;

4. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях / под ред. Н. Л. Лютова. М.: Буки Веди, 2016. 196 с.;

5. Мягкова Э. Современные подходы к системе оплаты труда работников: межотраслевой и трудовправовой аспекты // Хозяйство и право. № 6. 2018. С. 105–117;

6. Как выглядят опционы для сотрудников в российских компаниях. URL: <http://hrportal.ru/article/kak-vyglyadyat-opciony-dlya-sotrudnikov-v-rossiyskih-kompaniyah> (дата обращения: 09.09.2024);

7. Матякубова А. А. Институт оплаты труда: оптимизация межотраслевых связей: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Матякубова Азиза Атабековна. Ярославль, 2020. 265 с.

**Степанова Полина Андреевна**<sup>27</sup>,

науч. рук.: Томашевский К. Л., д.ю.н., проф.,

Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,

г. Казань, Россия

## **ПРАВОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу правовых особенностей и проблем регулирования дистанционного труда в России и зарубежных странах. Рассматриваются ключевые различия в законодательных подходах, включая вопросы трудовых гарантий, контроля, защиты данных и определения юрисдикции. Особое внимание уделено пробелам в российском законодательстве, таким как недостаточная регламентация условий труда и гарантий для дистанционных работников. Особое внимание уделено сравнительному анализу опыта зарубежных стран, где дистанционная занятость имеет более развитую правовую базу.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, отдельные категории работников, дистанционный труд, проблемы законодательства, зарубежное трудовое законодательство, трудоустройство

---

<sup>27</sup> Дипломант 1 степени XII Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л.С. Таля – 2025.

## **Введение**

Современные технологии и цифровизация экономики трансформируют традиционные формы занятости, способствуя распространению нетипичных форм занятости, в том числе дистанционного труда. Этот формат работы, обеспечивающий гибкость и снижение издержек для работодателей, стал особенно востребован в условиях пандемии COVID-19. Однако его активное применение выявило ряд правовых пробелов и противоречий как в России, так и за рубежом. В разных странах подходы к регулированию дистанционной занятости существенно различаются: от детализированных законодательных норм до гибких договорных моделей. Во множестве стран, в том числе и в России, правовая база, регламентирующая дистанционный труд, остается недостаточно проработанной в вопросах охраны труда, налогового контроля и защиты прав работников.

Проблема правового регулирования дистанционного труда была предметом научного исследования многих отечественных и зарубежных ученых-юристов: Н. Л. Лютова, Л.В. Зайцевой, Н. В. Черных, К. Л. Томашевского, О. А. Абакумовой, Бирте Дедден, Морин Хики, Никола Каунтурис, Валерио де Стефано и др. Вместе с тем в трудовом законодательстве России не все обсуждаемые в науке пробелы и коллизии в части регламентации этой формы занятости были устранены.

Цель настоящей статьи – исследовать правовые особенности и проблемные аспекты регулирования дистанционного труда в России и зарубежных странах, выявить ключевые различия в законодательных подходах, а также проанализировать практические сложности, с которыми сталкиваются работники, работодатели и государственные органы при применении удаленного формата работы. На основе сравнительного анализа предложить возможные пути совершенствования правового регулирования дистанционной занятости для обеспечения баланса интересов всех сторон трудовых отношений.

## **Основная часть**

По мнению В.А. Ефимова [4, с. 110] в общем понимании дистанционной называется работа, которая в результате использования информационных и коммуникационных технологий осуществляется вне помещений работодателя (по крайней мере не менее 20 % рабочего времени). Как уже было сказано выше, широкое распространение дистанционного труда пришло с пандемией COVID-19, хотя этот процесс начался ранее примерно с начала 2000-х гг. с развитием цифровых технологий. По оценкам Международной организации труда (далее – МОТ) общее количество работников, работающих из дома, возросло с примерно 260 млн человек до пандемии до 558 млн

человек во втором квартале 2020 года [7, с. 7]. В связи с тем, что данная сфера с каждым днем становится все более востребованной, а появилась она относительно недавно, существует множество проблем в законодательном регулировании и практическим выполнением такой работы. Из-за излишней гибкости трудового права в вопросе дистанционной занятости в затруднительном положении оказались и работники, и работодатели по всему миру.

В странах Европейского союза, например, вопрос заключения трудового договора о дистанционном труде с работниками, осуществляющими свои трудовые функции в иностранном государстве, решается применением Регламента I (ЕС) № 593/2008 Европейского парламента и Совета от 17 июня 2008 года [15]. В данном регламенте достаточно четко изложены положения о трудоустройстве дистанционных работников в странах-членах ЕС. Так, согласно ст. 8 данного Регламента индивидуальный трудовой договор регулируется правом той страны, к которой была определена между работодателем и работником на основании соглашения сторон. При отсутствии такого соглашения трудовые отношения регулируются правом той страны, из которой работник выполняет свою трудовую функцию.

