

ISSN 2782-1668 (print)

ISSN 2712-8857 (online)

По результатам
четвертой Евразийской недели
трудового права
«За права трудящихся»

LEAP

EUROPEAN AND ASIAN
LAW REVIEW

Volume 8
Issue 3 (22)

2025

ISSN 2782-1668 (печатный)
ISSN 2712-8857 (электронный)

**ЖУРНАЛ
EUROPEAN AND ASIAN LAW REVIEW**

2025

Том 8. Выпуск 3

Основан в марте 2018 года. Выходит 4 раза в год.

Учредитель, издатель и распространитель:
Уральский государственный
юридический университет имени В. Ф. Яковлева

В журнале рассматриваются актуальные проблемы юридической науки и практики государств-членов Евразийского экономического союза, БРИКС и Шанхайской организации сотрудничества с элементами сравнительно-правовых исследований.

На страницах журнала публикуются научные статьи, аналитические материалы, комментарии экспертов и обзоры, подготовленные профессиональными юристами – учеными и практиками из государств-членов Евразийского экономического союза, БРИКС и Шанхайской организации сотрудничества, а также политиков, представителей органов государственной власти, бизнеса и общественности.

Главный редактор журнала:

Юлия Валерьевна Иванчина – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Заместители главного редактора:

Елена Александровна Истомина – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Фёдор Викторович Фетюков – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-72531 от 20.03.2018.

Адрес редакции: 620066, Россия, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21, оф. 114.
Телефон: +7 (343) 375-06-70;
e-mail: ealawreview@uslu.su;
<https://ealawreview.usla.ru/>.

Мнения авторов могут не совпадать с мнением редакции.



ISSN 2782-1668 (print)
ISSN 2712-8857 (online)

**JOURNAL
EUROPEAN AND ASIAN
LAW REVIEW**

2025

Volume 8. Issue 3

Journal was founded in 2018. Issued 4 times a year

Founder, publisher and distributor:

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

Actual problems of the legal science and practice of the member states of the Eurasian Economic Union and the Shanghai Cooperation Organization are considered in the journal.

The journal publishes scientific articles, analytical materials, expert comments and reviews prepared by professional lawyers – scientists and practitioners from the member states of the Eurasian Economic Union and the Shanghai Cooperation Organization, as well as politicians, government officials, business and the public.

Editor-in-Chief:

Yulia V. Ivanchina – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Deputy Editors-in-Chief:

Yelena A. Istomina – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Labor Law of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Fyodor V. Fetyukov – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory of State and Law named after S. S. Alekseev of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

The journal is registered in the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology, and Mass Media.

State registration Certificate PI No. FS 77-72531 dated 20 March 2018.

Editorial office address: 21 Komsomolskaya Str., office 114, Yekaterinburg, Russia 620066

Phone: +7 (343) 375-06-70, e-mail: ealawreview@uslu.su

<https://ealawreview.usla.ru/>.

The views expressed in this issue are those of the authors and do not reflect the views of the editorial staff.

© European and Asian Law Review, 2025

Редакционная коллегия

Юрий Сергеевич Безбородов – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры международного права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Владимир Сергеевич Белых – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой предпринимательского права, директор Института права и предпринимательства Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева, заслуженный деятель науки Российской Федерации, директор Евразийского научно-исследовательского центра сравнительного и международного предпринимательского права (Екатеринбург, Россия).

Людмила Николаевна Берг – доктор юридических наук, профессор, заместитель министра международных и внешнеэкономических связей Свердловской области (Екатеринбург, Россия).

Сергей Александрович Боголюбов – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий отделом экологического и аграрного законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (Москва, Россия).

Владимир Александрович Бублик – доктор юридических наук, профессор, ректор Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Данил Владимирович Винницкий – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой финансового права, директор Института права БРИКС Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Отабек Турсунпулатович Ганиев – кандидат юридических наук, доцент, советник юстиции 3-й степени, доцент кафедры криминалистики и судебной экспертизы Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан).

Александр Константинович Голиченков – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой экологического и земельного права, декан юридического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова (Москва, Россия).

Светлана Юрьевна Головина – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Бронислав Мичиславович Гонгало – доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева, директор Уральского филиала Исследовательского центра частного права им. С. С. Алексеева при Президенте Российской Федерации, член Совета при Президенте Российской Федерации по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства (Екатеринбург, Россия).

Сергей Артурович Калинин – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Белорусского государственного университета (Минск, Беларусь).

Иван Яковлевич Козаченко – доктор юридических наук, профессор кафедры уголовного права им. М. И. Ковалева Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева, заслуженный деятель науки Российской Федерации (Екатеринбург, Россия).

Игорь Александрович Кравец – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и истории государства и права, конституционного права Новосибирского национального исследовательского государственного университета (Новосибирск, Россия).

Фархад Калбаевич Кутлымуратов – кандидат юридических наук, доцент, декан юридического факультета Каракалпакского государственного университета им. Бердаха (Нукус, Узбекистан).

Лев Александрович Лазутин – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой международного и европейского права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева, заслуженный юрист Российской Федерации (Екатеринбург, Россия).

Алексей Алексеевич Ливеровский – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Россия).

Андрей Михайлович Лушников – доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (Ярославль, Россия).

Зинаида Александровна Незнамова – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой уголовного права им. М. И. Ковалева Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Виктор Сергеевич Плетников – доктор юридических наук, доцент, доцент кафедры теории государства и права им. С. С. Алексеева Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Олег Александрович Пучков – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры теории государства и права им. С. С. Алексеева Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Роза Наильевна Салиева – доктор юридических наук, профессор, заведующий лабораторией правовых проблем недропользования, экологии и топливно-энергетического комплекса Академии наук Республики Татарстан (Казань, Россия).

Марат Сабирьянович Саликов – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Ирина Владимировна Шестерякова – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (Саратов, Россия).

Андрей Викторович Шидловский – кандидат юридических наук, декан юридического факультета, доцент кафедры уголовного права Белорусского государственного университета (Минск, Беларусь).

Владимир Владимирович Ярков – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского процесса Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева, член Научно-консультативного совета при Верховном Суде Российской Федерации, приглашенный профессор Университета «Париж Запад Нантерр ля Дефанс» (Екатеринбург, Россия).

Редакционный совет

Нозимахон Эльдаровна Гафурова – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой международного права и прав человека Ташкентского государственного юридического университета (Узбекистан).

Адди Мацц – профессор финансового права, директор образовательной программы «Финансовое право» Республиканского университета (Уругвай).

Аммон Винсент Мбелле – профессор Университета Дар-эс-Салама, представитель Танзании в Комиссии Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (Танзания).

Владимир Александрович Бублик – доктор юридических наук, профессор, ректор Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Россия).

Крейг Уэст – ассоциированный профессор, руководитель департамента финансов и налогообложения Университета Кейптауна (ЮАР).

Емил Асенов Мингов – профессор Софийского университета им. Св. Климента Охридского (Болгария).

Марат Алдангорович Сарсембаев – доктор юридических наук, профессор кафедры международного права Евразийского национального университета им. Л. Н. Гумилева и член Научно-консультативного совета при Конституционном Совете Республики Казахстан (Казахстан).

На Ли – эксперт Восточно-Китайского университета политических наук и права, сотрудник Сетевого института права БРИКС (Китай).

Никола Тупанчески – доктор юридических наук, профессор Университета Св. Кирилла и Мефодия (Македония).

Паскуале Пистоне – доктор юридических наук, профессор, директор по академическим вопросам Международного бюро фискальной документации, профессор Венского университета экономики, ассоциированный профессор Университета Салерно, почетный профессор Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Нидерланды).

Дикшит Прасад Сенгупта – доктор юридических наук, профессор, главный советник Национального института публичных финансов и политики (Индия).

Толеш Ерденович Каудыров – доктор юридических наук, профессор, ректор Академии правосудия Верховного Суда Республики Казахстан (Казахстан).

Сергей Александрович Трахимёнок – доктор юридических наук, профессор Института национальной безопасности Республики Беларусь (Беларусь).

Александр Трунк – доктор права, профессор, директор Института стран Восточной Европы Университета им. Христиана Альбрехта, почетный профессор Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (Германия).

Леонид Борисович Хван – кандидат юридических наук, доцент кафедры административного и финансового права Ташкентского государственного юридического университета (Узбекистан).

Владимир Владимирович Ярков – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского процесса Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева, член Научно-консультативного совета при Верховном Суде Российской Федерации, приглашенный профессор Университета «Париж Запад Нантерр ля Дефанс» (Россия).

Ярмо Койстинен – кандидат юридических наук, доктор права, доцент Университета Восточной Финляндии (Финляндия).

Editorial Board

Yuri S. Bezborodov – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of International Law of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Vladimir S. Belykh – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Entrepreneurial Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Honored Scientist of the Russian Federation, Director of the Eurasian Research Center for Comparative and International Business Law (Yekaterinburg, Russia).

Lyudmila N. Berg – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Deputy Minister of the Ministry of International and Foreign Economic Relations of the Sverdlovsk Region (Yekaterinburg, Russia).

Sergey A. Bogolyubov – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Environmental and Agrarian Legislation at the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia).

Vladimir A. Bublik – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Acting Rector of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Danil V. Vinnitskiy – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Financial Law Department, Director of the Institute of Law BRICS of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Otabek T. Ganiev – Candidate of Juridical Sciences, Associate of the 3rd degree, Associate Professor of the Department of Criminalistics and Forensic Examination of the Tashkent State Law University (Tashkent, Uzbekistan).

Alexander K. Golichenkov – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Environmental and Land Law Department, Dean of the Faculty of Law of Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia).

Svetlana Yu. Golovina – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Labor Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Bronislav M. Gongalo – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Lawyer of the Russian Federation, Head of the Civil Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Director of the Ural Branch of the Private Law Research Center named after S. S. Alexeyev under the President of the Russian Federation, member of the Council under the President of the Russian Federation for the Codification and Improvement of Civil Legislation (Yekaterinburg, Russia).

Sergei A. Kalinin – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Deputy Dean for Scientific and Educational Activities of the Faculty of Law of the Belarusian State University (Minsk, Belarus).

Ivan Ya. Kozachenko – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Professor of the Department of Criminal Law named after M. I. Kovalev of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Igor A. Kravets – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Theory and History of State and Law, Constitutional Law of Novosibirsk National Research University (Novosibirsk, Russia).

Farhad K. Kutlymuratov – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Law of Karakalpak State University named after Berdakh (Nukus, Uzbekistan).

Lev A. Lazutin – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the International and European Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Alexey A. Liverovsky – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Constitutional Law of the St. Petersburg State University of Economics (St. Petersburg, Russia).

Andrei M. Lushnikov – Doctor of Juridical Sciences, Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of Labor and Finance Law of P. G. Demidov Yaroslavl State University (Yaroslavl, Russia).

Zinaida A. Neznamova – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Criminal Law named after M. I. Kovalev of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Viktor S. Pletnikov – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Theory of State and Law named after S. S. Alekseev of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Oleg A. Puchkov – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Theory of State and Law named after S. S. Alekseev of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Roza N. Salieva – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Laboratory of Legal Problems of Subsoil Use, Ecology and Fuel and Energy Complex of the Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan (Kazan, Russia).

Marat S. Salikov – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Constitutional Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

Irina V. Shesteryakova – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Labor Law Department of the Saratov State Law Academy (Saratov, Russia).

Andrei V. Shidlovskii – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Law of the Belarusian State University (Minsk, Belarus).

Vladimir V. Yarkov – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Civil Procedure Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Member of the Scientific Advisory Council under the Supreme Court of the Russian Federation, Visiting Professor at the Paris Nanterre University (Yekaterinburg, Russia).

Editorial Council

Nozimakhon E. Gafurova – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Associate Professor, Head of the Department of International Law and Human Rights of the Tashkent State Law University (Republic of Uzbekistan).

Addy Mazz – Professor of Financial Law, Director of the Specialization Program in Financial Law of the Republican University (Republic of Uruguay).

Ammon Vincent Mbelle – Professor of the Dares-Salaam University, Representative of Tanzania to the United Nations Commission on Trade and Development (UNCTAD) (United Republic of Tanzania).

Vladimir A. Bublik – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Acting Rector of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Russia).

Craig West – Associate Professor, Head of Department of Finance and Tax of University of Cape Town (South Africa).

Emil Asenov Mingov – Professor of the Sofia University St. Kliment Ohridski (Bulgaria).

Marat A. Sarsembayev – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Professor of the International Law Department of the L. N. Gumilyov Eurasian National University, the Member of the Scientific and Advisory Board of the Constitutional Council of Kazakhstan (Republic of Kazakhstan).

Na Li – Post-doc Research Fellow at East China University of Political Science and Law, Staff Member of the BRICS Network University (China).

Nikola Tupanceska – Doctor of Juridical Sciences, Professor of the Ss. Cyril and Methodius University's (Macedonia).

Pistone Pasquale – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Professor, Director for Academic Affairs of the International Bureau of Fiscal Documents, Professor of the Vienna University of Economics, Associate Professor of the University of Salerno, Honorary Professor of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Kingdom of the Netherlands).

Dikshit Prasad Sengupta – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Professor, Senior Adviser of National Institute of Public Finance and Policy (Republic of India).

Tolesh Erdenovich Kaudyrov – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Professor, Rector of the Academy of Justice of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan (Republic of Kazakhstan).

Sergei A. Trakhimyonok – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor of the National Security Institute of the Republic of Belarus (Republic of Belarus).

Alexander Trunk – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Professor, Director of the Eastern European Law Institute of the University of Christian-Albrecht, Honorary Professor of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Germany).

Leonid B. Khvan – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Administrative and Financial Law Department of Tashkent State Institute of Law (Uzbekistan).

Vladimir V. Yarkov – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Civil Procedure of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Member of the Scientific Advisory Council under the Supreme Court of the Russian Federation, Visiting Professor at the Paris Nanterre University (Russia).

Jarmo T. Koistinen – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Associate Professor of the University of Eastern Finland (Finland).

Содержание

Научные статьи

Жаворонков Р. Н. Соответствие правового регулирования социального обслуживания инвалидов международным стандартам: проблемы и пути решения	10
Кудрин А. С. К вопросу о некоторых особенностях института коллективного договора в России и государствах ЕАЭС: сравнительно-правовые аспекты	19
Курсаев А. В. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат: предмет преступления по Уголовному кодексу РФ	28
Latyshev O. Yu., Latysheva P. A. Application of Corporate Agreements in the Process of Protecting Workers' Rights under Legislation of the Russian Federation	37
Марков А. А. Новые формы занятости в ЕАЭС как новый инструмент администрирования экономики и развития рынка труда	45
Опанасюк И. О. Теория и практика установления гибкого рабочего времени для уязвимой категории работников	59
Тишкович К. С. Духовно-нравственные ценности как основа сбалансированного регулирования защиты персональных данных при применении цифровых инструментов найма работников	71
Файнбург Г. З. О расширении понятийно-терминологического аппарата трудового права для аргументированной квалификации правоотношений по поводу труда	81

Contents

Research Articles

Zhavoronkov, R. N. Compliance of Legal Regulation of Social Services for People with Disabilities with International Standards: Problems and Solutions	10
Kudrin, A. S. On Some Features of the Collective Bargaining Institution in Russia and the EAEU States: Comparative Legal Aspects	19
Kursaev, A. V. Non-Payment of Wages, Pensions, Scholarships, Allowances and Other Payments: the Subject of the Crime under the Criminal Code of the Russian Federation	28
Latyshev, O. Yu. & Latysheva, P. A. Application of Corporate Agreements in the Process of Protecting Workers' Rights under Legislation of the Russian Federation	37
Markov, A. A. New Forms of Employment in the EAEU as a New Tool for Economic Administration and Labor Market Development	45
Opanasyuk, I. O. Theory and Practice of Setting Flexible Working Time for Vulnerable Categories of Workers	59
Tishkovich, K. S. Spiritual and Moral Values as the Basis for Balanced Regulation of Personal Data Protection in the Use of Digital Hiring Tools	71
Fainburg, G. Z. On Expanding the Conceptual and Terminological Framework of Labor Law for the Well-Reasoned Qualification of Legal Relations Concerning Labor	81

Для цитирования:

Жаворонков Р. Н. Соответствие правового регулирования социального обслуживания инвалидов международным стандартам: проблемы и пути решения // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 10–18. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_10.

Information for citation:

Zhavoronkov, R. N. (2025) Sootvetstvie pravovogo regulirovaniya sotsial`nogo obsluzhivaniya invalidov mezhdunarodnym standartam: problemy i puti resheniya [Compliance of Legal Regulation of Social Services for People with Disabilities with International Standards: Problems and Solutions]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 10–18. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_10.

УДК 349.3

BISAC: 046000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_10

Научная статья

**СООТВЕТСТВИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ИНВАЛИДОВ
МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

Р. Н. Жаворонков

Московский государственный

юридический университет имени О. Е. Кутафина

ORCID ID: 0000-0001-7836-8639

В статье на основе Замечаний общего порядка, подготовленных Комитетом ООН по правам инвалидов, охарактеризованы закрепленное в Конвенции о правах инвалидов право вести самостоятельный образ жизни и механизм реализации данного права, который является набором международных стандартов социального обслуживания инвалидов. Проведен сравнительный анализ соответствия указанным международным стандартам правового регулирования социального обслуживания инвалидов на дому, долговременного ухода, сопровождаемого проживания и организации приемной семьи для взрослого инвалида. Сделан вывод о том, что в наибольшей степени международным стандартам соответствует организация приемной семьи. Предложена модель организации персональной помощи инвалидам, соответствующая международным стандартам.