В отличие от Европейского союза в Евразийском экономическом союзе, вопросы дистанционного труда, выполняемого в другом государстве по сравнению с государством-резиденцией работодателя четко не урегулированы. Вместе с тем отдельные коллизионные нормы в Договоре о ЕАЭС от 29.05.2014 г. все же имеются (п. 4 ст. 97), а равно и в двусторонних международных договорах, заключенных Россией.

Так, согласно ст. 3 Соглашения с Республикой Польша: «Трудовая деятельность работника осуществляется в соответствии с трудовым законодательством государства трудоустройства» [1]. Однако нельзя не отметить, что данный договор – скорее исключение, а не правило, так как соглашений на подобии таких у России – единицы. Это объясняется как ограниченным числом двусторонних договоров в сфере трудовой миграции, так и отсутствием унифицированного международно-правового регулирования дистанционного труда. В отличие от ЕС, где действуют общие директивы и регламенты, обеспечивающие минимальные стандарты защиты дистанционных работников в государствах-членах, Россия вынуждена руководствоваться преимущественно внутренним законодательством и разрозненными межгосударственными соглашениями. В результате правовое положение дистанционных сотрудников, работающих на иностранные компании, зачастую остается неопределенным, что создает риски нарушения их трудовых прав. В перспективе развитие международного сотрудничества в этой сфере могло бы способствовать более четкому закреплению гарантий для дистанционных ра-

ботников, включая вопросы налогообложения, социального обеспечения и разрешения трудовых споров.

Не стоит забывать и о том, что Российская Федерация является государством – участником БРИКС. Как пишут А.В. Гребенщиков и В.В. Коробченко: «На сегодняшний день единственным документом на уровне БРИКС в сфере трудовых отношений является Декларация министров труда и занятости стран БРИКС "Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика в сфере занятости", принятая в г. Уфе 25-26 января 2016 г.» [10, с. 42]. Также авторы отмечают, что, «по сути, данная Декларация представляет собой намерение стран-участниц сотрудничать друг с другом в сфере трудовых отношений» [10, с. 42]. Хотя дистанционный труд в ней прямо и не упоминается, все же можно сказать, что фундамент в данной сфере был заложен, причем уже достаточно давно.

Как мы можем заметить, на данный момент правовое регулирование дистанционного труда между Россией и другими странами остается пробельным и требует дальнейшего совершенствования. Как метко было замечено Л.В. Зайцевой и О.А. Абакумовой в их статье, посвященной дистанционному труду: «Можно согласиться с мнением, что дистанционный труд носит транснациональный характер, однако российское законодательство к такому виду отношений не приспособлено» [5, с. 242].

Внутреннее законодательство в России в отношении работников, проживающих за рубежом, действительно не так однозначно. В ст.13 и в других нормах Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) прямо не сказано, что работодатель не может заключать трудовой договор о дистанционной работе с лицом, осуществляющим свою трудовую функцию за пределами России [2]. Согласно ч. 4 ст. 13: «Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы» [2]. Из данных положений вовсе не следует запрета на трудовые отношения с гражданами, проживающими в других государствах.

Вместе с тем иная позиция была высказана в письме Минтруда РФ от 09.09.2022 № 14-2/ООГ-5755: в нем утверждается, что «заключение трудового договора о дистанционном труде с лицом, проживающим за рубежом, противоречит российскому законодательству (а именно статье 13 ТК РФ)» [3]. Согласно данному письму, такие отношения «влекут серьезные риски для российского рынка труда» [3], но допускает вступление с лицом в правоотношения по нормам гражданского права. Получается, что сотрудничество с лицами, проживающими за рубежом, все-таки допускается? К счастью, данное «разъяснение по вопросу, отнесенному к компетенции Министер-



ства» все же, согласно этому же письму «не является разъяснением и нормативным правовым актом» [3].

Несмотря на то, что указанное выше письмо не является нормативным актом, благодаря чему противоречия данного акта ТК РФ и, собственно, самому акту, не являются правовыми, перед юристами все же явно стоит вопрос о недостаточном правовом регулировании отношений между работодателем и работником, выполняющим свою трудовую функцию в иностранном государстве. На этот вопрос не дает ответа ни федеральное законодательство, в котором формулировки на указанную тему являются расплывчатыми, ни международное право, в виду своего отсутствия по данному вопросу.

Также достаточно большим пробелом в законодательстве о дистанционной работе является то, что работодателю при такой форме занятости практически не предоставлены гарантии. Например, работодатель сталкивается с серьезной проблемой: у него практически отсутствуют эффективные механизмы для того, чтобы достоверно отследить, действительно ли тот сотрудник, с которым был заключен трудовой договор, выполняет свои трудовые обязанности. Этот вопрос является крайне сложным и многогранным, поскольку при его рассмотрении легко нарушить права как работника, так и работодателя. С одной стороны, работник может быть необоснованно обвинен в недобросовестности, а с другой – работодатель рискует стать жертвой мошенничества, если его контрольные механизмы окажутся недостаточно надежными. При этом обе стороны трудовых отношений должны быть защищены, и ни одна из них не должна оставаться уязвимой.

На практике же установить, кто именно выполняет работу – сам работник, указанный в договоре, или, например, его родственник, друг или даже сторонний человек, – представляется практически невозможным. Не стоит и говорить о том, что это особенно актуально в условиях дистанционной занятости потому, что физическое присутствие сотрудника отсутствует, а взаимодействие происходит исключительно в цифровом формате. Более того, даже использование усиленной квалифицированной электронной подписи, которая применяется при заключении трудового договора и обмене электронными документами, не гарантирует полной безопасности. Современные технологии позволяют злоумышленникам подделывать такие подписи, что создает дополнительные риски для работодателя. Безусловно, вероятность столкнуться с мошенниками существует в любой сфере деятельности, и это не является исключительной особенностью дистанционной работы. Однако именно в этой области риски особенно высоки: злоумышленники могут получить доступ к конфиденциальной информации, например, к коммерческой тайне предприятия, или использовать компанию в корыстных целях, нанеся ей значительный финансовый или репутационный ущерб.

Возвращаясь к вопросу правового регулирования гарантий работодателя, стоит также отметить и другую проблему. Согласно ст. 312.8 ТК РФ: «Трудовой договор с дистанционным работником можно расторгнуть, если он без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным со своей трудовой функцией, более двух рабочих дней подряд». Слово «подряд» в данном случае не имеет большого значения, только если мы говорим о добропорядочном работнике, который не станет пропускать звонки просто потому, что так дозволено законом, или если у работника не получилось выйти на связь из-за непредвиденных обстоятельств. Однако, к сожалению, у некоторых эта норма все же склонна вызывать злоупотребления, то есть систематические однодневные прогулы. В данном случае вполне возможны ситуации, когда работник, например, отвечает работодателю только по нечетным дням, а по четным исправно выполняет свои трудовые обязанности. Если же работодатель попытается доказать, что нарушения, допущенные работником, существенны, то разбирательство может занять большое количество времени, сил и денег. К тому же, как замечала Н.В. Черных [12, с. 37], не совсем понятно какие взаимодействия имеются в виду законодателем, хотя мы и можем предположить, что речь идет об игнорировании сообщений и звонков работодателя. В связи с вышеизложенным кажется необходимым уточнение ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ, в котором было бы изложено, например, сколько раз за месяц сотрудник может без уважительных причин не взаимодействовать с работодателем по поводу выполнения своей трудовой функции безнаказанно. Также следует уточнить, что конкретно вкладывается в слова «не взаимодействует».

Что касается режима рабочего времени дистанционного работника, то в данной области существует ряд вопросов, пока не нашедших законодательное закрепление. Например, пока законодательно не закреплён порядок оплаты переработок и, самое главное, порядок их определения. Процитируем правило ч. 2 ст. 312.14 ТК РФ: «Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению» [2]. Нередки случаи, когда работник, при заключении трудового договора на дистанционную работу, относится безразлично к закреплению режима рабочего времени документально или же просто не хочет «загонять себя в жесткие рамки». Такое поведение может привести к регулярным неоплачиваемым переработкам, ведь если лицо работает сутки напролет, отвечает на рабочие звонки в пять утра – значит он сам считает это

нужным, а может быть он и вовсе отдыхал весь день, а теперь пожинает плоды своей халатности и неорганизованности.

К тому же, как отмечают некоторые зарубежные ученые в своем труде, посвященном дистанционному труду [18, с. 136], ожидания работодателей в отношении свободного времени удаленных работников играет далеко не последнюю роль в причинах частых переработок сотрудников. У дистанционных работников, как правило размываются границы между работой и личной жизнью, а работодатель же, в свою очередь, испытывает ложное ощущение постоянной доступности работника, чем и злоупотребляет. Кроме того, во время пандемии более трети тех, кто работает удаленно, сообщили об увеличении продолжительности рабочего дня [18, с. 136].

Российская газета пишет, что в результате проведенного сервисом к «Работа.ру» выяснилось: «Больше половины россиян (56 %) сталкиваются с переработками» [11]. Несмотря на это 46 % опрошенных отчасти довольны соотношением работы и личной жизни. Однако, нельзя отрицать, что регулярные переработки плохо влияют на психическое и физическое здоровье работников и не должны входить в норму. Не стоит забывать, что в совокупности с этим у дистанционных работников зачастую существуют проблемы, как повышенное чувство изоляции, обусловленное отсутствием личного контакта с коллегами, рассеянностью внимания, потерей мотивации и другими факторами. Вместе с указанными выше обстоятельствами переработки могут значительно ухудшить не просто производительность работника, но и его физическое и психическое состояние. Именно поэтому кажется необходимым законодательное закрепление способов определения переработок (по сути сверхурочной работы) у дистанционных работников, а также порядок привлечения, ограничения верхними пределами по аналогии с офисными работниками, механизма их расчета.