Ключевые слова: *социальное обслуживание, инвалид, международные стандарты, самостоятельный образ жизни, персональная помощь*

**COMPLIANCE OF LEGAL REGULATION
OF SOCIAL SERVICES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES
WITH INTERNATIONAL STANDARDS:
PROBLEMS AND SOLUTIONS**

Roman N. Zhavoronkov

The Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

ORCID ID: 0000-0001-7836-8639

The article, based on the General Comments prepared by the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, describes the right to independent living enshrined in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the mechanism for the implementation of this right, which is a set of international standards for social services for persons with disabilities. A comparative analysis of compliance with the specified international standards for the legal regulation of social services for people with disabilities at home, long-term care, supported living and the organization of a foster family for an adult person with disability was carried out. It was concluded that the organization of the foster family meets the most international standards. A model for organizing personal assistance to people with disabilities that meets international standards is proposed.

Keywords: *social services, people with disabilities, international standards, independent living, personal assistance*

Социальное обслуживание является одним из основных направлений социальной защиты инвалидов. Концептуальные подходы к регулированию данной деятельности должны соответствовать стандартам, закрепленным в международных документах.

Необходимо отметить, что в международных договорах не используется термин «социальное обслуживание». Вместе с тем в них говорится о деятельности, которая по своей сути выступает социальным обслуживанием.

Применительно к инвалидам стандарты социального обслуживания закреплены, в первую очередь, в Конвенции ООН о правах инвалидов (далее – Конвенция), ратифицированной Российской Федерацией¹.

В ст. 19 Конвенции предусмотрено право инвалидов на самостоятельный образ жизни и вовлеченность в местное сообщество. Большое значение для понимания и применения указанной статьи имеет ее толкование, которое содержится в Замечаниях общего порядка № 5 (2017) о самостоятельном образе жизни и вовлеченности в местное сообщество, подготовленных Комитетом ООН по правам инвалидов² (далее – Замечания № 5).

Также механизм реализации ст. 19 Конвенции описан в Тематических исследованиях Управления Верховного комиссара ООН по правам человека³ и в Тема-

¹ Федеральный закон от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов».

² General comment No. 5. Article 19: Right to independent living // URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx> (дата обращения: 24.10.2025).

³ A/HRC/55/34 Good practices of support systems enabling community inclusion of persons with disabilities (Передовой опыт в области систем поддержки, обеспечивающих вовлечение людей с инвалидностью в жизнь общества) // URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/StudiesReportsPapers.aspx> (дата обращения: 24.10.2025); A/HRC/52/52 Support systems to ensure community inclusion of persons with disabilities, including as a means of building forward better after

тических докладах Специального докладчика ООН по вопросу о правах инвалидов⁴.

Деятельность, направленная на реализацию положений ст. 19 Конвенции, по своему содержанию является социальным обслуживанием инвалидов. Документы ООН, описывающие данную деятельность, содержат квинтэссенцию передового мирового опыта защиты прав инвалидов, определяя способы реализации Конвенции, наиболее соответствующие сущности ее положений.

Как указано в подп. «а» п. 16 Замечаний № 5, самостоятельный образ жизни – получение инвалидами всех необходимых средств, позволяющих им делать выбор, осуществлять контроль над своей жизнью и принимать все решения, касающиеся их жизни.

При этом самостоятельность не следует понимать только как способность самостоятельно осуществлять повседневную деятельность. Самостоятельность – это форма личной автономии, которая означает, что инвалид не лишен возможности выбора и контроля над своим личным образом жизни и повседневной деятельностью. Личная автономия как таковая является возможностью: решать, где и с кем мы живем; выбирать, что мы едим; долго спать по утрам или поздно ложиться; находиться в здании или на свежем воздухе; иметь домашних животных или слушать музыку и т. п.

Вовлеченность в местное сообщество – полная социализация и наличие доступа ко всем услугам, предоставляемым населению, а также к специализированным услугам, предоставляемым инвалидам, для обеспечения им возможности полной вовлеченности и включенности во все сферы жизни общества. Эти услуги могут касаться, среди прочего, жилья, транспорта, покупки товаров, образования, занятости, досуга и всех других объектов и услуг, которыми может пользоваться население, включая социальные сети. Данное право также охватывает доступ ко всем мероприятиям и событиям политической и культурной жизни местного сообщества, в том числе к публичным собраниям, спортивным мероприятиям, культурным и религиозным праздникам и любой другой деятельности, в которой инвалид желает участвовать (подп. «b» п. 16 Замечаний № 5).

Согласно подп. «с» п. 16 Замечаний № 5 самостоятельный образ жизни – это жизнь за пределами каких бы то ни было специальных учреждений интернатного типа.

Специальным учреждениям присущи следующие условия жизни: обязательное распределение помощников между несколькими лицами и отсутствие какого-либо влияния или наличие лишь ограниченного влияния на назначенного соответствующему лицу помощника; изоляция и сегрегация от лиц, ведущих самостоятельный образ жизни в местном сообществе; отсутствие контроля над решениями в по-

the COVID-19 pandemic (Системы поддержки для обеспечения вовлечения людей с инвалидностью в жизнь общества, в том числе в качестве средства восстановления после пандемии коронавирусной инфекции (COVID-19) по принципу «лучше, чем было») // URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/StudiesReportsPapers.aspx> (дата обращения: 24.10.2025); A/HRC/28/37 The right of persons with disabilities to live independently and to be included in the community (Тематическое исследование по вопросу о праве инвалидов на самостоятельный образ жизни и вовлеченность в местное сообщество) // URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/Pages/StudiesReportsPapers.aspx> (дата обращения: 24.10.2025).

⁴ A/HRC/52/32 Transformation of services for persons with disabilities (Преобразование системы услуг для людей с инвалидностью) // URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/SRDisabilities/Pages/Reports.aspx> (дата обращения: 24.10.2025); A/HRC/34/58 Access to rights-based support for persons with disabilities (Доклад Специального докладчика по вопросу о правах инвалидов) // URL: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Disability/SRDisabilities/Pages/Reports.aspx> (дата обращения: 24.10.2025).

вседневной жизни; невозможность выбора человека для совместного проживания; строго установленный распорядок, не зависящий от личных желаний и предпочтений; проведение одинаковых мероприятий для группы лиц в одном месте и под общим контролем; патерналистский подход к предоставлению услуг; надзор за жилищными условиями; как правило, непропорционально высокое число инвалидов, проживающих в стенах одного учреждения.

Условия для самостоятельного образа жизни не созданы, если инвалид проживает не только в крупном учреждении, где содержится более сотни человек, но и в небольших домах для коллективного проживания, где находится от пяти до восьми человек, или в частных домах, и при этом созданы перечисленные выше условия жизни, характерные для специальных учреждений.

Также условия для самостоятельного образа жизни не созданы, когда учреждение предоставляет инвалидам только некоторые возможности выбора и контроля, ограничивая выбор определенными сферами жизни.

Создание указанных условий жизни является институционализацией, которая квалифицируется как дискриминация по признаку инвалидности (п. 58 Замечаний общего порядка № 6 (2018) по вопросу равенства и недискриминации⁵).

Компенсировать ограничения возможности инвалида вести самостоятельный образ жизни должна персональная помощь. Ее характеристики раскрыты в подп. «d» п. 16 Замечаний № 5.

Персональная помощь – это доступная инвалидам поддержка, которая ориентирована на конкретного человека, оказывается под контролем ее получателя и позволяет вести самостоятельный образ жизни.

Персональной помощи присущи следующие черты: финансовые средства на персональную помощь должны контролироваться инвалидом и выделяться ему для оплаты любой необходимой помощи, потребность в которой определяется на основе индивидуальных критериев; инвалид имеет возможность решать, кем, когда, где и каким образом услуга будет оказываться, а также давать соответствующие указания и разъяснения поставщикам услуг; личные помощники должны наниматься, обучаться и контролироваться лицом, получающим персональную помощь; личные помощники не должны оказывать услуги нескольким лицам одновременно без полного и свободного согласия лица, получающего персональную помощь; инвалиды могут свободно выбирать устраивающую их степень личного контроля за предоставлением услуг с учетом их жизненных обстоятельств и предпочтений; даже если работодателем является третье лицо, любые запросы поставщик услуг должен направлять инвалиду и удовлетворять именно его индивидуальные предпочтения.

Инвалид не должен оплачивать предоставление персональной помощи. Данный вывод следует из следующих положений Замечаний № 5:

покрытие расходов, связанных с инвалидностью, самими инвалидами противоречит положениям Конвенции о правах инвалидов (п. 92);

программы и пособия, предназначенные для поддержки лиц, ведущих самостоятельный образ жизни в местном сообществе, должны покрывать расходы, связанные с инвалидностью (п. 59);

использование вспомогательных услуг любого рода является частью расходов, связанных с инвалидностью (п. 94).

⁵ General Comment No. 6. Article 5: Equality and non-discrimination // URL: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx> (дата обращения: 24.10.2025).

Концептуальные подходы к финансированию персональной помощи также отражены в Замечаниях № 5:

право на самостоятельный образ жизни признается за всеми инвалидами, независимо от их способности обслуживать себя или потребностей в поддержке (п. 21);

объем необходимой помощи не может служить основанием для отказа инвалидам в праве на ведение самостоятельного образа жизни или для ограничения этого права (п. 20);

финансовые средства должны выделяться инвалиду для целей оплаты любой необходимой помощи (ч. «i» подп. «d» п. 16).

Отечественное законодательство предусматривает четыре основных способа социального обслуживания, обеспечивающих самостоятельный образ жизни инвалида: социальное обслуживание на дому, долговременный уход, сопровождаемое проживание и приемная семья для взрослого инвалида. Правовое регулирование указанных форм социального обслуживания неоднократно анализировалось в научных публикациях [см., например: Антонова, Еремина, 2025; Антонова, Еремина, 2022; Дивеева и др., 2020; Кожушко, Владимирова, Кантышева, 2022; Шипулина, 2012]. Вместе с тем оценка соответствия данного правового регулирования Конвенции о правах инвалидов с учетом положений Замечаний № 5 не проводилась.

Наиболее распространенным способом является социальное обслуживание на дому. Оно регулируется на федеральном⁶ и региональном уровнях.

Порядок социального обслуживания инвалидов на дому не соответствует международным стандартам по следующим параметрам: инвалидам предоставляются услуги, а не финансирование для оплаты этих услуг; инвалиды, как правило, не могут выбирать социального работника, который их обслуживает; у инвалида ограничена возможность выбора услуг, которые ему оказывают; ограничено количество времени, которое социальный работник тратит на оказание услуг; социальное обслуживание на дому не предоставляется бесплатно инвалидам старше 18 лет, имеющим доход, превышающий предельную величину, установленную субъектом РФ.

Указанное несоответствие международным стандартам приводит к ограничению возможностей инвалида вести самостоятельный образ жизни, что можно продемонстрировать на конкретных примерах.

Так, большинство социальных работников являются женщинами. Однако назначение социального работника-женщины инвалиду-мужчине, когда требуется проведение гигиенических процедур, может привести к определенным проблемам.

Социальное обслуживание осуществляется по месту постоянного жительства инвалида. В связи с этим если инвалид, проживающий в г. Москве, выедет на садовый участок в Московской области и будет там временно проживать, то социальный работник не будет сопровождать его в поездке и обслуживать на садовом участке. Чтобы получить помощь социального работника, инвалид должен будет оформить временную регистрацию и социальное обслуживание на дому в Московской области, что является достаточно трудозатратным процессом.

Инвалиду оказываются услуги, включенные в региональные перечни. Однако ни один перечень не может предусмотреть все, что может потребоваться инвалиду.

⁶ См.: Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ (ред. от 26 декабря 2024 г.) «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации»; приказ Минтруда России от 8 августа 2023 г. № 647н «Об утверждении Примерного порядка предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому».

Например, перечень социальных услуг г. Москвы⁷ не предусматривает такие действия, как достать вещи с антресолей или почистить пылесос, которым социальный работник убирает.

Долговременный уход по сравнению с социальным обслуживанием на дому является более интенсивным. Порядок предоставления долговременного ухода регулируется на федеральном⁸ и региональном уровнях. Указанный порядок не соответствует международным стандартам по следующим параметрам: инвалидам предоставляются услуги, а не финансирование для оплаты этих услуг; инвалиды, как правило, не могут выбирать социального работника, который их обслуживает; у инвалида ограничена возможность выбора услуг, которые ему оказывают; длительность обслуживания ограничена 28 часами (1680 минут) в неделю – не чаще 3 раз в день 5–7 дней в неделю⁹. В связи с ограничениями по времени долговременный уход не может полностью удовлетворить потребности инвалида, нуждающегося в большем количестве часов персональной помощи.

Новым направлением персональной помощи является сопровождаемое проживание инвалидов. В последние годы создана правовая основа для развития данного направления социального обслуживания¹⁰.

Вместе с тем развиваемая модель сопровождаемого проживания по ряду параметров не соответствует международным стандартам: инвалидам предоставляются услуги, а не финансирование для оплаты этих услуг; инвалиды, как правило, не могут выбирать социального работника, который их обслуживает; у инвалида ограничена возможность выбора услуг, которые ему оказывают; социальный работник может обслуживать одновременно несколько инвалидов (при их совместном проживании).

Следует обратить внимание на ограничения предоставления персональной помощи при сопровождаемом проживании¹¹. При индивидуальном проживании инвалиду бесплатно предоставляются услуги объемом не более 28 часов в неделю. Услуги свыше 28 часов в неделю оплачиваются инвалидом или из внебюджетных источников. Услуги объемом до 24 часов в сутки предоставляются бесплатно только при совместном проживании инвалидов (5–7 человек в квартире). Как указывалось выше, подобное проживание без свободного согласия инвалида подпадает под критерии институционализации. Необходимо обратить внимание на то, что согласие не может быть свободным, если оно дается в связи с нежеланием инвалида жить в интернате либо в связи с невозможностью инвалида оплатить социальные ус-

⁷ Приказ ДСЗН г. Москвы от 26 августа 2015 г. № 739 (ред. от 28 декабря 2024 г.) «Об утверждении стандартов социальных услуг».

⁸ См.: Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации»; приказ Минтруда России от 27 декабря 2024 г. № 732 «О реализации в Российской Федерации в 2025 году Типовой модели системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе».

⁹ См. пп. 45, 48 Типовой модели системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, утвержденной приказом Минтруда России № 732.

¹⁰ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 31 июля 2025 г.) «О социальной защите инвалидов в РФ» (ст. 9.1); Федеральный закон «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации»; постановление Правительства РФ от 3 июля 2024 г. № 910 «Об утверждении Правил организации сопровождаемого проживания инвалидов»; приказ Минтруда России от 28 июля 2023 г. № 606н «Об утверждении критериев, применяемых для установления потребности инвалида в сопровождаемом проживании (с учетом ограничений жизнедеятельности и нарушенных функций организма), определения объема, периодичности и продолжительности предоставления услуг по сопровождаемому проживанию»; приказ Минтруда России от 25 февраля 2025 г. № 85 «Об утверждении методических рекомендаций по сопровождаемому проживанию инвалидов» и др.

¹¹ См. пп. 32, 34 Методических рекомендаций по сопровождаемому проживанию инвалидов, утвержденных приказом Минтруда России № 85.

луги, предоставляемые сверх 28 бесплатных часов в неделю при индивидуальном проживании.

Порядок организации приемной семьи для взрослого инвалида регулируется нормативными правовыми актами субъектов РФ [Дивеева и др., 2022].

Приемная семья создается на основе трехстороннего договора между: организацией, уполномоченной на это органами исполнительной власти соответствующего субъекта РФ (государственным учреждением социального обслуживания населения, комплексным центром социального обслуживания и т. п.); лицом, изъявившим желание организовать приемную семью; инвалидом, нуждающимся в социальных услугах. Лицо, организовавшее приемную семью, получает денежное вознаграждение за счет средств субъекта РФ.

Данная форма обеспечения самостоятельной жизни инвалидов наиболее соответствует международным стандартам, поскольку государство оплачивает услуги лица (или лиц), которых выбрал инвалид, дав согласие на проживание с ними.

Кроме предоставления услуг, государство осуществляет выплату надбавки на уход к пенсии и ежемесячной выплаты лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства I группы. Однако размер этих выплат не позволяет полностью оплатить услуги по уходу [Жаворонков, 2025]. Даже самая высокая выплата не достигает минимального размера оплаты труда. Поэтому даже родственники, которые осуществляют уход за инвалидом и не работают, не могут обеспечить себе за счет этой выплаты необходимый прожиточный минимум.

Можно констатировать, что отечественная концепция социального обслуживания инвалидов не полностью соответствует тем требованиям, которые предъявляются международными документами и современным обществом. Поэтому необходима модернизация указанной концепции с учетом передового мирового опыта.

Международным стандартам, на наш взгляд, будет соответствовать следующая модель персональной помощи.