Вместе с этим между юристами давно ведется дискуссия о введении так называемого «right to switch off», «right to disconnect» или «права на отключение». Согласно Кодексу практики в отношении права на отключение, опубликованному Комиссией по трудовым отношениям Ирландии: «Право на отключение – это право работника на то, чтобы иметь возможность уйти с работы и воздерживаться от связанных с работой электронных коммуникаций, таких как электронные письма, телефонные звонки или другие сообщения, в нерабочее время» [16].

Обращаясь к истории, вспомним о том, что «право на отключение» появилось у французских работников, работающих дистанционно, еще в 2017 году в результате реформирования трудового законодательства путем внесения дополнений в Кодекс труда Франции. Более того, еще в 2004 году Верховный суд Франции постановил, что работник в нерабочее время не от-

вечал на звонки, не является нарушением трудовой дисциплины [14]. Положение *loi travail* или трудового законодательства Франции о «праве на отключение» применяется и сегодня, хотя детали могут отличаться в зависимости от компании. Организациям позволено определять границы такого права самостоятельно в зависимости от того, малая это компания или крупная, насколько большой в ней штат и имеется ли в ней представительный орган. Например, в некоторых организациях разрешено отправлять работникам в нерабочее время электронные письма, на которые при этом можно не отвечать, а в некоторых организациях разрешено отправлять такие письма в заранее оговоренных экстренных случаях [19].

В иностранном законодательстве по данному вопросу наблюдается тенденция к усилению защиты прав работников в сфере дистанционной работы, во многом «благодаря» пандемии 2019–2021 годов и активным дискуссиям в научном сообществе [18, с. 147–162]. Во многих европейских странах уже применяются соответствующие правовые акты, тогда как в США введение таких мер находится на стадии обсуждения. Например, в Ирландии в 2021 году был разработан Кодекс практики в сотрудничестве с профсоюзами. Он требует от работодателей согласовывать с сотрудниками политику компании в отношении «права на отключение», определяющую обстоятельства, при которых с людьми можно связываться в нерабочее время. Данный кодекс действует и по сей день, но не имеет юридической силы, а используется как рекомендации. Он также может быть использован в качестве доказательства против работодателей в исках о нарушении трудовых прав [17].

Однако, несмотря на положительную динамику по этому вопросу в законодательстве большинства западных стран, существуют и другие примеры. Так, в Беларуси «право на отключение» находится на стадии обсуждения. Белорусские ученые-юристы замечают, что «право на отключение» до сих пор остается «в тени» [9, с. 98].

В настоящее время российским законодателем закрепление такого права также не предусмотрено, хотя подобные предложения в 2020 г. инициировались со стороны ученых-юристов. Как писала О.В. Чесалина, в главе 49.1 ТК РФ такое право не предусмотрено, так как глава в большей степени направлена на защиту интересов работодателя: «стержнем данного права является установление обязанности работодателя уважать личную жизнь и соблюдать границы рабочего времени работника, а также запрет контактировать с работником за пределами его рабочего времени» [13, с. 108]. Как мы отметили выше, любое взаимодействие дистанционного работника и работодателя по рабочим вопросам является рабочим временем. В совокупности с тем фактом, что порядок определения переработок дистанционных работни-

ков зачастую представляет определенные трудности, можно говорить о том, что время таких взаимодействий, если режим рабочего времени не прописан в соответствующих документах, является неоплачиваемым и может быть осуществлено и в 6 ч утра, и в 20 ч вечера. На практике же взаимодействие с работодателем по рабочим вопросам может происходить и в фактические выходные работника, и в его отпуск, так как последний, являясь более уязвимой стороной трудовых отношений, обычно не склонен отстаивать свои права, руководствуясь принципом «не лезь на рожон».

Н.Л. Лютов, анализируя законопроект № 973264-7, писал о закреплении в нем «права быть офлайн»: «Законопроект по данному поводу не предполагает полного запрета беспокоить работников вне их обычного рабочего времени. Однако он предусматривает регламентацию порядка взаимодействия между дистанционным работником и работодателем, основываясь на том, что если работник необходим работодателю вне обычных временных рамок, то в этом случае порядок оплаты, максимальная продолжительность и допуск работодателя к коммуникации с работником должны быть аналогичны сверхурочной работе» [8, с. 83].

К сожалению, несмотря на существующие в ТК РФ правовые нормы, регулирующие дистанционную работу, нарушения трудовых прав удаленных сотрудников встречаются повсеместно, независимо от уровня развития законодательства. Однако подобные нарушения вовсе не означают, что закрепление соответствующих гарантий в законодательстве бесполезно. Напротив, именно четкие правовые механизмы позволяют работникам отстаивать свои интересы, а государству – обеспечивать контроль за их соблюдением.