1. Персональную помощь оказывают инвалидам сертифицированные специалисты, которые прошли обучение, сдали квалификационный экзамен и внесены в государственный реестр персональных помощников.

2. Стоимость одного часа работы персонального помощника определяется ежегодно трехсторонним соглашением между Минтрудом России, объединением поставщиков социальных услуг и профсоюзом персональных помощников. Данная стоимость может различаться в зависимости от условий работы (лежачий инвалид с большим весом, инвалид, имеющий определенные психические заболевания, и т. д.).

3. Бюро медико-социальной экспертизы определяет степень ограничения автономности инвалида и необходимое количество часов персональной помощи в месяц.

4. Социальный фонд РФ устанавливает инвалиду компенсационную выплату на уход, размер которой определяется исходя из обозначенного бюро МСЭ количества часов персональной помощи и закрепленной трехсторонним соглашением стоимости одного часа работы персонального помощника.

5. Инвалид (или его законный представитель) подбирает себе персонального помощника из числа специалистов, включенных в государственный реестр, и заключает с ним договор.

6. Инвалид определяет условия оказания ему персональной помощи (место, время, содержание услуг) в пределах установленного бюро МСЭ количества часов персональной помощи.

7. Социальный фонд РФ перечисляет компенсационную выплату на уход персональному помощнику, с которым инвалид заключил договор.

Указанная модель позволит полностью реализовать право инвалидов на самостоятельный образ жизни.

Библиографический список

Антонова Н. В., Еремина О. Ю. Постоянный посторонний уход: правовые вызовы // Социальное и пенсионное право. – 2025. – № 2. – С. 23–33.

Антонова Н. В., Еремина О. Ю. Система долговременного ухода как институт социального обслуживания: российский и зарубежный опыт // Черные дыры в российском законодательстве. – 2022. – № 4. – С. 38–49.

Дивеева Н. И., Кузьменко А. В., Ногайлиева Ф. К., Филиппова Н. В. Реализация российского законодательства о приемных семьях для граждан пожилого возраста и инвалидов // Мониторинг правоприменения 2020–2021: труды экспертов СПбГУ / под науч. ред. С. А. Белова, Н. М. Кропачева. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2022. С. 505–522.

Дивеева Н. И., Кузьменко А. В., Ногайлиева Ф. К., Филиппова Н. В. Перспективы института приемной семьи для пожилых граждан и инвалидов: зарубежные доктрины и опыт российского законодателя // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – № 4. – С. 155–180.

Жаворонков Р. Н. Обеспечение социальной справедливости при назначении надбавки на уход к страховым и государственным пенсиям // Роль социальной справедливости в обеспечении традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Т. А. Сошникова. – М.: Изд-во Московского гуманитар. ун-та, 2025. – С. 68–74.

Кожушко Л. А., Владимирова О. Н., Кантышева И. Г. Совершенствование нормативной правовой базы как инструмент развития сопровождаемого проживания // Социальное и пенсионное право. – 2022. – № 2. – С. 35–39.

Шипулина Л. Н. Социальное обслуживание населения в Российской Федерации: правовые вопросы: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2012. – 209 с.

References

Antonova, N. V. & Eremina, O. Yu. (2025) Postoyanniy postoronniy ukhod: pravovye vyzovy [Permanent Nursing Care: Legal Challenges]. *Sotsial`noe i pensionnoe pravo*, (2), 23–33.

Antonova, N. V. & Eremina, O. Yu. (2022) Sistema dolgovremennogo ukhoda kak institut sotsial`nogo obsluzhivaniya: rossiiskii i zarubezhnyi opyt [The Long-Term Care System as a Social Service Institution: Russian and International Experience]. *Chernye dyry v rossiiskom zakonodatel`stve*, (4), 38–49.

Diveeva, N. I. & Kuz`menko, A. V. & Nogailieva, F. K. & Filippova, N. V. (2022) Realizatsiya rossiiskogo zakonodatel`stva o priemnykh sem`yakh dlya grazhdan pozhilogo vozrasta i invalidov [Foster families for disabled and elderly persons]. Belov, S. A. & Kropachev, N. M. (eds.) *Monitoring pravoprimeniya 2020–2021: trudy ekspertov SPbGU* [Law Enforcement Monitoring 2020–2021: proceedings of St. Petersburg State University experts]. Saint-Petersburg, Izdatel`stvo Sankt-Petersburskogo universiteta, 505–522.

Diveeva, N. I. & Kuz`menko, A. V. & Nogailieva, F. K. & Filippova, N. V. (2020) Perspektivy instituta priemnoi sem`i dlya pozhilykh grazhdan i invalidov: zarubezhnye doktriny i opyt rossiiskogo zakonodatelya [Outcomes of Foster Family Placement for Elderly and Disabled:

Foreign Doctrines and Russian Experience]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki*, (4), 155–180.

Zhavoronkov, R. N. (2025) Obespechenie sotsial`noi spravedlivosti pri naznachenii nadbavki na ukhod k strakhovym i gosudarstvennym pensiyam [Ensuring Social Justice in Granting Care Allowances to Insurance and State Pensions]. *Rol` sotsial`noi spravedlivosti v obespechenii traditsionnykh rossiiskikh dukhovno-nravstvennykh i kul`turno-istoricheskikh tsennostei* [The Role of Social Justice in Ensuring Traditional Russian Spiritual, Moral, Cultural and Historical Values]: conference papers. Moscow, Izdatel`stvo Moskovskogo gumanitarnogo universiteta, 68–74.

Kozhushko, L. A. & Vladimirova, O. N. & Kantysheva, I. G. (2022) Sovershenstvovanie normativnoi pravovoi bazy kak instrument razvitiya soprovozhdaemogo prozhivaniya [Improvement of the legal and regulatory framework as an assisted living development instrument]. *Sotsial`noe i pensionnoe pravo*, (2), 35–39.

Shipulina, L. N. (2012) *Sotsial`noe obsluzhivanie naseleniya v Rossiiskoi Federatsii: pravovye voprosy* [Social Services for the Population in the Russian Federation: Legal Issues]: cand. jur. sc. thesis. Yekaterinburg, 209.

Информация об авторе

Роман Николаевич Жаворонков – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения имени К. Н. Гусова Московского государственного юридического университета имени О. Е. Кутафина (e-mail: RNZHAVORONKOV@msal.ru).

Information about the author

Roman N. Zhavoronkov – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of the Labor Law and the Social Security Law named after K. N. Gusov of Kutafin Moscow State Law University (MSAL) (e-mail: RNZHAVORONKOV@msal.ru).

© Р. Н. Жаворонков, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025

Для цитирования:

Кудрин А. С. К вопросу о некоторых особенностях института коллективного договора в России и государствах ЕАЭС: сравнительно-правовые аспекты // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 19–27. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_19.

Information for citation:

Kudrin, A. S. (2025) K voprosu o nekotorykh osobennostyakh instituta kollektivnogo dogovora v Rossii i gosudarstvakh EAES: sravnitel'no-pravovye aspekty [On Some Features of the Collective Bargaining Institution in Russia and the EAEU States: Comparative Legal Aspects]. *European and Asian Law Review*. 8(3), 19–27. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_19.

УДК: 342.2

BISAC: 026000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_19

Научная статья

К ВОПРОСУ О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ИНСТИТУТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РОССИИ И ГОСУДАРСТВАХ ЕАЭС: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

А. С. Кудрин

Пермский национальный
исследовательский политехнический университет,
Пермский филиал Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации
ORCID ID: 0009-0007-0767-1623

В статье рассматривается процесс формирования системы коллективно-договорного регулирования в России и странах Евразийского экономического союза. Перечисляются особенности развития коллективных договоров в различные исторические периоды в государствах, ранее входивших в состав СССР. Делается вывод о том, что современные коллективные договоры в этих странах в целом соответствуют основным положениям Модельного закона о социальном партнерстве и Модельного Трудового кодекса СНГ. Согласно Модельному закону социальное партнерство рассматривается как взаимодействие работников и работодателей с участием государственных органов для достижения согласованных решений в сфере труда и социально-экономической политики.

Ключевые слова: коллективный договор, соглашение, трудовые отношения, государство, Евразийский экономический союз (ЕАЭС)

ON SOME FEATURES OF THE COLLECTIVE BARGAINING INSTITUTION IN RUSSIA AND THE EAEU STATES: COMPARATIVE LEGAL ASPECTS

Anton S. Kudrin

*Perm National Research Polytechnic University,
Perm Branch of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration
ORCID ID: 0009-0007-0767-1623*

This article is examined the development of the collective bargaining system in Russia and the countries of the Eurasian Economic Union. It highlights some of the specific features of collective bargaining development in various historical periods in the states that were formerly part of the USSR. It is concluded that modern collective agreements in these countries generally comply with the key provisions of the Model Law on Social Partnership and the Model Labor Code of the CIS. According to the Model Law social partnership is defined as interaction between employees and employers, with the participation of government agencies, to achieve coordinated decisions in the sphere of labor and socio-economic policy.

Keywords: *collective bargaining, agreement, labor relations, state, Eurasian Economic Union (EAEU)*

Введение

Следует начать с того, что необходимость заключать коллективные договоры между нанимателями и наемными работниками возникла в целях урегулирования острых конфликтов [Волк, 2013: 11]. Исторический опыт многих стран показал, что прямой диалог между предпринимателями и работниками способен смягчить острые кризисные ситуации, возникшие в результате массовых забастовок, протестов и недовольства тяжелыми условиями труда. Развитие института коллективных договоров стало реакцией на усиливающуюся поляризацию интересов владельцев капитала и работников, занятых физическим трудом. Первые попытки заключить подобные соглашения произошли еще в XIX в., когда обострились классовые конфликты и усилилось давление рабочих движений на капиталистов, стремящихся минимизировать издержки производства за счет ухудшения условий труда.

Основная часть

После Октябрьской революции 1917 г. началось формирование отечественного трудового законодательства, которое привело к официальному признанию института коллективных договоров. Так, постановлением Народного комиссариата труда РСФСР от 7 декабря 1917 г. было утверждено соглашение между союзом дворников и швейцаров с одной стороны и центральными союзами домовых комитетов и домовладельцев – с другой, которое стало обязательным для всех домовладельцев Петрограда¹.

Для дальнейшего развития законодательства по рассматриваемому вопросу был принят Декрет Совета Народных Комиссаров от 2 июля 1918 г. Этот декрет регули-

¹ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства. 1917. № 6. Ст. 101.

ровал заключение коллективных соглашений, определяющих размер заработной платы и условия труда².

Следует подчеркнуть, что в период «военного коммунизма» практика коллективного регулирования трудовых отношений была заменена централизованным государственным нормированием. Возврат к данной форме регулирования произошел лишь после утверждения Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г.³ Положения о коллективных договорах получили дальнейшее развитие в Декрете СНК РСФСР от 23 августа 1922 г. «О коллективных договорах»⁴.

Интересно заметить, что коллективные договоры заключались не только в РСФСР, но и в других союзных республиках. В частности, в Белоруссии возобновилось заключение коллективных договоров в середине 1922 г. В них предусматривались размеры зарплаты (натуральной и денежной), продолжительность отпусков, правила приема на работу и увольнения, охраны труда [Ковалева, Ковалева, 2015: 59].

Коллективно-договорное регулирование закреплялось и в кодексах законов о труде других союзных республик, при этом КЗоТ РСФСР 1922 г. выступал для них правовой основой. В частности, «27 июля 1929 г. постановлением ЦИК и СНК принят первый в белорусской истории Кодекс о Труде Белорусской ССР»⁵. Статья 13 данного акта предусматривала, что коллективный договор в Белорусской ССР – это соглашение, заключаемое профессиональным союзом, представляющим интересы рабочих и служащих, с одной стороны и нанимателем – с другой, которое устанавливает условия труда и найма рабочих и служащих для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или их групп и определяет содержание будущих личных трудовых договоров.

Рассматривая коллективно-договорное регулирование трудовых отношений, П. Г. Давидюк отмечает, что «в Беларуси первый коллективный договор был заключен между профсоюзом химиков и групповым управлением стекольной промышленности в начале 1922 г. ...К октябрю 1922 г. коллективными договорами было охвачено уже свыше 22 тыс. рабочих и служащих» [Давидюк, 1999: 41].

В советской юридической литературе отмечалось, что «в частновладельческих предприятиях коллективные договоры призваны ставить жесткие рамки для эксплуатации рабочей силы занятых там работников... В государственных предприятиях коллективные договоры, повышая уровень правовых гарантий, призваны были содействовать росту производительности социалистического труда, развитию социалистического хозяйства» [Александров, 1949: 163].

Радикальные политические изменения конца 1920-х – начала 1930-х гг. привели к полной ликвидации частной собственности на средства производства, что способствовало установлению абсолютного доминирования государственной собственности во всех сферах народного хозяйства. Государство фактически стало единственным работодателем [Гончаров, 1966: 264–265].

Последняя довоенная коллективно-договорная кампания состоялась в СССР в 1933 г. В условиях сформировавшейся командно-административной экономики правовое регулирование труда стало централизованным. Монопольная государственная собственность на средства производства сделала рабочий класс, представленный профсоюзами, неотъемлемой частью системы государственной власти. В этих условиях отпала необходимость в коллективных договорах как инструмен-

² Известия Всероссийского Центрального Исполнительного Комитета Советов. 1918. 2 июля.

³ СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

⁴ СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.

⁵ Працоўнае заканадаўства СССР і БССР. Менск: Дзяржпрацвыдавецтва, Друкарня Беларускае Акадэміі Навук, 1931. С. 556–557.

те согласования интересов между сторонами трудовых отношений [Киселев, 2001: 198].

Возобновление коллективно-договорного регулирования происходило с 1947 г. [Александров, 1949: 223].

Следует заметить, что в советской юридической литературе рассматриваемого периода по вопросу о правовой природе коллективного договора говорилось о том, что «в условиях социалистического строя отсутствуют конфликты между руководством предприятий и рабочим классом, поскольку обе стороны принадлежат к единому классу и руководствуются общими целями. Их усилия направлены на увеличение производительности труда, улучшение материального благополучия и повышение культурного уровня трудящихся, что способствует созданию условий для дальнейшего продвижения к коммунистическим принципам общественной организации» [Кузнецов, 1947: 5].

Коллективный договор в условиях командно-административной экономики выступал в качестве ключевого инструмента согласования интересов участников производственных отношений социалистического государства. Это обуславливалось отсутствием антагонистических противоречий между руководителями предприятий («хозяйственниками») и наемными работниками, обусловленным принадлежностью обеих сторон к одному и тому же классу – пролетариату [Пашков, 1993: 82].

В дальнейшем отдельные главы, посвященные правовому регулированию коллективно-договорных отношений, были предусмотрены Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. (глава «Коллективный договор», ст. 6–7) и Кодексом законов о труде РСФСР 1971 г. (глава 2 «Коллективный договор», ст. 7–14)⁶, а также кодексами законов о труде союзных республик.

В рамках сложившегося нормативно-правового регулирования были определены субъекты социально-партнерских отношений, такие как профсоюзы, иные уполномоченные представители работников и работодатели, а также ответственность данных субъектов [Куренной, 2015: 147].

В настоящее время коллективным договорам посвящена ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации.

Понятие соглашения как еще одного акта социального партнерства закреплено в ст. 45 ТК РФ.

Следует заметить, что положения ТК РФ нашли отражение и в международных правовых актах. Так, в силу ст. 26 Модельного Трудового кодекса для государств-участников Содружества Независимых Государств (далее – Модельный Трудовой кодекс СНГ) в качестве коллективного договора рассматривается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. При этом на работодателя возлагается обязанность ознакомить всех работников с действующим в организации коллективным договором.

Схожие нормы о коллективно-договорном регулировании труда предусмотрены в трудовом законодательстве государств бывшего СССР. Например, в ст. 361 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) закреплено, что «коллективный договор – локальный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Коллективные договоры могут заключаться в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений)». При этом научный и практический интерес

⁶ Ведомости Верховного Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

вызывает положение ст. 362 ТК РБ, в которой подчеркивается особый статус генерального соглашения как акта социального партнерства, являющегося основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Следует заметить, что сторонами коллективного договора в Республике Беларусь выступают представитель нанимателя (руководитель организации или уполномоченное лицо). Интересы же работников защищает, как правило, первичная профсоюзная организация (далее – ППО) или иные уполномоченные работниками органы. Если ППО отсутствует, работники могут избрать своих представителей на общем собрании.

Примечательно, что белорусская модель коллективно-договорного регулирования отличается высокой степенью детализации обязательных положений. Так, на основании ст. 364 ТК РБ коллективный договор обязательно должен включать условия об организации труда и управления производством, обеспечения занятости, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; регулировать вопросы оплаты труда, нормирования, установления тарифных ставок и окладов, гарантий и компенсаций, а также иные вопросы регулирования социально-трудовых отношений.

Коллективный договор в Республике Беларусь распространяется на нанимателя и работников, от имени которых он заключен. При этом положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации (ст. 365 ТК РБ). Действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

Следует подчеркнуть, что особенностью коллективно-договорного регулирования в Беларуси является наличие определенной иерархии правовых актов социального партнерства, т. е. положения коллективных договоров не могут противоречить соглашениям, которые заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях. Генеральное соглашение (национальный уровень) устанавливает минимальные гарантии, которые не могут быть снижены ни отраслевым, ни местными соглашениями [Василевич, 2008: 56].