Введение в российское трудовое право нормы о «праве на отключение» стало бы важным шагом в защите дистанционных работников от злоупотреблений. Подобная инициатива не только соответствовала бы глобальным тенденциям (уже реализованным, например, во Франции, Германии и ряде других стран), но и продемонстрировала бы курс на гуманизацию трудовых отношений в цифровую эпоху. Более того, это создало бы прецедент для дальнейшего совершенствования законодательства, способствуя постепенному устранению других пробелов в регулировании удаленной занятости. Таким образом, даже если отдельные нарушения неизбежны, системное закрепление трудовых гарантий формирует устойчивую основу для повышения качества защиты прав работников в долгосрочной перспективе

### **Заключение**

Таким образом, можно выделить несколько выявленных проблем в правовом регулировании дистанционного труда. Наиболее остро стоит вопрос регулирования дистанционной работы с лицами, находящимся за пре-

делами Российской Федерации, в том числе с иностранными гражданами. Это касается и того, правилами какой страны регулируются такие трудовые отношения, и деталей, вытекающих из таких правоотношений. С этим тесно связана проблема нечеткости формулировок в законодательстве по вопросам дистанционной занятости, а также существованием правовых коллизий.

Кроме того, кажется необходимым увеличение гарантий работодателям в случаях заключения трудового договора с недобросовестным работником. Что касается гарантий работникам, здесь прослеживается нечеткость норм, регулирующих режим работы и отдыха, что позволяет трактовать закон многозначно и становится инструментом ущемления прав работников.

Что касается «права на отключение», то оно пока не нашло закрепления в российском законодательстве. По сравнению с зарубежным опытом, в отечественном праве наблюдается склонение законодателя на сторону работодателя. Данная позиция часто подвергается критике со стороны ученых-юристов. В связи с этим хотелось бы увидеть закрепление «права на отключение» в российском трудовом законодательстве, так как это значительно улучшит положение работников, позволит избежать частых переработок и в целом будет являться большим шагом к либерализации трудового права.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовое законодательство России в части регулирования дистанционного труда не является полным и однозначным. Дистанционная занятость все еще является новшеством для работников и работодателей по всему миру, но все же стремительно пускает корни и в скором времени может стать типичной формой занятости в понимании многих людей. Трудовое законодательство последовательно реформируется в соответствии с новыми потребностями общества, однако многие аспекты остаются законодательно неурегулированными. В связи с этим следует пересмотреть некоторые нормы трудового права в данной области, устранить многозначность, заполнить пробелы, в том числе опираясь на прогрессивный зарубежный опыт правового регулирования.

### **Список цитируемых источников**

1. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Польша о принципах трудовой деятельности российских граждан на территории Республики Польша и польских граждан на территории Российской Федерации (Заключено в г. Москве 15.03.1994) // Дипломатический вестник. 1994. № 7–8. Ст. 17–19.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 14.02.2024) // Российская газета. 2001. № 256.

3. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 сентября 2022 г. № 14-2/ООГ-5755 Об оформлении с гражданином РФ трудовых отношений в целях осуществления дистанционной (удаленной) работы за границей.

4. Ефимов В.А. Дистанционная работа: понятие и особенности регулирования труда // Общество: социология, психология, педагогика. – 2023. – №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnaya-rabota-ponyatie-i-osobennosti-regulirovaniya-truda> (дата обращения: 25.03.2025).

5. Зайцева Л.В., Абакумова О.А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность. // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 239–250.

7. Краткий обзор международного опыта регулирования правоотношений, возникающих по поводу трудовой деятельности, осуществляемой иностранными работниками удаленно (дистанционно) с применением современных коммуникационных технологий / под ред. О. М. Поздоровкиной. М.: Международная организация по миграции, 2023. 54 с.

8. Лютов Н. Л. Законодательные инициативы, связанные с дистанционным трудом: временный ажиотаж на фоне пандемии или устойчивая тенденция. // Журнал российского права. 2022. № 12. С. 78–88.

9. Мотина Е. В., Томашевский К. Л., Чичина Е. В. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в условиях цифровизации и региональной интеграции. Минск: Амалфея, 2024. 244 с.

10. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: (коллективная монография) / под ред. Е. Б. Хохлова, Е. В. Сыченко. М.: Юстицинформ, 2019. 153 с.

11. Российская газета: россияне начали сталкиваться с переработками из-за удаленки. URL: <https://rg.ru/2024/08/22/rossiane-nachali-stalkivatsia-s-pererabotkami-iz-za-udalenki.html> (дата обращения: 19.03.2025).

12. Черных Н. В. Достоинства и недостатки новой редакции главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации // Les russica. 2021. Т. 74, № 12. С. 32–42.

13. Чесалина О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ. // Актуальные проблемы российского права. 2021. Т. 16, № 9. С. 99–113.

14. Labor Chamber of the Cour de Cassation, February 17, 2004 № 01-45.889 // Légifrance - Le service public de la diffusion du droit. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/> (дата обращения: 17.03.2025).

15. Rome I Regulation (EC) № 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 // An official website of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj/eng> (дата обращения: 17.03.2025).

16. Code of practice for employers and employees on the right to disconnect // Workplace Relations Commission March 2021. URL: <https://www.workplacerelements.ie/en/> (дата обращения: 17.03.2025).

17. Faye Brown Giving workers right to switch off could boost economy // Sky News. 19 August 2024. URL: <https://news.sky.com/story/giving-workers-right-to-switch-off-could-boost-economy-no-10-13199932> (дата обращения: 17.03.2025).

18. The future of remote work / Edited by Nicola Countouris, Valerio De Stefano, Agnieszka Piasna and Silvia Rainone. Brussels: ETUI aisbl, 2023. p. 241.

19. Zane Lilley What is France's workplace 'right to disconnect'? // The Connexion. 5 July 2024. URL: <https://www.connexionfrance.com/practical/what-is-frances-workplace-right-to-disconnect/667645> (дата обращения: 24.03.2025).

**Тваури Давид Хвичаевич,**  
науч. рук.: Хачирова В. С., ст. преп.,  
Владикавказский институт управления,  
г. Владикавказ, Россия

## **ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ – ПРАВО ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме правового регулирования индексации заработной платы, вызывающей разночтения и разнообразные трактовки работодателями и судами. Автор анализирует теоретические аспекты индексации заработной платы, включая ее экономическое обоснование, правовые основы и международный опыт. Основное внимание посвящено статье 134 ТК РФ, содержание которой не позволяет однозначно определить правило об индексации как обязывающее. Высказан вывод о необходимости законодательного усовершенствования правового регулирования института индексации заработной платы.

**Ключевые слова:** индексация, заработная плата, инфляция, компенсация, работодатель, работник, ответственность, рост потребительских цен на товары и услуги



## **Введение**

В условиях общего роста цен на товары и услуги в России вопрос индексации заработной платы стал предметом оживленных дискуссий, поскольку он непосредственно влияет на уровень жизни населения и социальную стабильность. Данной теме свои работы посвятили: О. А. Воробьева, Ю. А. Полякова, О. С. Лапшина, Е. В. Аббасова, Н. И. Дивеева, Д. Г., Янковская, Л. Ф. Махмутова [1; 2; 3].

Констатируется, что институт индексации заработной платы как способ повышения реального его содержания характеризуется правовой неопределенностью. Соблюдение требования законодательства по индексации заработной платы имеет важное значение для реализации гарантий на справедливую и повышенную оплату труда.

Из буквального толкования приведенной нормы следует, что данное правовое регулирование направлено на выравнивание уровня заработной платы с уровнем инфляции – ростом потребительских цен на товары и услуги, иными словами, на поддержание реального содержания заработной платы.

Как свидетельствует судебная практика, несмотря на установление ответственности за несоблюдение обязательств по индексации, работодатели продолжают игнорировать эту процедуру. Данная ситуация не только усугубляет финансовое положение работников, но и может вести к социальным конфликтам, что ставит перед обществом и государственными структурами задачу по укреплению контроля за соблюдением трудовых прав.

Актуальность данной темы обусловлена стойким и продолжительным ростом инфляции на протяжении последних лет, что, в свою очередь, значительно сказывается на реальном уровне заработной платы граждан.

## **Основная часть**

В соответствии со статьей 134 ТК РФ «обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом **потребительских цен на товары и услуги**. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами» [4].

Нас интересует, достигает ли приведенная норма своего эффекта и цели и насколько она действенна.

Так, в своих работах, посвященных проблемам реализации института заработной платы, Дивеева со своим авторским коллективом пришла к мнению, что по «формальным признакам ст. 134 ТК РФ (в нынешнем ее изложе-

нии) является декларативной, не позволяющей эффективно ее реализовывать» [3], «ТК РФ не устанавливает никаких требований к механизму индексации заработной платы» [5].

По мнению Е. В. Аббасова, «в законодательном порядке не определены гарантии осуществления индексации: ее пределы, периодичность, ответственность за отказ от ее осуществления и др.» [2].

О. А. Воробьева, Ю. А. Полякова, О. С. Лапшина также отмечают, что «норма ст. 134 ТК РФ сформулирована достаточно обтекаемо, что приводит к выводу о том, что могут быть и другие способы реализации, установленной ст. 130 ТК РФ гарантии, помимо самой индексации» [6].

Ученые-юристы, занимающиеся данной проблемой, приходят к единому мнению о том, что норма об индексации заработной платы по своему содержанию «не является императивной и построена в основном на диспозитивных началах» [7].

По этому поводу Минтруд в своем письме разъяснил, что «в соответствии со ст. 22, 130, 134 ТК РФ работодатель обязан производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. За нарушение указанных положений работодатель несет административную ответственность согласно КоАП [8]. Речь идет об ответственности по 5.27 КоАП в виде предупреждения или наложения административного штрафа на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Содержание ст. 134 ТК РФ не позволяет однозначно определить, является ли обязанностью работодателя индексация заработной платы. Не ясно из чего исходит Минтруд обосновывая императивное требование нормы по индексации заработной платы. Данная неопределенность может приводить к различным интерпретациям. Неясно, следует ли понимать это как обязанность («должен производить») или как меру возможного поведения («может производить»). Между тем, норма содержит предписания относительно осуществления индексации в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами. Из подобной логики следует, что работодатель должен осуществлять индексацию в соответствии с установленными законом нормами.