Как и в России, коллективные договоры в Республике Беларусь подлежат уведомительной регистрации в местных исполнительных и распорядительных органах. Этот механизм обеспечивает государственный контроль за соответствием положений договора законодательству, хотя и не является обязательным условием вступления в силу, но выступает важной частью юридического оформления рассматриваемых актов.

Анализ белорусской модели коллективно-договорного регулирования позволяет сделать вывод о высокой степени ее нормативной упорядоченности и институциональной завершенности, что обеспечивает устойчивость трудовых отношений и предсказуемость социально-экономических процессов в организациях. Для России данный опыт подтверждает эффективность детализированного правового регулирования содержания коллективных договоров как инструмента согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственных связанных с ними отношений.

В ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) коллективный договор определяется как правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. При этом ст. 156 ТК РК предусматривает, что сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями (ст. 157 ТК РК). Содержание данного рода правовых актов социального партнерства схоже с аналогичными положениями в России и Республике Беларусь.

Важно подчеркнуть, что, в отличие от Беларуси, ТК РК не содержит закрытого перечня обязательных пунктов для «всех» коллективных договоров, акцентируя внимание на добровольном согласовании интересов сторон.

Коллективные договоры и соглашения в Республике Казахстан подлежат регистрации в местных органах по труду. Регистрация придает им обязательную юридическую силу для всех работников организации, на которую они распространяются.

Анализируя казахстанский опыт коллективно-договорного регулирования, следует подчеркнуть, что отсутствие закрытого перечня обязательных условий коллективных договоров обеспечивает адаптивность этой модели к особенностям отраслей и регионов. Для России такой подход представляет интерес в управленческом и социально-экономическом аспектах: он может быть использован как инструмент децентрализации регулирования трудовых отношений, расширения полномочий субъектов социального партнерства и повышения эффективности управления персоналом на локальном и муниципальном уровнях [Томашевский, 2015: 185].

В ст. 201 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее – ТК КР), новая вариация которого вступает в силу с 1 января 2026 г., предусмотрено, что коллективные договоры могут заключаться в организациях любой формы собственности на срок не менее 1 года.

Коллективный договор также может заключаться в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации. Представителем работодателя в этих случаях является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный работодателем.

При этом содержание и структура коллективного договора, порядок введения его в действие, порядок внесения изменений и дополнений, а также ответственность за его неисполнение регламентируются Законом о коллективных договорах Кыргызской Республики⁷ (далее – Закон КР о коллективных договорах). Существование отдельного закона является особенностью кыргызстанской модели регулирования социально-трудовых отношений.

На основании ст. 10 Закона КР о коллективных договорах сторонами коллективного договора выступают профессиональный союз работников в лице профсоюзного комитета или иной представительный орган работников в случае отсутствия профессиональных союзов; работодатель в лице руководителя организации или уполномоченные им лица [Томашевский, 2015: 186–187].

Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на некоторую архаичность такого подхода (осуществление коллективно-договорного регулирования и в Трудовом кодексе, и в специальном законе), кыргызстанская модель коллективно-договорного регу-

⁷ См. об этом: О коллективных договорах: Закон Кыргызской Республики от 30 июня 2004 г. // URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/1564/edition/1206022/ru> (дата обращения: 23.09.2025).

лирования демонстрирует институциональную самостоятельность и нормативную полноту системы социального партнерства.

Несколько иные подходы закреплены в трудовом законодательстве Республики Армения. В ст. 45 Трудового кодекса Республики Армения (далее – ТК РА) коллективный договор определяется как правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения в организации, заключаемый между работодателем и работниками в лице их представителей. При этом важно отметить, что ТК РА предусматривает повышенную роль отраслевых и территориальных соглашений, которые формируют основу для локальных коллективных договоров. Согласно ст. 46 ТК РА коллективный договор должен содержать положения об условиях труда, системе оплаты, социальных гарантиях, порядке разрешения коллективных трудовых споров, а также обязательства сторон по улучшению охраны труда и условий занятости.

Одним из значимых моментов трудового законодательства Республики Армения является использование уникальной классификации уровней коллективных договоров, которые отличаются от привычных понятий, используемых в российском, белорусском и казахском трудовом праве. В ст. 46 ТК РА выделяется три типа коллективных договоров, основанных на различных уровнях их заключения.

Высший уровень представляет коллективный договор, заключенный на республиканском уровне, регулируемый общегосударственными органами власти и профсоюзами. Такие договоры затрагивают общие вопросы трудовых отношений, применимы ко всей территории Республики и устанавливают базовые условия для дальнейших действий на региональном и корпоративном уровнях.

В свою очередь, коллективный договор, заключенный на отраслевом и территориальном уровне, разрабатывается профессиональными объединениями и местными властями совместно с представителями работодателей и работников конкретных отраслей промышленности или территорий. Такие правовые акты являются промежуточным звеном между общегосударственными правилами и внутренней политикой отдельных организаций и призваны решать специфические проблемы, возникающие в конкретных регионах или отраслях.

Низший уровень коллективных договоров регулирует социально-трудовые отношения в рамках одной организации или отдельного подразделения, т. е. конкретного работодателя.

Такое деление подчеркивает многоуровневый подход к организации коллективно-договорного процесса, при котором обеспечивается преемственность и взаимосвязанность положений. Каждый последующий уровень дополняет предыдущий, обеспечивая полный охват всех сфер регулирования трудовых отношений и учет интересов всех групп работников и работодателей.

Подобная классификация коллективных договоров отличает Армению от большинства государств Евразийского экономического союза, использующих понятие «соглашения» для обозначения аналогичных типов правовых актов социального партнерства.

Выводы

Подводя итог сказанному, следует сделать вывод о том, что национальное трудовое законодательство членов Евразийского экономического союза (Российской Федерации, Беларуси, Казахстана, Киргизии и Армении) демонстрирует разную степень имплементации положений Модельного Трудового кодекса СНГ и Модельного закона СНГ о социальном партнерстве. Каждая страна развивает собственную национальную модель коллективно-договорного регулирования.

Коллективные договоры в странах Евразийского экономического союза, включая Россию, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Армению, представляют собой ключевой инструмент социального партнерства и регулирования трудовых отношений. Они выполняют функции локального нормативного акта, фиксирующего права и обязанности сторон (работников, их уполномоченных представителей и работодателей) и обеспечивают баланс интересов в трудовой сфере. Важной особенностью коллективно-договорного регулирования в странах ЕАЭС является наличие многоуровневой системы: договоры могут заключаться на уровне государства, отрасли, территории и отдельных организаций, что обеспечивает преемственность норм и их адаптацию к конкретным социально-экономическим условиям.

Современные коллективные договоры в этих странах в целом соответствуют основным положениям Модельного закона СНГ о социальном партнерстве и Модельного Трудового кодекса СНГ. Согласно Модельному закону социальное партнерство рассматривается как взаимодействие работников и работодателей с участием государственных органов для достижения согласованных решений в сфере труда и социально-экономической политики.

Библиографический список

Василевич Г. А. Правотворческий процесс: учеб. пособие. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 303 с.

Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве. – Минск: Амалфея, 2013. – 164 с.

Гончаров А. Ф. История государства и права СССР: в 2 ч. / отв. ред. Г. С. Калинин. – Ч. 2. – М.: Изд-во юрид. лит., 1966. – 512 с.

Давидюк П. Г. Профсоюзное движение: история, теория, практика. – Минск: МИТСО, 1999. – 269 с.

Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М.: ИНФРА-НОРМА, 2001. – 384 с.

Ковалева Е. А., Ковалева Т. В. Очерки по истории трудового права Беларуси. – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – 324 с.

Кузнецов В. В. О заключении коллективных договоров на 1947 г. – М.: Профиздат, 1947. – 14 с.

Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Гос. изд-во юрид. лит., 1949. – 432 с.

Томашевский К. Л. Трудовые кодексы государств-членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2017. – Т. 8. – Вып. 2. – С. 183–197.

Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. – М.: Проспект, 2015. – 604 с.

Трудовое право России / под ред. А. С. Пашкова. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербург. ун-та, 1993. – 288 с.

References

Aleksandrov, N. G. (ed.) (1949) *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law]. Moscow, Gos. izd-vo jurid. lit., 432.

Davidyuk, P. G. (1999) *Profsoyuznoe dvizhenie: istoriya, teoriya, praktika* [Trade union movement: history, theory, practice]. Minsk, MITSO, 269.

Goncharov, A. F. (1966) *Istoriya gosudarstva i prava SSSR: v 2 ch. Ch. 2* [History of the state and law of the USSR: in 2 parts. Part 2]. Moscow, Izd-vo jurid. lit., 512.

Kiselev, I. Ya. (2001) *Trudovoe pravo Rossii. Istoriko-pravovoe issledovanie* [Labor Law of Russia: A Historical and Legal Study]. Moscow, INFRA-NORMA, 384.

Kovaleva, E. A. & Kovaleva, T. V. (2015) *Ocherki po istorii trudovogo prava Belarusi* [Essays on the history of labor law in Belarus]. Gomel, GGU im. F. Skoriny, 324.

Kurennoi, A. M. (ed.) (2015) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Moscow, Prospekt, 604.

Kuznetsov, V. V. (1947) *O zaklyuchenii kollektivnykh dogovorov na 1947 g.* [On the conclusion of collective agreements for 1947]. Moscow, Profizdat, 14.

Pashkov, A. S. (ed.) (1993) *Trudovoe pravo Rossii* [Labor law of Russia]. Saint-Petersburg, Izd-vo Sankt-Peterburgskogo universiteta, 288.

Tomashevskiy, K. L. (2017) *Trudovye kodeksy gosudarstv-chlenov Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza i ikh mesto v sistemakh trudovogo zakonodatelstva* [Labor Codes of the Member States of the Eurasian Economic Union and their Place in Labor Legislation Systems]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*, 8 (2), 183–197.

Vasilevich, G. A. (2008) *Pravotvorcheskii protsess* [Law-making process]: textbook. Minsk, GIUST BGU, 303.

Volk, E. A. (2013) *Normativnye soglasheniya v trudovom prave* [Regulatory agreements in labor law]. Minsk, Amalfeya, 164.

Информация об авторе

Антон Сергеевич Кудрин – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Государственное управление и история» Пермского национального исследовательского политехнического университета, доцент кафедры «Юридические дисциплины» Пермского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (e-mail: antoune@yandex.ru).

Information about the author

Anton S. Kudrin – candidate of legal sciences, associate professor, associate professor of the department of ‘Public Administration and History’ of Perm National Research Polytechnic University, associate professor of the department of ‘Civil Law Disciplines’ of the Perm Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (e-mail: antoune@yandex.ru).

© А. С. Кудрин, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 15.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 17.10.2025

Для цитирования:

Курсаев А. В. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат: предмет преступления по Уголовному кодексу РФ // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 28–36. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_28.

Information for citation:

Kursaev, A. V. (2025) Nevyplata zarabotnoi platy, pensii, stipendii, posobii i inykh vyplat: predmet prestupleniya po Uголовnomu kodeksu RF [Non-Payment of Wages, Pensions, Scholarships, Allowances and Other Payments: the Subject of the Crime under the Criminal Code of the Russian Federation]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 28–36. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_28.

УДК: 343.46

BISAC: 026000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_28

Научная статья

НЕВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ПЕНСИЙ, СТИПЕНДИЙ, ПОСОБИЙ И ИНЫХ ВЫПЛАТ: ПРЕДМЕТ ПРЕСТУПЛЕНИЯ ПО УГОЛОВНОМУ КОДЕКСУ РФ

А. В. Курсаев*Договорно-правовой департамент МВД России*

ORCID ID: 0000-0001-9571-8207

В статье анализируется предмет преступления по ст. 145¹ УК РФ, устанавливающей ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. Приводится перечень платежей, невыплата которых влечет ответственность по этой норме. Обосновывается суждение о наличии в ст. 145¹ УК РФ самостоятельного предмета преступления. Представлены материалы судебной практики о распространенности случаев неуплаты отдельных видов платежей. Делается вывод о том, что более правильным является криминализация неуплаты только заработной платы и иных видов платежей, начисляемых работодателем.

Ключевые слова: *оплата труда, квалификация преступлений, предмет преступления, судебная практика, уголовная ответственность*

**NON-PAYMENT OF WAGES, PENSIONS,
SCHOLARSHIPS, ALLOWANCES AND OTHER PAYMENTS:
THE SUBJECT OF THE CRIME UNDER THE CRIMINAL CODE
OF THE RUSSIAN FEDERATION**

Alexander V. Kursaev

*Legal Department of the Ministry
of Internal Affairs of the Russian Federation
ORCID ID: 0000-0001-9571-8207*

The article analyzes the concept of the subject of a crime in Art. 145¹ of the Criminal Code of the Russian Federation, which establishes liability for non-payment of wages, pensions, scholarships, benefits and other payments. The article provides a list of payments for which non-payment is subject to liability under this norm. The existence of an independent subject of a crime in Art. 145¹ of the Criminal Code of the Russian Federation is substantiated. Court practice on the prevalence of non-payment of certain types of payments is presented. The article concludes that it is more appropriate to criminalize the non-payment of wages and other types of payments made by the employer.

Keywords: *remuneration, qualification of crimes, subject of a crime, judicial practice, criminal liability*

Условием правильной квалификации преступления выступает определение того, какие общественные отношения поставлены под охрану уголовным законом. Определение объекта преступления производится через установление предмета преступления, т. е. той материальной субстанции, по поводу которой или в связи с которой возникает и функционирует общественное отношение, охраняемое уголовным законом.

Вменение в вину ст. 145¹ УК РФ, устанавливающей ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, также напрямую зависит от перечня таких выплат, которые виновный незаконно удерживает.

В литературе распространена точка зрения, что поименованные в ст. 145¹ УК РФ выплаты (заработная плата, пенсия, стипендия, пособие, иные выплаты) выступают в качестве предмета данного преступления [Соктоева, Соктоев, 2005: 6; Варанкина, 2010: 25–50; Кокорин, 2011: 8–9].

Иной точки зрения придерживается М. П. Бикмурзин, которые полагает, что ст. 145¹ УК РФ является беспредметным преступлением. В обоснование этого он указывает, что при уклонении от оплаты должного денежные средства, из которых необходимо произвести соответствующие выплаты, сами по себе еще не могут именоваться заработной платой, пенсией, стипендией, пособием и т. п. Кроме того, при уклонении от вышеперечисленных платежей денежные средства у виновного могут вообще отсутствовать [Бикмурзин, 2006: 157]. Не находит какого-либо предмета преступления в ст. 145¹ УК РФ и Н. И. Коржанский [Энциклопедия уголовного права, 2010: 195–196].

При разрешении данной дискуссии следует исходить из выработанного в теории уголовного права понятия предмета преступления, под которым понимаются вещи материального мира, путем воздействия на которые причиняется социально опасный вред в сфере этих общественных отношений. При этом определяющее значение имеет именно воздействие на эти вещи, благодаря чему разрывается со-

циальная связь в объекте преступления, а не само их уничтожение. Так, бесспорно утверждение о том, что предметом хищения выступают чужие вещи. При этом ни о каком их уничтожении в хищении и речи не идет, так как возможное последующее уничтожение похищенного находится за пределами состава преступления.

Так и в рассматриваемом случае предметом преступления будет сумма денежных средств, которая является социальной единицей, посредством воздействия на нее происходит изменение ее социальных свойств путем непередачи должному лицу. В данном случае вред объекту причиняется удержанием имущества в виде заработной платы и иных социальных платежей. Отсутствие же денежных средств, за счет которых должны производиться соответствующие выплаты, свидетельствует скорее о возможном нахождении лица в состоянии крайней необходимости в случае действительной неплатежеспособности лица, на котором лежит обязанность по их начислению.

Судебная практика также признает наличие в ст. 145¹ УК РФ предмета преступления¹.

При анализе того, относится ли выплата к перечню, закрепленному в ст. 145¹ УК РФ, следует исходить в первую очередь из ее связи с оплатой труда и социальным обеспечением, а не из наименования конкретной выплаты. В теории уголовного права к предмету преступления в рассматриваемом деянии относят различные виды выплат.

В первую очередь это заработная плата (легальное понятие которой закреплено в ст. 129 ТК РФ), включая различного рода выплаты компенсационного и стимулирующего характера в связи с выполнением служебных обязанностей. Сюда входят, например, вознаграждение за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях, работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, суточные в связи с направлением в командировку (ст. 129 и 135 ТК РФ).

Самостоятельным видом выплат – предметом преступления по ст. 145¹ УК РФ – являются пенсии. Их перечень установлен в ст. 5 Федерального закона от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (пенсия за выслугу лет, пенсия по старости, пенсия по инвалидности, пенсия по случаю потери кормильца, социальная пенсия) и детализирован в ряде специальных законов².

Ответственность по ст. 145¹ УК РФ наступает и при невыплате стипендии. Стипендией признается денежная выплата, назначаемая обучающимся в целях стимулирования и (или) поддержки освоения ими соответствующих образовательных программ. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает семь видов стипендий (государственная академическая и государственная социальная стипендия студентам, стипендии Президента РФ и стипендии Правительства РФ, именные стипендии и т. п.).

Предметом преступления по ст. 145¹ УК РФ могут быть и пособия. В отличие от ранее поименованных выплат, консолидированного перечня пособий не существу-

¹ Апелляционное постановление Шахтинского городского суда Ростовской области от 3 августа 2021 г. № 10-13/2021; апелляционное постановление Советского районного суда города Красноярска от 24 марта 2022 г. № 10-24/2022; апелляционное постановление Приаргунского районного суда Забайкальского края от 23 мая 2022 г. № 10-6/2022.

² Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей»; Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

ет. Законодательство оперирует термином «социальное пособие», под которым понимается безвозмездное предоставление гражданам определенной денежной суммы за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации³. К таким видам пособий могут быть, в частности, отнесены: пособие по временной нетрудоспособности⁴, пособие по безработице⁵, пособия гражданам, имеющим детей (пособие по беременности и родам, ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка, единовременное пособие при рождении ребенка и т. п.)⁶.

Наконец, предметом анализируемого преступления могут быть и иные выплаты. Конкретизированного перечня таких платежей не имеется. Сюда, в частности, могут быть отнесены ежемесячная доплата детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей⁷.

При определении перечня выплат одни авторы указывают, что они могут устанавливаться как федеральными законами, так и законами субъектов РФ [Наумов, 2016: 217], либо нормативными правовыми актами любого уровня, в том числе локальными правовыми актами [Макаров, 2021: 87].

Другие специалисты придерживаются точки зрения, что под выплатами следует понимать только производимые за счет соответствующего бюджета и предусмотренные только в федеральных законах [Соктоев, Соктоева, 2007: 12]. Такая позиция находит отражение и в отдельных решениях. Например, в кассационном постановлении Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 22 мая 2023 г. № 77-690/2023 указано, что под «иными установленными законами выплатами» следует понимать те суммы, выплата которых предусмотрена законодательно; за невыплату сумм, предусмотренных подзаконными либо локальными правовыми актами, уголовной ответственности не предусмотрено.

Однако такой узкий подход мы не поддерживаем, поскольку ст. 145¹ УК РФ, перечисляя виды выплат, не конкретизирует уровень нормативного правового акта, которым она устанавливается. Эта выплата может предусматриваться и локальным актом работодателя либо коллективным договором. Юридическое значение имеет сам факт невыплаты определенного платежа, подлежащего начислению, а не то, нормативным правовым актом какого уровня такая выплата установлена.

В частности, Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» поручено обеспечить повышение средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы в соответствующем регионе. Указанное, как правило, реализуется путем выплаты надбавки за выполнение целевых показателей. Однако на законодательном уровне эта надбавка не установлена, и предлагаемое ограничение круга выплат, учитываемых при применении ст. 145¹ УК РФ, случаем, когда они установлены только федеральным законом, приведет к тому, что ее невыплата будет уголовно ненаказуемой.

³ Статья 1 Федерального закона от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи».

⁴ Глава 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

⁵ Статьи 44–49 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

⁶ Статья 3 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».

⁷ Статья 50 Федерального закона «О занятости населения».

Ряд ученых рассуждают о том, что под иными выплатами, которые представляют собой предмет преступления по ст. 145¹ УК РФ, следует понимать выплаты, установленные нормами трудового права, т. е. те, которые работодатель обязан выплатить работнику [Варанкина, 2010: 9; Кокорин, 2011: 19; Энциклопедия уголовного права, 2011: 576]. Такая позиция находит подтверждение в практике, которая относит к иным выплатам компенсацию за неиспользованный отпуск⁸.

В то же время суждение об ограничении перечня выплат только теми из них, которые связаны с трудовыми правоотношениями, нам представляется неверным. Конституционной основой уголовно-правового запрета, закрепленного в ст. 145¹ УК РФ, выступает ст. 39 Конституции РФ, гарантирующая право на вознаграждение за труд и право на социальное обеспечение. Сам законодатель к предмету рассматриваемого состава преступления помимо выплат трудового характера (заработная плата) прямо относит и выплаты социального назначения (пенсия). В связи с этим в выплаты, предусмотренные ст. 145¹ УК РФ, следует включить выплаты социального назначения и платежи, связанные с трудовыми правоотношениями, производимые за счет соответствующего бюджета или за счет собственных средств работодателя вне зависимости от того, кто является субъектом расходных обязательств.

Проведенное обобщение судебной практики показало, что в качестве предмета преступления называются: заработная плата⁹ (75,90 % от всех случаев обвинительных приговоров), компенсация за задержку выплаты заработной платы¹⁰ (1,20 %), компенсация за неиспользованный отпуск¹¹ (19,28 %), различные пособия, связанные с рождением ребенка (по беременности и родам, по уходу за ребенком¹² – начисление и выплата указанных пособий также входит в компетенцию работодателя) (2,41 %), проценты за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ)¹³ (1,20 %), выходное пособие¹⁴ (3,61 %), пособие по временной нетрудоспособности¹⁵ (2,40 %), сохраняемый средний месячный заработок на период трудоустройства¹⁶ (1,20 %). При этом в рамках одного уголовного дела в качестве предмета может выступать сразу несколько выплат, например заработная плата и пособие (в виде пособия по беременности и родам)¹⁷.

⁸ Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 мая 2023 г. № 77-1765/2023.

⁹ Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 октября 2023 г. № 77-4709/2023; кассационное постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 апреля 2024 г. № 77-1144/2024.

¹⁰ Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 г. № 77-348/2023; кассационное постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 9 февраля 2023 г. № 77-529/2023.

¹¹ Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 8 февраля 2024 г. № 77-399/2024; постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 2 апреля 2024 г. № 77-1120/2024.

¹² Кассационное постановление Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 10 ноября 2022 г. № 77-4255/2022; кассационное постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19 сентября 2023 г. № 77-4116/2023.

¹³ Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 г. № 77-348/2023.

¹⁴ Приговор Ленинского районного суда г. Курска от 5 октября 2021 г. № 1-51/1/2021; апелляционное определение Волгоградского областного суда от 25 апреля 2019 г. № 22-1512/2019.

¹⁵ Приговор Калужского районного суда Калужской области от 11 июля 2013 г. № 10-42/2013; приговор Правобережного районного суда г. Липецка от 18 сентября 2015 г. № 1-132/2015.

¹⁶ Приговор Ленинского районного суда г. Курска от 5 октября 2021 г. № 1-51/1/2021.

¹⁷ Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 5 октября 2021 г. № 77-3255/2021.

Судебной практике известен также случай уголовного преследования за невыплату академической и социальной стипендии, закончившийся, правда, вынесением оправдательного приговора¹⁸.

Суды требуют от стороны обвинения конкретно указывать, какой вид платежа (заработная плата, пособие, иная выплата) не был осуществлен виновным. Если в приговоре был вменен излишний вид платежа или он не конкретизирован, то вышестоящим судом наименование платежа уточняется или вовсе исключается из обвинения¹⁹.

Таким образом, на практике по ст. 145¹ УК РФ квалифицируются в первую очередь действия работодателей, связанные с невыплатой заработной платы и иных платежей социального характера, обязанность по начислению которых также возложена на работодателя. Это особенно важно в связи с тем, что все выплаты, в зависимости от того, кто их выплачивает, согласно классификации, предложенной Н. Ю. Гронской, могут быть поделены на производимые: 1) работодателем; 2) органами занятости; 3) органами социальной защиты населения; 4) образовательными организациями [Гронская, 2007: 12].

Однако практика привлечения к уголовной ответственности за невыплату иных платежей социального характера, поименованных в ст. 145¹ УК РФ, лицами, не имеющими статуса работодателя, распространения не получила. Полагаем, что это обусловлено в том числе тем, что пенсии, стипендии, пособия и иные установленные законом выплаты представляют собой форму государственного социального обеспечения (ст. 39 Конституции РФ). Негосударственное социальное обеспечение (например, негосударственные пенсионные фонды) в настоящее время встречается относительно редко. Организации, осуществляющие выплаты в счет государственного социального обеспечения, являются государственными и муниципальными учреждениями и финансируются за счет средств бюджета. Соответственно, невыплата платежей социального характера в первую очередь обусловлена не наличием злоупотреблений со стороны руководителей государственных и муниципальных организаций, обязанных осуществлять такие виды платежей, а неперечислением денежных средств из бюджета. Подтверждением этому служит практика невыплаты денежных средств (заработной платы, пенсий, стипендий) в 90-е гг. XX в., когда значительное количество неплатежей всех уровней затронуло именно бюджетный сектор.

В связи с этим выполнение требований законодательства в части выплат социального характера зависит не столько от порядочности руководителей государственных и муниципальных организаций, подписывающих документы о начислении платежей, сколько от самого факта перечисления из бюджета денежных средств. Отсутствие практики осуждения за социальные платежи, начисляемые государственными и муниципальными организациями, свидетельствует о ненужности закрепления их в качестве предмета преступления и о целесообразности их исключения из ст. 145¹ УК РФ. Если же такие действия все же будут допущены, то в данном случае (при условии исключения их из диспозиции ст. 145¹ УК РФ) они могут быть квалифицированы как злоупотребление полномочиями (должностными полномочиями) по ст. 201 или 285 УК РФ.

Ограниченный перечень выплат, которые могут признаваться предметом преступления, закреплен и в зарубежном законодательстве. В частности, уголовная от-

¹⁸ Апелляционное постановление Ленинского районного суда г. Махачкалы от 2 октября 2018 г. по делу № 10-14/2018.

¹⁹ Апелляционное постановление Усинского городского суда Республики Коми от 28 ноября 2024 г. № 10-20/2024.

ветственность работодателя обычно связывается с различными злоупотреблениями только в отношении заработной платы²⁰.

В странах Евразийского экономического союза (ЕАЭС) вопросы наказуемости случаев невыплаты заработной платы и иных социальных платежей разрешаются по-разному. Так, УК Республики Беларусь 1999 г. и УК Республики Армения 2021 г. вообще не содержат отдельного состава преступления, предусматривающего наказание за данное деяние.

УК Кыргызской Республики 2021 г., напротив, закрепляет самостоятельную ст. 203, где установлена ответственность за невыплату заработной платы, пенсии, пособия. Предмет преступления по этой уголовно-правовой норме аналогичен предмету в российском уголовном законе: денежные средства, предназначенные для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат.

В одном из самых современных на постсоветском пространстве УК Республики Казахстан 2014 г., вступившем в силу с 1 января 2015 г. и заменившем прежний УК 1997 г., отдельной статьи за невыплату заработной платы или иных социальных платежей не имеется. Вместо этого действует общая ст. 152, устанавливающая уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства. Каждая из частей данной статьи содержит отдельный состав преступления. Так, в ч. 3 ст. 152 установлена ответственность за неоднократную задержку лицом, выполняющим управленческие функции, выплаты заработной платы в полном объеме и в установленные сроки в связи с использованием денег на иные цели. Предметом преступления здесь выступает собственно заработная плата, а не какие-либо иные социальные платежи.

Таким образом, проведенное исследование позволяет прийти к выводу, что теоретически основным непосредственным объектом по ст. 145¹ УК РФ могут быть право на вознаграждение за труд, право на социальное обеспечение и право на образование. Однако исходя из структуры преступности по ст. 145¹ УК РФ право на социальное обеспечение выступает скорее дополнительным объектом преступления, поскольку такое социальное обеспечение должно предоставляться работнику работодателем в связи с наличием между ними трудовых отношений. Основным же объектом выступает право на труд в лице одной из его базовых составляющих – права на оплату труда. Поэтому от уголовно-правовой защиты различных социальных платежей, выплачиваемых из бюджета всех уровней, вполне можно отказаться. Уголовно-правовой запрет в этой части представляет собой «мертвую» норму.

Библиографический список

Бикмурзин М. П. Предмет преступления: теоретико-правовой анализ. – М.: Юрлитинформ, 2006. – 183 с.

Варанкина Ю. С. Уголовно-правовые проблемы борьбы с невыплатой заработной платы. – М.: Юрлитинформ, 2010. – 146 с.

Гронская Н. Ю. Преступления в сфере оплаты труда и социальных выплат по уголовному законодательству Российской Федерации (ст. 145¹ УК РФ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – СПб., 2007. – 22 с.

Кокорин Л. Д. Невыплата заработной платы: анализ состава преступления и вопросы совершенствования уголовного законодательства. – Екатеринбург: Урал. юрид. ин-т МВД России, 2011. – 80 с.

Макаров Д. Ю. Уголовно-правовая охрана прав, связанных с получением вознаграждения за труд и социальных выплат. – М.: Юрлитинформ, 2021. – 167 с.

²⁰ Статья 218 УК Республики Польша, ст. 266а УК ФРГ, ч. 3 ст. 152 УК Республики Казахстан.

Наумов А. В. Российское уголовное право: курс лекций. – Т. 2: Особенная часть (главы I–X). – М.: Федеральная палата адвокатов РФ, 2016. – 552 с.

Соктоева Е. И., Соктоев З. Б. Уголовная ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. – Иркутск: ИИПКПР ГП РФ, 2005. – 78 с.

Соктоев З. Б., Соктоева Е. И. Уклонение от уплаты социальных платежей. – М.: НИИ проблем укрепления законности и правопорядка при Генеральной прокуратуре РФ, 2007. – 100 с.

Энциклопедия уголовного права. – Т. 4: Состав преступления. – СПб.: Издание профессора Малинина, 2010. – 797 с.

Энциклопедия уголовного права. – Т. 16: Преступления против конституционных прав и свобод человека и гражданина. – СПб.: Издание профессора Малинина, 2011. – 954 с.

References

Bikmurzin, M. P. (2006) *Predmet prestupleniya: teoretiko-pravovoi analiz* [Subject of a Crime: Theoretical and Legal Analysis]. Moscow, Yurlitinform, 183.

Gronskaya, N. Yu. (2007) *Prestupleniya v sfere oplaty truda i sotsial`nykh vyplat po ugovnomu zakonodatel`stvu Rossiiskoi Federatsii (st. 145¹ UK RF)* [Crimes in the Sphere of Labor and Social Benefits under the Criminal Law of the Russian Federation (Article 145¹ of the Criminal Code of the Russian Federation)]: autoabstr. of cand. jur. sc. thesis. Saint-Petersburg, 22.

Kokorin, L. D. (2011) *Nevyplata zarabotnoi platy: analiz sostava prestupleniya i voprosy sovershenstvovaniya ugovnogo zakonodatel`stva* [Non-payment of wages: an analysis of the corpus delicti and issues of improving criminal legislation]. Yekaterinburg, Ural. yurid. in-t MVD Rossii, 80.

Korzhanskii, N. I. (2010) *Entsiklopediya ugovnogo prava. T. 4: Sostav prestupleniya* [Encyclopedia of Criminal Law. Vol. 4: Elements of a Crime]. Saint-Petersburg, Izдание professora Malinina, 797.

Korzhanskii, N. I. (2011) *Entsiklopediya ugovnogo prava. T. 16: Prestupleniya protiv konstitutsionnykh prav i svobod cheloveka i grazhdanina* [Encyclopedia of Criminal Law. Vol. 16: Crimes Against Constitutional Rights and Freedoms of Man and Citizen]. Saint-Petersburg, Izдание professora Malinina, 954.

Makarov, D. Yu. (2021) *Ugolovno-pravovaya okhrana prav, svyazannykh s polucheniem voznagrazhdeniya za trud i sotsial`nykh vyplat* [Criminal law protection of rights related to receiving remuneration for work and social benefits]. Moscow, Yurlitinform, 167.

Naumov, A. V. (2016) *Rossiiskoe ugovnoe pravo: kurs lektsii. T. 2: Osobennaya chast` (glavy I–X)* [Russian Criminal Law: Lectures. Vol. 2: Special Part (Chapters I–X)]. Moscow, Federal`naya palata advokatov RF, 552.

Soktoev, Z. B. & Soktoeva, E. I. (2007) *Uklonenie ot uplaty sotsial`nykh platezhei* [Evading Social Payments]. Moscow, NII problem ukrepleniya zakonnosti i pravoporyadka pri General`noi prokurature RF, 100.

Soktoeva, E. I. & Soktoev, Z. B. (2005) *Ugolovnaya otvetstvennost` za nevyplatu zarabotnoi platy, pensii, stipendii, posobii i inykh vyplat* [Criminal Liability for Non-Payment of Wages, Pensions, Scholarships, Benefits, and Other Payments]. Irkutsk, IIPKPR GP RF, 78.

Varankina, Yu. S. (2010) *Ugolovno-pravovye problemy bor`by s nevyplatoiu zarabotnoi platy* [Criminal Law Issues of Combating Non-Payment of Wages]. Moscow, Yurlitinform, 146.



Информация об авторе

Александр Викторович Курсаев – кандидат юридических наук, главный эксперт-специалист Договорно-правового департамента МВД России (e-mail: kursaev@list.ru).

Information about the author

Alexander V. Kursaev – Candidate of Juridical Sciences, Chief Expert Specialist of the Legal Department, Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation (e-mail: kursaev@list.ru).

© А. В. Курсаев, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 14.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 15.10.2025

Information for citation:

Latyshev, O. Yu. & Latysheva, P. A. (2025) Application of Corporate Agreements in the Process of Protecting Workers' Rights under Legislation of the Russian Federation. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 37–44. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_37.