Однако, как показывает практика применения исследуемой нормы, в том числе судебная, исследуемая норма предоставляет свободу усмотрения работодателю, по осуществлению индексации заработной платы, и индексация оказывается в зависимости от воли работодателя.

Так, работнику длительное время не производилась индексация заработной платы. После проведения проверки исполнения ОАО «Ордынский жилищно-коммунальный сервис» выявлены нарушения трудового законода-

тельства. По результатам проверки прокурор обратился в Суд в интересах работника. В итоге «решением Ордынского районного суда (Новосибирская область) требования о взыскании суммы индексации заработной платы были удовлетворены» [9].

Аналогичное решение принял Свердловский районный суд города Белгорода. Суд пришел к выводу, что «право работника на индексацию заработной платы не зависит от усмотрения работодателя, то есть от того, исполнена ли им обязанность по включению соответствующих положений об индексации в локальные нормативные акты организации. Работодатель, по мнению суда, не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения уровня реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации» [10].

Н. И. Дивеева, А. В. Кузьменко и М. Ю. Лаврикова в своей статье [5] указали на наличие противоречивой судебной практики. Данными авторами был выявлен противоречивый подход судебных инстанции по разрешению схожих споров.

Апелляционным определением Приморского краевого суда от 20 февраля 2018 г. по делу № 33-1584/2018, суд отказал в части удовлетворения заявленных работником требований о возложении на работодателя обязанности по индексации заработной платы, поскольку работодателем не установлен порядок индексации, в том числе не установлены и индексы, в соответствии с которыми заработная плата подлежит индексации.

Аргументом для применения данного подхода стало то, что работодатели вправе самостоятельно определять порядок и условия осуществления индексации, в том числе и определять величину индексации. По этой причине суды не имеют право вмешиваться в экономическую деятельность работодателя и определять периодичность, размер индексации, перечень выплат, подлежащих индексации, так как иное нарушало бы свободу экономической деятельности организации [11; 12].

Таким образом, обязанность по индексации заработной платы, данные судебные инстанции поставили в зависимость от наличия условий об индексации заработной платы в локальных актах работодателя, что свидетельствует о неопределенности правовой нормы, позволяющей работодателю действовать в пределах своего усмотрения и суды ошибочно поддерживают их в этом.

В своих правовых позициях Конституционный суд пришел к выводу, что работодатель обязан индексировать заработную плату, чтобы гарантировать улучшение реальной стоимости и покупательной способности доходов работников (определения Конституционного Суда Российской Федерации от 17.06.2010 № 913-О-О, от 17.07.2014 № 1707-О, от 19.11.2015 № 2618-О).

Таким образом, проведенное исследование подтверждает наш вывод о наличии пробела в системе действующего правового регулирования отношений по индексации заработной платы. Для принятия наиболее оптимального решения по устранению данного недостатка обратимся к зарубежному опыту. Выявим общие векторы и различия, достижения и удачные решения, способствующие в совершенствовании действующего правового регулирования в РФ.

Рассмотрим трудовое законодательство стран СНГ (Республика Казахстан, Республика Беларусь, Республика Кыргызстан, Таджикистан, Республики Молдова), в сфере правового регулирования института индексации заработной платы.

Страны СНГ исторически развивались в едином правовом пространстве. Тем не менее законодательство каждой из стран характеризуется своими особенностями. Оценивая в целом институт заработной платы государств-участников СНГ, ученые отмечают более удачную модель института оплаты труда в российском законодательстве.

В трудовых кодексах Азербайджана и Киргизской Республики нормы об индексации отсутствуют.

В соответствии со статьей 144 ТК Республики Таджикистан «повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном трудовым договором, соглашением и коллективными договорами или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Таджикистан» [13]. Приведенная норма практически аналогична с действующей правовой конструкцией ТК РФ. Она представляется нам еще менее определенной. Аналогична по своему содержанию и норма в ТК Республики Молдова.

Регулирование индексации заработной платы Республики Беларусь (в отличие от РФ), осуществляется специальным законодательством, достаточно четко определяющим механизм индексации. Индексация доходов граждан осуществляется в соответствии с Законом Республики Беларусь «Об индексации доходов населения с учетом инфляции» (далее - Закон об индексации), предусматривающим обязательную индексацию доходов, получаемых физическими лицами в денежных единицах Республики Беларусь из бюджетных источников и не носящих единовременного характера [14].

Таким образом, правовое регулирование института индексации заработной платы Республики Беларусь отличается от правового регулирования других стран СНГ, в том числе Российской Федерации четкой направленностью на субъекта и своей правовой определенностью.

Законодательство Республики Беларусь в части индексации заработной платы обеспечивает большую защиту прав работников и создает более предсказуемую правовую среду для них, гарантируя регулярную индексацию их доходов.

Опыт Республики Беларусь в области индексации заработной платы можно рассматривать как позитивный пример, демонстрирующий возможность адаптации стратегии экономической политики к условиям рынка труда. Заимствование данной модели может способствовать созданию более устойчивых экономических систем, где труд работника становится приоритетом, а экономический риск гарантирован индексацией заработной платы.