Для цитирования:

Latyshev O. Yu., Latysheva P. A. Application of Corporate Agreements in the Process of Protecting Workers' Rights under Legislation of the Russian Federation // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 37–44. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_37.

UDC 347.44

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_37

Research Article

APPLICATION OF CORPORATE AGREEMENTS IN THE PROCESS OF PROTECTING WORKERS' RIGHTS UNDER LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

Oleg Yu. Latyshev

*Cypress University, USA, GCCU University, Liberia,
International Mariinsky Academy named after M. D. Shapovalenko*
ORCID ID: 0000-0002-6164-0015

Polina A. Latysheva

International Mariinsky Academy named after M. D. Shapovalenko
ORCID ID: 0000-0002-6164-0015

This study achieved its objective: examining the legal regulation of corporate agreements. To achieve this objective, the following tasks were set and successfully completed. The history of corporate agreements in Russia was examined. The concept and essence of corporate agreements were defined. The content and essential terms of corporate agreements were examined. The parties to corporate agreements were identified. Methods of protecting the rights of parties to corporate agreements were examined. The current developments in legislation on corporate agreements in the Russian Federation were identified. The practice of applying corporate agreements under Russian law was examined. The object of this study was the legal regulation of corporate agreements, their theory and practice. The subject of the study, in turn, was defined as an examination of the specifics of legal regulation of corporate agreements.

Keywords: *protection of workers' rights, corporate agreement, law, shareholder, joint-stock company, business entity*

ПРИМЕНЕНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ДОГОВОРА В ПРОЦЕССЕ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РФ

О. Ю. Латышев

*Университет «Сайпресс», США,
Университет ГССУ, Либерия,
Международная Мариинская академия имени М. Д. Шаповаленко
ORCID ID: 0000-0002-6164-0015*

П. А. Латышева

*Международная Мариинская академия имени М. Д. Шаповаленко
ORCID ID: 0000-0002-6164-0015*

В ходе данного исследования была достигнута его цель: изучено правовое регулирование корпоративного договора. Для достижения вышеуказанной цели были поставлены и успешно решены следующие задачи. Рассмотрена история возникновения корпоративного договора в России. Определены понятие и сущность корпоративного договора, его содержание и существенные условия, стороны, способы защиты прав сторон. Исследованы пути современного развития законодательства о корпоративном договоре в РФ, практика применения корпоративного договора по законодательству РФ. Объектом проделанной работы стало правовое регулирование корпоративного договора, его теория и практика. Предмет работы был обозначен как исследование особенностей правового регулирования корпоративного договора.

Ключевые слова: защита прав трудящихся, корпоративный договор, закон, акционер, акционерное общество, хозяйственное общество

The methodological basis of the work was the scientific works of such outstanding scientists as A. V. Asoskov, D. Biryukov, V. G. Borodkin, M. S. Varyushin, A. G. Grigorieva, S. P. Grishaev, Ya. Dianova, V. V. Dolinskaya, A. N. Kirsanov, E. A. Kondratieva, O. G. Lazarenkova, D. V. Lomakin, N. O. Mironova, A. Nesterenko, O. Rybina, V. V. Stepanov, E. A. Sukhanov, S. I. Fedorov, V. A. Fogel, I. S. Shitkina, H.-I. Schramm, and others.

The following methods were used in the study: analysis of scientific and regulatory documentation, synthesis, comparison, juxtaposition, generalization, and the bibliographic method. At the same time, certain concerns raised by E. A. Sukhanov also appear quite well-founded. He deems it necessary to assert that the corporate agreement implemented during the 2014 reform of the Civil Code of the Russian Federation is, in essence, a so-called 'democratic' but, in fact, unfair and significantly dangerous for economically weaker participants in the marketplace, a shareholders' agreement aimed at regulating key issues of managing a business partnership, with only minor and, if desired, easily circumventable restrictions [Varyushin, 2015: 18].

In accordance with the content of the text of paragraph 1 of Art. 67.2 of the Civil Code of the Russian Federation, the subject of a corporate agreement is the main condition directly related to the procedure for the exercise of corporate rights by the parties to this agreement [Kirsanov, 2014: 69].

To prevent the emergence of conflicts of interest, it seems advisable to amend the Civil Code of the Russian Federation to prohibit the conclusion of more than one corporate agreement by one participant in a business entity.

As the digital economic and legal environment develops, all necessary provisions that in one way or another relate to the electronic form of the shareholders' agreement should be enshrined at the legislative level. At the same time, the Federal Law 'On Joint-Stock Companies' should provide for the execution of corporate agreements remotely, without the participation of the parties, known as smart contracts.

Along with this, it will also be necessary to introduce a number of other necessary legal structures into the text of this law to ensure the proper implementation and protection of the rights of various members of joint-stock companies. The practical application of corporate agreements in the Russian Federation shows that they do not yet adequately protect the rights of business participants in all respects.

However, it should be assumed that amendments to current Russian legislation will make corporate agreements an effective tool for protecting shareholder rights. At the same time, the very fact of signing them will serve as an additional argument in favor of resolving issues related to defending interests in a given corporation [Biryukov, 2015: 36].

It should be assumed that the progressive improvement of relevant Russian legislation will, over time, make corporate agreements an effective tool for resolving a wide range of issues that frequently arise in the activities of business entities during this period of historical development.

It is believed that participants in the various business entities currently operating in the Russian Federation will actively participate in the discussion of various innovations proposed to improve domestic legislation, making the legal regulation of corporate agreements transparent and effective. The corporate agreement can play a significantly more significant positive role in the operations of Russian companies than is currently possible under domestic legislation.

While the provisions of the Russian Civil Code that directly relate to the corporate agreement were to some extent taken into account in the European and American traditions of this document, a comprehensive interpretation of the opportunities it brings to companies remains a medium-term prospect [Asoskov, 2014: 147].

When the provisions on the corporate agreement in Russian legislation acquire a sufficiently comprehensive and significantly more specific functional meaning, this document will become an organic extension of the charter and constituent documents of the corporation as a whole, in no way contradicting any of them.

As domestic legislative initiatives in this area develop, it is necessary to achieve a legal interpretation of the corporate agreement that will not cancel, replace, or supplant any of the constituent documents, but rather supplement them in a manner permitted only by its own genre and style of documentation.

A corporate agreement cannot and should not infringe upon the rights of corporation participants, even if they own, at first glance, a very small number of shares (interests).

This document must be constructed in such a way that minority ownership does not serve as grounds for depriving a participant of all or some of the rights due to them under Russian law.

Only then will the Russian model corporate agreement become a logical continuation of the best Russian and international traditions of legislative initiatives in this area and create sustainable conditions for the successful functioning of various business entities. All signing participants in a corporate agreement strive to include as many essential terms as possible in the content of the agreement so that, should a dispute arise regarding their rights, the court can consider the arguments that each party considers most compelling.

Nevertheless, as practice shows, the content of a corporate agreement, as well as the sum total of its essential terms, still requires significantly greater clarity so that each court,

within the currently existing legal framework, can provide effective assistance to a party to a corporate agreement.

In general, the consistent unity of modern Russian legislation nevertheless leads to certain differences in the interpretation of the parties to a corporate agreement and, consequently, the rights and interests vested in the participants of a business entity under that agreement [Stepanyan, 2020: 3].

However, it is not so much modern Russian legislation, which directly concerns the direct functionality of a corporate agreement, that requires clarification, but rather fundamental concepts, such as a clearer distinction between the concepts of founder and participant, founder and shareholder, etc.

This would allow for a modern corporate agreement to be more clearly defined regarding its diverse participants, the interests of each of whom would in this case be effectively protected precisely through such an agreement.

At the same time, the duration of a number of participants cannot be arbitrarily unlimited, as this could gradually lead to the erosion of the concept of a 'corporate agreement' even before it acquires a clearly defined semantic outline and clearly visible boundaries [Latyshev, et al., 2023: 161].

The issue of protecting the rights and interests of a party to a corporate agreement also requires further study. The set of methods and means for protecting the rights of a party to a corporate agreement presented in this study is constantly subject to reasoned criticism from modern Russian scholars, who are able to identify a significant number of inconsistencies in the development of practical tools for the importance and responsibility of the tasks they address.

Overall, it will be possible to fully protect the rights and interests of a party to a corporate agreement only when the relevant legislation undergoes a process of significant improvement. To prevent conflicts of interest, a ban on the same participant in a business entity concluding more than one corporate agreement should be introduced into relevant Russian legislation [Latyshev, et al., 2024: 332].

Otherwise, the terms of two or more corporate agreements may interpret the obligations of a participant in the business entity differently. This could lead to material terms of different corporate agreements unexpectedly exempting one participant from fulfilling obligations imposed on them by the terms of other corporate agreements. Furthermore, since participants in a business entity who have entered into a corporate agreement are not required to notify other participants of its contents, attempts to enter into new corporate agreements with such participants may also encounter inconsistencies between the terms contained in the various agreements.

To prevent problems in protecting the rights and legitimate interests of business participants who have not signed the corporate agreement and therefore have no knowledge of its contents, the provision regarding the confidentiality of the corporate agreement in paragraph 4 of Article 67.2 of the Russian Civil Code should be retained. This provision should only be respected if it is signed simultaneously by all participants of the aforementioned business [Latyshev, Latysheva, Luisetto, 2025: 247].

Failure to comply with this provision could lead to mistrust among shareholders, which could gradually lead to an unhealthy atmosphere in society.

At the same time, every participant in a business should remember that before the Revolution, an entrepreneur's word was highly valued. Therefore, honest and open relationships within a business can actively contribute to the revival of the tradition of concluding oral contracts. This will significantly enhance the reputation of entrepreneurship in the Russian Federation. As the digital economic and legal environment develops,

all necessary provisions pertaining in any way to the electronic form of shareholder agreements should be enshrined in the Federal Law 'On Joint-Stock Companies'. This will make the conclusion of corporate agreements in digital format more widespread.

It will become possible to sign corporate agreements without the parties being present. This will facilitate the conclusion of corporate agreements between participants in a business entity that has branches or separate divisions located at significant distances from one another.

Even if branches or separate divisions of a business entity operate at significant distances from one another, this will in no way hinder the development of relations within the entity.

At the same time, the aforementioned law should provide for the execution of corporate agreements remotely, without the participation of the parties, known as smart contracts. This will allow for the future substantial expansion of business entities, so that the scale of their overall activities will also increase significantly.

This will also improve the solvency of such companies. Cash turnover will increase. To make this possible, it will also be necessary to introduce a number of other vital legal constructs into the text of the relevant law. Their inclusion in the text of this document will ensure the proper implementation and protection of the rights of participants in business entities [Latyshev, 2025: 122].

In general, Russian legislation regulating the principles of concluding corporate agreements should be adequately aligned with the principles of Western European continental and Commonwealth law.

This will make the corporate agreement a convenient and effective tool for exercising the rights of participants in business entities.

However, if third-party Russian legislation is found to conflict with the newly introduced norms for corporate agreements, then improvements to the domestic legislative system will be necessary to effectively ensure the effectiveness and efficiency of corporate agreements at the required level. It is safe to assume that upcoming legislative initiatives in the Russian Federation will incorporate all of the above recommendations, and will therefore consistently develop a path toward timely response to changes in the nature of other legislative acts that, in one way or another, will affect the operation of corporate agreements.

Despite the significant difficulties experienced by the authors of numerous domestic legislative initiatives in implementing global standards for the operation of corporate agreements, a mutually acceptable option for establishing their legal status must ultimately be found that will equally meet the best expectations of all parties involved in its signing, in one way or another.

As an example of the successful implementation of digital rights in the Russian Federation, a number of exchanges are worth mentioning, where shares and bonds are traded quickly and conveniently online. The largest of these exchanges is the well-known Moscow Exchange. The securities traded on these exchanges also exist in electronic form and are stored in all relevant registries and depositories as electronic records.

A share, as a security, allows one to exercise one's right to receive dividends, and is thus subject to appropriate ownership rights and strict accounting by the investor. The holder of an electronic share or bond acquires the right to vote and receive dividends on each such security. This allows a participant in a business entity to acquire electronic shares or bonds by concluding an 'online transaction' with exchange participants.

A shareholder agreement, as noted above, is a type of corporate agreement. Due to the Federal Law 'On Joint-Stock Companies', which establishes the form of such an agreement,

it is drawn up as a single document. By tradition, a shareholder agreement is drafted in writing and signed by all parties, as regulated by Art. 32.1 of the Federal Law ‘On Joint-Stock Companies’. A shareholder agreement, unlike a business entity itself, does not require state registration or notarization. Accordingly, no current legislative act of the Russian Federation requires the conclusion of a shareholder agreement electronically. This occurs due to the reliable establishment of the fact that the shareholder agreement originates from a party to the agreement, as regulated by paragraph 2 of Art. 434 of the Civil Code of the Russian Federation. According to its legal nature, the aforementioned shareholders’ agreement is understood as a transaction, aimed specifically at properly establishing civil rights within a business entity [Mironova, 2020: 278].

Furthermore, this transaction, arising from the shareholders’ agreement, implies a change or termination of both the civil rights of the business entity’s participants and the obligations of all parties involved in the implementation of the shareholders’ agreement. On this basis, it seems plausible to assert that all requirements stipulated by the Civil Code of the Russian Federation regarding transactions should also apply to the shareholders’ agreement. The above circumstances raise a controversial issue, equally relevant to both the corporate agreement and the exercise of digital rights, as follows. This raises the issue of applying the rules by analogy regarding the obligations assumed by participants in corporate relations, as regulated by Art. 307.1 of the Civil Code of the Russian Federation. In this case, wouldn’t it be possible, in principle, to apply the provisions regarding the procedure for concluding an agreement electronically to a shareholder agreement, based on the content of Art. 432–434 of the Civil Code of the Russian Federation? Especially since, as stated above, a shareholder agreement should also be considered a special type of corporate agreement, to which provisions regarding this possibility may also be applicable.

References

Asoskov, A. V. (2014) Kollizionnoe regulirovanie dogovorov ob osushchestvlenii korporativnykh prav (korporativnykh dogovorov) [Conflict-of-Laws Regulation of Agreements on the Exercise of Corporate Rights (Shareholders’ Agreements) Alternative Optio]. *Zakon*, (8), 144–152.

Biryukov, D. (2015) Kvazikorporativnye dogovory: novella rossiiskogo zakonodatel`stva [Quasi-Corporate Agreements: A New Development in Russian Legislation]. *Khozyaistvo i pravo*, (5), 28–45.

Varyushin, M. S. (2015) *Grazhdansko-pravovoe regulirovanie korporativnykh dogovorov: sravnitel`nyi analiz* [Civil Law Regulation of Corporate Contracts: a Comparative Analysis]: autoabstr. of cand. jur. sc. thesis. Moscow, 22.

Kirsanov, A. N. (2014) Osobennosti i rezul`taty reformy rossiiskikh korporativnykh modelei [Features and results of the reform of the Russian corporate models]. *Advokat*, (12), 65–77.

Latyshev, O. Yu. & Latysheva, P. A. & Radaelli, M. & Luizetto, M. (2023) Korporativnyi dogovor kak instrument stimulirovaniya progressivnogo razvitiya predpriyatii [Corporate agreement as a tool for stimulating progressive enterprise development]. *Ekonomika i upravlenie: sotsial`nyi, ekonomicheskii i inzhenernyi aspekty* [Economics and Management: Social, Economic and Engineering Aspects]: conference papers. Brest, Izdatel`stvo BrGTU, 157–162.

Latyshev, O. Yu. & Latysheva, P. A. & Radaelli, M. E. & Luisetto, M. (2024) Ekonomicheskoe polozhenie sovremennogo predpriyatiya malogo biznesa [The Economic Situation of the Modern Small Business Enterprise]. *Bankovskaya sistema: ustoychivost` i perspektivy*

razvitiya [Banking System: Sustainability and Development Prospects]: conference papers. Pinsk, PolesGU, 330–334.

Latyshev, O. Yu. & Latysheva, P. A. & Luisetto, M. (2025) *Izuchenie osobennostei sovershenstvovaniya organizatsii podderzhki i razvitiya malogo biznesa* [Study of the features of improvement of organization of support and development of small business]. *Razvitiye malogo predprinimatel'stva v Baikalskom regione* [Development of Small Business in the Baikal Region]: conference papers. Irkutsk, Baikalskii gosudarstvennyi universitet, 241–254.

Latyshev, O. Yu. (2025) *Formirovanie upravlencheskikh kachestv general'nogo direktora, sposobstvuyushchikh effektivnomu upravleniyu biznesom* [Developing Management Qualities of a CEO that Contribute to Effective Business Management]. *Aktual'nye problemy upravleniya* [Current management issues]: conference papers. Nizhnii Novgorod, Natsional'nyi issledovatel'skii Nizhegorodskii gosudarstvennyi universitet im. N. I. Lobachevskogo, 120–124.

Mironova, N. O. (2020) *Istoriya i prichiny zakrepleniya instituta korporativnogo dogovora v mezhdunarodnom chastnom prave* [History and Reasons for the Establishment of the Corporate Agreement in Private International Law]. *Molodoi uchenyi*, (49:339), 277–281.

Stepanyan, A. S. (2020) *Nekotorye problemy grazhdansko-pravovogo oborota tsifrovyykh prav* [Some Problems of Civil Law Turnover Digital Rights]. *Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika*, (7), 1–5.

Библиографический список

Асосков А. В. Коллизионное регулирование договоров об осуществлении корпоративных прав (корпоративных договоров) // Закон. – 2014. – № 8. – С. 144–152.

Бирюков Д. Квазикорпоративные договоры: новелла российского законодательства // Хозяйство и право. – 2015. – № 5. – С. 28–45.

Варюшин М. С. Гражданско-правовое регулирование корпоративных договоров: сравнительный анализ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2015. – 22 с.

Кирсанов А. Н. Особенности и результаты реформы российских корпоративных моделей // Адвокат. – 2014. – № 12. – С. 65–77.

Латышев О. Ю. Формирование управленческих качеств генерального директора, способствующих эффективному управлению бизнесом // Актуальные проблемы управления: сб. науч. ст. по итогам XI Всерос. науч.-практ. конф. – Н. Новгород: Нац. исслед. Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2025. – С. 120–124.

Латышев О. Ю., Латышева П. А., Луисетто М. Изучение особенностей совершенствования организации поддержки и развития малого бизнеса // Развитие малого предпринимательства в Байкальском регионе: материалы 7-й междунар. науч.-практ. конф. – Иркутск: Байкальский гос. ун-т, 2025. – С. 241–254.

Латышев О. Ю., Латышева П. А., Радаэлли М. Э., Луисетто М. Экономическое положение современного предприятия малого бизнеса // Банковская система: устойчивость и перспективы развития: сб. науч. ст. Пятнадцатой междунар. науч.-практ. конф. по вопросам финансовой и банковской экономики. – Пинск: ПолесГУ, 2024. – С. 330–334.

Латышев О. Ю., Латышева П. А., Радаэлли М., Луисетто М. Корпоративный договор как инструмент стимулирования прогрессивного развития предприятий // Экономика и управление: социальный, экономический и инженерный аспекты: сб. науч. ст. VI Междунар. науч.-практ. конф. / редкол.: И. М. Гарчук [и др.]. – Ч. 1. – Брест: Издательство БрГТУ, 2023. – С. 157–162.

Миронова Н. О. История и причины закрепления института корпоративного договора в международном частном праве // Молодой ученый. – 2020. – № 49 (339). – С. 277–281.

Степанян А. С. Некоторые проблемы гражданско-правового оборота цифровых прав // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2020. – № 7. – С. 1–5.

Информация об авторах

Олег Юрьевич Латышев – доктор философии в филологии (США), почетный доктор наук МАЕ, кандидат филологических наук, действительный член МАС, МАЕ, ЕАЕ, ISA, BEN-MAAS, МОО АД ЮТК, член-корреспондент МАПН, профессор университета «Сайпресс», США, профессор университета GCCU, Либерия, профессор РАЕ, президент Международной Мариинской академии имени М. Д. Шаповаленко (e-mail: para888@list.ru).

Полина Александровна Латышева – почетный доктор наук ИМА, исполнительный директор Международной Мариинской академии имени М. Д. Шаповаленко (e-mail: para888@list.ru).

Information about the authors

Oleg Yu. Latyshev – Doctor of Philosophy in Philology, USA, Doctor of Science, Honoris Causa, Candidate of Sciences (Philology), Full Member of the IAS, IAE, EAE, ISA, BEN-MAAS, IOO AD YUTK, Corresponding Member of the IAPN, Professor of Cypress University, USA, Professor of GCCU University, Liberia, Professor at the Russian Academy of Education (RAE), President of the International Mariinsky Academy named after M. D. Shapovalenko (e-mail: para888@list.ru).

Polina A. Latysheva – Honorary Doctor of Sciences of IMA, Executive Director of the International Mariinsky Academy named after M. D. Shapovalenko (e-mail: para888@list.ru).

© O. Yu. Latyshev

© P. A. Latysheva

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025

Для цитирования:

Марков А. А. Новые формы занятости в ЕАЭС как новый инструмент администрирования экономики и развития рынка труда // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 45–58. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_45.

Information for citation:

Markov, A. A. (2025) *Novye formy zanyatosti v EAES kak novyi instrument administrirovaniya ekonomiki i razvitiya rynka truda* [New Forms of Employment in the EAEU as a New Tool for Economic Administration and Labor Market Development]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 45–58. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_45.

УДК: 349.2

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_45

Научная статья

НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ЕАЭС КАК НОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ ЭКОНОМИКИ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

А. А. Марков

Уральский государственный
юридический университет имени В. Ф. Яковлева
ORCID ID: 0009-0004-2893-7193

В статье предпринята попытка краткого анализа трудового законодательства государств-членов Евразийского экономического союза, регулирующего нетипичные формы занятости, в наибольшей степени подверженные трансформации в условиях повсеместной цифровизации. К ним относятся платформенная и проектная занятость. Сделан вывод, что закрепление базовых норм о проектной и платформенной занятости не приведет к деградации рынка труда за счет массового перехода работодателей к заключению срочных трудовых договоров, трудовые права граждан будут меньше нарушаться, а хозяйствующие субъекты получат возможность эффективнее оценивать бизнес-инициативы и развивать их.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, нетипичная занятость, срочный трудовой договор, проектная занятость, платформенная занятость

NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE EAEU AS A NEW TOOL FOR ECONOMIC ADMINISTRATION AND LABOR MARKET DEVELOPMENT

A. A. Markov

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

ORCID ID: 0009-0004-2893-7193

This article attempts to briefly analyze the labor legislation of the Eurasian Economic Union member states regulating atypical forms of employment, which are most susceptible to transformation in the context of widespread digitalization. These include platform and project-based employment. It is concluded that enshrining basic norms on project-based and platform employment will not lead to a degradation of the labor market due to employers' widespread shift to fixed-term employment contracts. Labor rights will be less likely to be violated, and businesses will be able to more effectively evaluate and develop business initiatives.

Keywords: *Eurasian Economic Union, atypical employment, fixed-term employment contract, project-based employment, platform employment*

В 2015 г. вступил в силу Договор об учреждении Евразийского экономического союза¹ (далее – Договор об учреждении; ЕАЭС). ЕАЭС объединил Республику Беларусь, Республику Казахстан и Российскую Федерацию. Позже к ЕАЭС присоединились Республика Армения и Кыргызская Республика.

Очевидно, что все государства-члены ЕАЭС объединены не только общей исторической судьбой. В период существования СССР, пока нынешние Армения, Беларусь, Россия, Киргизия и Казахстан были республиками в его составе, между ними сформировались тесные экономические связи, обусловленные не только географической близостью, но и особым способом хозяйствования, свойственным административно-командной экономической модели.

В рамках административно-командной модели решения о концентрации производств на конкретных территориях, об определении экономической «специализации» регионов принимались не на основе объективной экономической реальности (рентабельность, логистические издержки, энергетический потенциал территорий и т. д.), а в большой степени с учетом политических задач. Это нередко приводило к появлению производственных цепочек, выстроенных без учета экономической целесообразности, к примеру путем расположения производств на значительном удалении друг от друга, когда они растягивались между республиками, входящими в состав СССР.

В свете указанного обстоятельства региональная экономическая интеграция как генеральная цель создания ЕАЭС (ст. 1 Договора об учреждении) представляется логичной и достижимой.

В качестве масштабных задач, решение которых необходимо для успешной экономической интеграции, определены: обеспечение свободного передвижения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также проведение скоординированной, согласованной или единой политики в экономике (ст. 1 Договора об учреждении).

¹ Договор об Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29 мая 2014 г.).

Свободное перемещение трудовых ресурсов, а вместе с ним и труд как таковой (ст. 96–98 Договора об учреждении) справедливо относить к числу базовых инструментов экономической интеграции хотя бы потому, что труд является отправной точкой создания всех экономических благ. При этом Договор об учреждении не обязывает гармонизировать трудовое законодательство или отказаться от мер по защите внутренних рынков труда.

Государства-члены ЕАЭС обладают разной структурой экономики, рыночные отношения в них развиваются по разным траекториям, да и методы статистического наблюдения за экономической картиной используются разные, что исключает возможность делать категорические выводы, но дает возможность выдвигать определенные гипотезы о состоянии национальных экономик.

Как отмечал Дэниел Белл [Bell, 1973: 144], рост и доминирование доли услуг и сервисов (в первую очередь информационных и телекоммуникационных) ознаменовывают переход к постиндустриальному обществу, где информация, знания и интеллект становятся важнейшими производственными факторами; растет специализация работников, а вместе с ней и необходимость непрерывного обучения²; изменяются технологии хозяйствования и т. д.

Во всех государствах-членах ЕАЭС «удельный вес» сферы услуг в ВВП составляет 50 % и более: Беларусь – 51 %³, Кыргызстан – 52,2 %⁴, Армения – 54,8 %⁵, Казахстан – 56,35 %⁶, Россия – 56,88 %⁷.

Нет достоверного статистического наблюдения, которое позволило бы из общей массы услуг в составе ВВП каждого государства-члена ЕАЭС выделить именно информационные услуги, но с учетом имеющихся данных и общих тенденций мировой экономики (повсеместная цифровизация, появление цифровых финансовых активов, криптовалют и т. д.) кажется обоснованным предположение, что экономики всех государств-членов ЕАЭС если не находятся на постиндустриальном этапе развития, то точно движутся к нему.

Труд как форма создания экономических благ в условиях перестроения экономики к постиндустриальному типу тоже меняется с учетом принципиального фактора: в странах ЕАЭС, равно как и во всем мире, увеличивается потребность не только в информационных технологиях как таковых, но и в «цифровизации» традиционных отраслей экономики (добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство и т. д.). За счет широкой доступности цифровые технологии стали не только инструментом создания экономических благ, но и бытовым средством коммуникации, в том числе в отношениях работников и работодателей.

Кроме того, из-за ряда внешнеполитических факторов начались изменения в национальной экономике России, когда из-за беспрецедентного санкционного давле-

² Непрерывное обучение как главный тренд образования будущего // URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/5eb9cc339a79471380ca55f9> (дата обращения: 03.10.2025).

³ Belarus. Statistics report about Belarus // URL: <https://www.statista.com/study/29625/belarus-statista-dossier/> (дата обращения: 03.10.2025).

⁴ Kyrgyzstan's Economy & Society // URL: <https://www.statista.com/study/48454/kyrgyzstan/> (дата обращения: 03.10.2025).

⁵ Armenia's Economy & Society // URL: <https://www.statista.com/study/48411/armenia/> (дата обращения: 03.10.2025).

⁶ Kazakhstan: Share of economic sectors in the gross domestic product (GDP) // URL: <https://www.statista.com/statistics/436156/share-of-economic-sectors-in-the-gdp-in-kazakhstan/> (дата обращения: 03.10.2025).

⁷ Russia: Distribution of gross domestic product (GDP) across economic sectors // URL: <https://www.statista.com/statistics/271378/distribution-of-gross-domestic-product-gdp-across-economic-sectors-in-russia/> (дата обращения: 03.10.2025).

ния⁸ и режима контрсанкций⁹ случился разрыв производственных цепочек, отключение от международных платежных и финансовых инструментов, введены запреты на импорт высокотехнологичной и наукоемкой продукции, наступили многие негативные последствия, породившие отрицательный мультипликативный эффект в экономике, рост инфляции, удорожание кредитования.

Санкционные и контрсанкционные меры заставили по-новому посмотреть на управление всей экономикой, а перед Россией появилась сверхзадача, которую ранее в силу исторических причин не решало ни одно государство, – импортозамещение. Никогда ранее уровень международной кооперации не был таким высоким, что введение ограничительных мер практически исключало бы возможность целого государства приобретать на внешнем рынке большое количество продукции.

Подобного рода тектонические сдвиги в политике и экономике не могут пройти бесследно для труда и трудового права. «Человек труда» с социологических и политических позиций – это не только экономически активное население, задействованное в воспроизводстве благ, но и традиционно самая многочисленная¹⁰ и самая активная группа населения, которая сильнее остальных требует политического представительства, социальной справедливости, стабильного социально-экономического развития и т. д.

Как верно указывал А. М. Куренной, многие социальные потрясения начинаются не с политических предпосылок, а именно с социально-экономических, поэтому государство вынуждено по-особому откликаться на потребности экономически активного населения [Куренной, 2018: 5].

Для регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в каждом государстве-члене ЕАЭС принят специальный кодифицированный акт: Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК РБ), Трудовой кодекс Республики Армения (далее – ТК РА), Трудовой кодекс Республики Казахстан (далее – ТК РК), Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее – ТК КР). С. Ю. Головина отмечает, что все трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС имеют общие корни в виде Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде от 15 июля 1970 г. [Головина, 2016: 25], при этом законодатели в странах ЕАЭС демонстрируют одинаковые подходы «к вопросам регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений» [Головина, 2019: 16].

Названные Основы законодательства о труде естественным образом были пропитаны коммунистической идеей, а закон о труде был костной структурой плано-

⁸ Разного рода ограничительные меры (санкции, тарифы и т. д.) вводятся в отношении не только России, но и многих других стран, в том числе входящих в ЕАЭС: Армении, Казахстана и т. д. Стали известны размеры пошлин Трампа для стран бывшего СССР // URL: <https://www.rbc.ru/economics/03/04/2025/67eda5499a7947bb5048f889> (дата обращения: 04.10.2025).

⁹ Федеральный закон от 4 июня 2018 г. № 127-ФЗ (с изм. и доп.) «О мерах воздействия (противодействия) на недружественные действия Соединенных Штатов Америки и иных иностранных государств»; Федеральный закон от 30 декабря 2006 г. № 281-ФЗ (с изм. и доп.) «О специальных экономических мерах и принудительных мерах».

¹⁰ По данным официальной статистической отчетности, по состоянию на конец 2023 г. в России насчитывалось 121 157 тыс. человек, из которых более половины – 73 636 тыс. – занятые, а остальные 47 251 тыс. – это совокупно все пенсионеры, несовершеннолетние, инвалиды и прочие традиционно не вовлеченные в трудовую деятельность граждане. См.: Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2024: стат. сб. / Росстат. – М., 2024. – 152 с. // URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2024.pdf (дата обращения: 04.10.2025).

вой экономики индустриального общества, которая принципиально не приспособлена к постоянным нелинейным изменениям хозяйствования.

По сути, единственным сектором трудовых отношений, где советское законодательство допускало «гибкость», было регулирование труда отдельных категорий работников, в первую очередь задействованных в творческом и интеллектуальном труде¹¹. В остальном законодатель предполагал труд работника исключительно в «классической» модели: под ежедневным контролем работодателя, на его территории, с использованием его средств производства.

Этот же подход «перекочевал» в трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС с рядом изменений, не затрагивавших смысловое ядро.

Масштабным стресс-тестом для трудового законодательства стран ЕАЭС стало распространение COVID-19, который, по замечанию С. Ю. Головиной, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского и М. Х. Хасенова [Головина и др., 2023: 21–23], показал, что в экстренных условиях распространения заболевания возможно:

нарушение прав работников: в Республике Беларусь Указом Президента от 24 апреля 2020 г. № 143 работодатели получили возможность в одностороннем порядке существенно менять условия труда работников при их письменном уведомлении всего за 1 рабочий день;

появление правовых тупиков: например, в Кыргызской Республике для перевода работников на дистанционную работу потребовалось использование электронных цифровых подписей (по аналогии с гл. 49.1 ТК РФ, ст. 138 ТР РК, гл. 25-1 ТК РБ), но трудовое законодательство не содержало необходимых норм;

возникновение дискриминации в оплате труда: в России при режиме оплачиваемых нерабочих дней труд тех работников, которые продолжили работать в период пандемии, оплачивался в «стандартном» (а не повышенном) размере, тогда как остальные работники в этот период не работали вовсе, и т. д.

Кажется справедливым и другое замечание: помимо того, что в экстренных условиях распространения COVID-19 возникли массовые предпосылки для нарушения трудовых прав работников, стала очевидна и неспособность трудового законодательства к «гибким» решениям.

В качестве позитивного эффекта указанные авторы отмечают формирование общественного запроса на усиление трудовой мобильности и увеличение числа механизмов «дистанционного» взаимодействия работников и работодателей, а соответственно, и внимания законодателей к этой теме.

Как указывает в своей работе О. В. Моцная, справедливо считать нетипичной трудовой занятостью любые трудовые правоотношения, в которых «отсутствует либо видоизменен какой-либо из существенных (критериальных) признаков традиционного трудового правоотношения: личный, организационный или имущественный» [Моцная, 2009: 10].

Именно через нетипичные модели раскрывается потенциал «гибкости» трудового права, позволяющий поддерживать и защищать трудовые отношения в меняющихся условиях хозяйствования.

Очевидно, что в условиях распространения COVID-19 в значительной мере видоизменились в первую очередь организационные условия труда. Изменения ряда

¹¹ См., например: Положение об условиях и оплате труда работников театров (утв. Минкультуры СССР 29 декабря 1976 г.); Положение об условиях и оплате труда работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов (утв. Минкультуры СССР 29 декабря 1976 г.); Положение о порядке тарификации артистического и художественного персонала театров, музыкальных и танцевальных коллективов (принято в 1985 г.).

организационных условий труда известны давно, поэтому некоторые из «классических» нетипичных форм занятости (на условиях неполного рабочего дня, на условиях срочного трудового договора и т. д.) мы умышленно опустим, а сконцентрируем внимание на нетипичных формах, наиболее актуальных в условиях цифровизации: на платформенной и проектной занятости.