### **Заключение**

Таким образом, мы исследовали действующее законодательство РФ, практику применения исследуемой нормы, изучили зарубежный опыт и пришли к выводу и неэффективности правил ст. 134 ТК РФ об индексации заработной платы и необходимости их корректировки.

Предлагается ст.134 ТК РФ изложить в следующей редакции:

**«Статья 134. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.**

*Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с **ростом потребительских цен на товары и услуги**. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения и другие работодатели **обязаны** производить индексацию заработной платы, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права*

*Порядок и сроки индексации заработной платы, работодатели, указанные в части первой настоящей статьи, устанавливают коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.*

*Несоблюдение обязанности по индексации заработной платы влечет административную ответственность в порядке, предусмотренном Кодексом об административных правонарушениях.*

*Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы по регулированию индексации заработной платы».*

Подобная формулировка правил ст. 134 ТК РФ возложит на работодателя безусловную обязанность по ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Это в свою очередь будет способствовать сохранению достигнутого баланса интересов сторон и стабильности производственно-трудовых отношений.

Для более точного отражения сути исследуемой нормы, мы предложили изменение и самого названия статьи, подчеркивая взаимосвязь между изменениями в заработной плате и инфляционными процессами. Предложили установление одинаковых требований к работодателям по индексации заработной платы, отвечающее, на наш взгляд, конституционным принципам справедливости, равенства, уважения человека труда и самого труда.

В отличие от предыдущих исследований, которые ограничивались общими предложениями по совершенствованию данной нормы, автор статьи предлагает конкретный механизм реализации обязательной индексации заработной платы, позволяющей обеспечить справедливое вознаграждение труда в условиях инфляции и меняющихся экономических реалий.

### Список цитируемых источников

1. Янковская, Д. Г., Махмутова, Л. Ф. Анализ влияния индексации заработной платы сотрудников на величину их среднего заработка для расчета отпускных // Карельский научный журнал. 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-vliyaniya-indeksatsii-zarabotnoy-platy-sotrudnikov-na-velichinu-ih-srednego-zarabotka-dlya-rascheta-otpusknyh>

2. Аббасова Е. В. Индексация заработной платы: проблемы и пути их решения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2018 ВАК. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/indeksatsiya-zarabotnoy-platy-problemy-i-puti-ih-resheniya>

3. Дивеева Н. И. Лаврикова М. Ю. Индексация заработной платы: некоторые правовые проблемы реализации ст. 134 ТК РФ // Актуальные проблемы российского права 2019 ВАК. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/indeksatsiya-zarabotnoy-platy-nekotorye-pravovye-problemy-realizatsii-st-134-tk-rf>

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2025). URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

5. Дивеева Н. И. Кузьменко А. В. Лаврикова М. Ю. Индексация заработной платы: механизмы реализации работодателями ст. 134 ТК РФ // Ежегодник трудового права 2021. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/indeksatsiya-zarabotnoy-platy-mehanizmy-realizatsii-rabotodatelnyami-st-134-tk-rf>

6. Воробьева О. А. Полякова Ю. А. Лапшина О. С. Проблемы реализации индексации заработной платы // Балтийский гуманитарный журнал 2020 ВАК. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemny-realizatsii-indeksatsii-zarabotnoy-platy>

7. Бондарева Э. С. Публично-правовое регулирование механизма индексации заработной платы: проблемы и возможные направления совершенствования // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». 2024. Т. 12, № 3. С. 12–24. DOI: 10.21685/2307 9525-2024-12-3-2 EDN: DIVIFE.

8. Письмо Минтруда РФ от 26.12.2017 № 14-3/В-1135 <https://www.v2b.ru/documents/pismo-mintruda-rf-ot-26-12-2017-14-3-v-1135/>

9. Решение Ордынского районного суда (Новосибирская область) № 2-887/2024 2-887/2024~М-668/2024 М-668/2024 от 29 июля 2024 г. по делу № 2-887/2024. URL: <https://sudact.ru/>

10. Решение Свердловского районного суда г. Белгород (Белгородская область) № 2-130/2024 2-130/2024(2-3249/2023;)~М-3206/2023 2-3249/2023 М-3206/2023 от 8 июля 2024 г. по делу № 2-130/2024. URL: <https://sudact.ru/>

11. Апелляционное определение Приморского краевого суда дело № 33-1584/2018 от 20.02.2018. URL: [https://kraevoy--prm.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=29503357&case\\_uid=357bf8b2-ad53-469d-9007-acd9492b3763&delo\\_id=5&new=5](https://kraevoy--prm.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=29503357&case_uid=357bf8b2-ad53-469d-9007-acd9492b3763&delo_id=5&new=5)

12. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 октября 2017 г. по делу № 33-37799/2017. URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/f18939b5-5108-4284-9393-daa678183618>

13. Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 г. № 1329 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.06.2024). URL: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31960488](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488)

14. Закон Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-XII об индексации доходов населения с учетом инфляции. URL: [https://base2.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=2037](https://base2.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=2037)