Под влиянием стресс-фактора в виде COVID-19 трудовое законодательство государств-членов ЕАЭС сделало шаги разной успешности в сторону развития нетипичных форм занятости.

Несмотря на столь масштабный стимул, только в декабре 2020 г. отечественный законодатель дополнил положения ТК РФ, регулирующие дистанционную работу, а в ноябре 2021 г. – электронный документооборот, все больше внимания уделяя расширению объема государственных гарантий (ст. 262.2, 259, 262, 236 ТК РФ¹²). После февраля 2022 г. в фокусе внимания законодателя оказались вопросы труда лиц, задействованных в специальной военной операции.

Повышенное внимание отечественного законодателя к вопросам трудовых гарантий объяснимо: в текущих условиях «запрос» населения на социальную справедливость и защищенность возрастает.

Вместе с тем некоторые экономические вызовы современности остались совершенно без внимания законодателя, что свидетельствует о том, что государство устранилось от администрирования отдельных сегментов национальной экономики, что помимо очевидного создания предпосылок для массового нарушения трудовых прав граждан, трудовые отношения с которыми заменяются гражданско-правовыми, порождает более глубинные проблемы, тормозящие социально-экономическое развитие.

Платформенная занятость

В российском трудовом праве было предпринято несколько попыток начать легализацию платформенной занятости: сначала в проекте федерального закона № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации»¹³, а после в проекте нового Трудового кодекса РФ¹⁴. Однако в итоговый текст Федерального закона № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» нормы о платформенной занятости не вошли, а проект нового ТК РФ получил в настоящий момент большое количество отрицательных заключений от профильных комитетов Государственной Думы, где указано на необходимость существенной переработки проекта и содержатся рекомендации по его отклонению. Велик риск того, что платформенная занятость в очередной раз не получит никакого законодательного регулирования.

¹² Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»; Федеральный закон от 22 ноября 2021 г. № 377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральный закон от 9 марта 2021 г. № 34-ФЗ «О внесении изменений в статью 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации»; Федеральный закон от 19 ноября 2021 г. № 372-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»; Федеральный закон от 5 декабря 2022 г. № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации»; Федеральный закон от 30 января 2024 г. № 3-ФЗ «О внесении изменения в статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации».

¹³ Законопроект № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/275599-8> (дата обращения: 11.10.2025).

¹⁴ Законопроект № 858157-8 «Трудовой кодекс Российской Федерации» // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/858157-8> (дата обращения: 11.10.2025).

Международная организация труда (далее – МОТ) выделяет два типа платформенной занятости¹⁵: 1) лицо выполняет определенную работу онлайн (web based platforms), например онлайн-продажи; 2) офлайн-работа (location based platforms), при этом задача платформы – организовать труд людей (курьеров, водителей такси и т. д.).

Как отмечает Н. Л. Лютов, лица, вовлеченные в платформенную занятость второго типа, значительно чаще ущемляются в трудовых правах, несмотря на то что их отношения с платформами в большей мере соответствуют критериям трудовых отношений, нежели гражданско-правовых [Лютов, 2022: 77].

Признание отношений по поводу платформенной занятости трудовыми (особенно с платформами второго типа) выступает общемировой тенденцией, в России на уровне прецедентов также появляется судебная практика¹⁶, устанавливающая статус трудовых отношений между платформами и физическими лицами.

В то же самое время в знаковом деле «Uber BV v. Aslam, UKSC 5» Uber был признан работодателем, а водители такси – работниками со всеми вытекающими последствиями в виде гарантированных отпусков, страхования и т. д., в то время как в России, где в ст. 19.1 ТК РФ установлена презумпция трудовых отношений, позволяющая даже переqualифицировать гражданско-правовые отношения в трудовые и трактовать любые сомнения относительно их природы в сторону установления именно трудовых отношений, водители сервиса «Yandex» статус работника не могут получить в судебном порядке¹⁷.

Подобная ситуация – прямое следствие отсутствия надлежащего законодательного регулирования. Весьма жесткое трудовое законодательство с «нерыночными корнями», с презумпцией трудовых отношений, множеством запретов, ограничений и гарантий, по сути, оказалось неспособным защитить интересы людей, чьи отношения по поводу выполнения ими перевозок обладают многими признаками именно трудовых отношений.

Аналогичным образом в Беларуси, Кыргызстане и Армении платформенная занятость не урегулирована.

Как отмечает С. Ю. Головина, принятый в 2015 г. в рамках программы институциональных реформ ТК РК из всех трудовых кодексов государств-членов ЕАЭС оказался самым «рыночно ориентированным»: в нем трудовые отношения были освобождены от избыточного регулирования, а сторонам трудовых отношений предоставлено больше свободы усмотрения [Головина, 2019: 15].

Еще в середине 2023 г. в Республике Казахстан законодательно урегулированы базовые вопросы платформенной занятости¹⁸. Несмотря на то что ТК РК не устанавливает презумпции трудовых отношений (по аналогии со ст. 19.1 ТК РФ), присоединение конкретного физического лица к публичному договору с платформой казахский законодатель посчитал достаточным для установления трудовых отношений и признания за конкретным лицом всех прав и льгот.

¹⁵ The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva, 2021 // URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (дата обращения: 11.10.2025).

¹⁶ См., например: решение Петроградского районного суда г. Санкт-Петербурга от 7 июля 2020 г. по делу № 2-1656/2020; заочное решение Правобережного районного суда г. Липецка от 7 мая 2020 г. по делу № 2-493/2020.

¹⁷ Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019.

¹⁸ Закон Республики Казахстан от 20 апреля 2023 г. № 226-VII «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения».

Стоит отметить, что в октябре 2025 г. на очередном заседании Постоянной комиссии Межпарламентской Ассамблеи СНГ по экономике и финансам (в СНГ входят все государства-члены ЕАЭС) состоялось обсуждение модельного закона, регулирующего платформенную занятость¹⁹. С одной стороны, это показывает, что вопрос находится в фокусе внимания, а с другой – что законодатели подходят с большой осторожностью к любым экспериментам в данном направлении.

Проектная занятость

Однозначного определения проектной занятости трудовое законодательство стран ЕАЭС не содержит.

В России, например, проектная деятельность регулируется немногочисленными нормативными документами: ГОСТ Р 54869-2011²⁰ и ГОСТ Р ИСО 21500-2023²¹.

Ряд других нормативных актов, в частности постановление Правительства РФ от 31 октября 2018 г. № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации» и распоряжение Минэкономразвития России от 14 апреля 2014 г. № 26Р-АУ «Об утверждении Методических рекомендаций по внедрению проектного управления в органах исполнительной власти», имеют специальную область применения: регулируют проектную деятельность органов исполнительной власти в Российской Федерации, поэтому апеллировать к ним при анализе вопросов хозяйствования и трудового права если и можно, то с большой осторожностью.

Из указанных ГОСТов (в их системной связи) можно выделить несколько отличительных качеств проекта: 1) нацелен на получение уникального хозяйственного результата; 2) реализуется в ограниченных временных и ресурсных рамках; 3) выполняется временными командами; 4) осуществляется поэтапно с прохождением контрольных точек.

Законодательство других государств-членов ЕАЭС о проектной деятельности принципиальных отличий не имеет, так как все акты имеют «общие корни» в виде международного стандарта ISO 21500:2012 «Guidance on project management».

Рассмотрение вышеуказанных характеристик проекта через призму трудового права означает, что задействованный в его реализации работник заключает временный трудовой договор для выполнения конкретной работы (не являющейся сезонной), а период действия трудового договора данного работника определяется с высокой долей условности. Так, если проект будет реализован в соответствии с бизнес-планом, то трудовые отношения будут прекращены по достижении конкретных результатов, а если проект «провалится» (результаты не достигнуты в установленный срок) или, наоборот, требуемый результат достигнут раньше установленного срока, то решение всех вопросов как продления трудовых отношений в принципе, так и определения сроков продления остается исключительно на усмотрение работодателя (расширяется его хозяйская власть).

Подобного рода занятость, как отмечает М. О. Пряженников, является неустойчивой, что сильно снижает защищенность работника, при этом Конвенция МОТ от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе рабо-

¹⁹ Защита курьеров, таксистов и фрилансеров: в СНГ появится закон о платформенной занятости // URL: https://iacis.ru/novosti/postoyannye_komissii/zashita_kurerov_taksistov_i_frilanserov_v_sng_royavitsya_zakon_o_platformennoj_zanyatosti (дата обращения: 17.10.2025).

²⁰ ГОСТ Р 54869-2011. Национальный стандарт Российской Федерации. Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом.

²¹ ГОСТ Р ИСО 21500-2023. Национальный стандарт Российской Федерации. Управление проектами, программами и портфелями проектов. Контекст и основные понятия.

тодателя» (ч. 2 ст. 2) разрешает не распространять некоторые гарантии на работников, заключивших временный трудовой договор или привлеченных для выполнения отдельных работ [Пряженников, 2020: 139].

Одновременно с этим М. О. Пряженников на примере трудового законодательства РФ выделяет ряд вариантов оформления работы над проектом на основании трудового договора: это «срочный трудовой договор на срок до 5 лет (ч. 1 ст. 59 ТК РФ); временный перевод на другую должность для работы над проектом; возложение обязанности работы над проектом исключительно приказом работодателя без изменения условий трудового договора; совмещение профессий (должностей) при согласии работника на основании приказа работодателя и дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 60.2 ТК РФ); внутреннее или внешнее совмещение на срок реализации проекта (абз. 11 ч. 2 ст. 59 ТК РФ)» [Пряженников, 2020: 141]. При этом отмечается возможность применения аналогичных правовых конструкций в других государствах-членах ЕАЭС.

На первый взгляд неустойчивая проектная занятость органически не вписывается в концепции трудового законодательства государств-членов ЕАЭС, поскольку в ней практически не ограничена хозяйская власть работодателя и велики возможности для различных злоупотреблений с их стороны, а расширение практик заключения срочных трудовых договоров ведет к прекаризации населения [Томашевский, Волк, 2022: 42], что многими оценивается как негативное явление²².

Действительно, если пытаться проектную занятость «поставить на рельсы» общих правил заключения срочных трудовых договоров, то даже самые негативные прогнозы относительно нарушения трудовых прав граждан и общей деградации рынка труда будут казаться правдоподобными.

Вместе с тем все базовые законоположения о временном трудовом договоре были сформированы в эпоху индустриального общества, когда шла массовая стандартизация, наращивание объемов проводилось в первую очередь за счет увеличения производственных мощностей, а конвейерный тип производства «стер» человека, оставив исключительно функцию.

За последние десятилетия произошли коренные изменения в системе хозяйствования, обусловленные массовой и повседневной информатизацией, которые не отменяют традиционных (индустриальных) форматов занятости, но требуют особых условий.

Кроме того, как уже отмечалось, сейчас перед отечественной экономикой стоит уникальная задача по импортозамещению, т. е. созданию наукоемких и высокотехнологичных изделий с высоким уровнем локализации (желательно в пределах территории России). В условиях глобального разделения труда вся технологичная продукция производится из большого количества комплектующих, изготавливаемых по всему миру (например, Тайвань – традиционный лидер в производстве микроэлектроники, Корея – полупроводников и т. д.).

Применительно к нынешней санкционной ситуации речь идет не только о создании на территории России конкретных изделий – аналогов и копий уже имеющейся на международном рынке продукции, которая сейчас просто из-за санкционных мер не продается российским компаниям, но и о выработке технологий ее изготовления.

В детальном приближении задача по импортозамещению – это великое множество конкретных проектов по созданию изделий и соответствующих технологий,

²² Прекариат: что это за класс и чем он может быть опасен // URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/633fd9b39a794736b316f134?from=copyhttps://trends.rbc.ru/trends/social/633fd9b39a794736b316f134> (дата обращения: 17.10.2025).

приобретение которых на внешних рынках стало невозможно. С учетом того обстоятельства что в рамках импортозамещения предстоит решать большое количество творческих и интеллектуальных задач, которые в большей степени требуют именно уникального человеческого ресурса, нежели ежедневного личного присутствия каждого работника на территории работодателя, можно как внедрять в проектную занятость уже существующие законоположения о дистанционном труде, так и легализовать ряд сложившихся в труде практик цифрового взаимодействия работника и работодателя. Сейчас, когда появилась национальная цифровая платформа (цифровая платформа МАХ)²³, можно без риска утраты конфиденциальной информации легализовать, например, обмен юридически значимыми сообщениями между работниками и работодателями²⁴.

Подобное стечение обстоятельств может стать катализатором для развития проектной занятости в России.

Гражданское законодательство, например, не исключает возможности создать юридическое лицо с определенным «сроком жизни» и конкретными целями деятельности (ч. 3 ст. 11 Федерального закона № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» и ч. 2 ст. 12 Федерального закона № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью»). Указанные законоположения допускают возможность конкретно сформулировать в уставе цель деятельности общества (не ограничиваться общими словами об извлечении прибыли) и определить предельный «срок» жизни данного юридического лица (зафиксировать сроки реализации проекта и контрольные точки, например завершение регистрации прав на созданный в результате реализации проекта объект интеллектуальной собственности).

Временные ограничения и конкретное целеполагание в полной мере соответствуют логическому ядру проекта. Очевидно, что такая конструкция не является идеальной: подходит только для некоторых корпоративных юридических лиц (ст. 65.1 ГК РФ) и потенциально ограничивает индивидуальных предпринимателей в проектной деятельности, однако показывает, что даже сейчас в рамки отечественного гражданского законодательства возможно «вписать» проект.

Как показывает практика, необходимо адаптировать трудовое законодательство под определенные специализированные сферы деятельности. В гл. 54.1 ТК РФ законодатель адаптировал регулирование труда спортсменов и тренеров под уникальную специфику их профессиональной деятельности: были легализованы гармонично проистекающие из специфики сферы физической культуры и спорта возможности заключения срочных трудовых договоров, возможности и основания досрочного прекращения трудовых отношений и т. д.

Некорректно проведение прямых аналогий между трудом спортсмена и трудом работника в проекте, однако определенные параллели все-таки уместны: как в случае спортсмена срок трудового договора может быть обусловлен периодом проведения спортивного мероприятия (сезона), так и срок трудового договора в проекте может быть обусловлен периодом его реализации; в обоих случаях на этапе заклю-

²³ Распоряжение Правительства РФ от 12 июля 2025 г. № 1880-р «Об организации, обеспечивающей создание и функционирование многофункционального сервиса обмена информацией».

²⁴ Сейчас отечественная судебная практика противоречива: если работник направляет работодателю любым удобным способом информацию, то, по мнению судов, у работодателя возникает обязанность эту информацию обработать (см., например, определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14 мая 2020 г. по делу № 88-10258/2020, где направление заявления об увольнении через мессенджер признано достаточным для увольнения работника); в противовес – если работодатель потребует выйти на работу / дать письменные объяснения и т. д. через мессенджер, то суды признают такие действия работодателей незаконными.

чения трудового договора можно определить как цель заключения срочного трудового договора, так и период времени, необходимый для ее достижения.

Также немаловажно, что проектная занятость даже при базовом законодательном регулировании (установлении критериев проекта, предельных сроков его реализации, условий, когда проект считается завершенным и т. д.) автоматически не «вытеснит» традиционные устойчивые формы занятости и не создаст условий для массовой прекаризации рынка труда в силу того обстоятельства, что деятельность подавляющего количества работодателей исходно не попадает в рамки проектной.

Иными словами, в настоящий момент в границах ЕАЭС сформировалась хозяйственная почва для внедрения новых «цифровых» форм занятости и проектной занятости.

Экономическая жизнь нередко опережает законодательство, в связи с чем хозяйствующие субъекты часто формируют ниши в экономике, «подстраивая» все остальное, в том числе труд работников, под реальные условия хозяйствования. В такой ситуации, когда высока степень неопределенности, действительно нередко нарушаются трудовые права граждан.

Как отмечают Ю. В. Иванчина и Е. А. Истомина, «неопределенность на рынке труда с очевидностью порождает риски – как для государства, так и для граждан, которые в определенный момент не смогут найти подходящую работу и обеспечить средства к существованию для себя и своей семьи» [Иванчина, Истомина, 2023: 413].

Вместе с тем из-за значительной неопределенности не только растут риски государства и трудоспособного населения, но и многие бизнес-инициативы, особенно инновационного толка, не получают должного развития, так как не могут масштабироваться: перейти от личного труда новатора к наемному труду для реализации его идей, а в случае фактического перехода к наемному труду его нередко заменяют гражданско-правовыми конструкциями.

В связи с этим Ю. В. Иванчина указывает: «Право на труд в безопасных условиях и на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда должно быть реализовано в отношении каждого лица, предоставляющего свой труд, вне зависимости от формы применения этого труда. Представляется, что право на обязательное социальное страхование также должно быть обусловлено не наличием трудового отношения на основании заключенного трудового договора, а участием лица в общественно полезной трудовой деятельности» [Иванчина, 2024: 134].

Трудовое право в данной ситуации «должно становиться антиподом неопределенности» [Иванчина, Истомина, 2023: 411], придавая общественным отношениям, возникающим по поводу труда, стабильность.

Видится, что законодательному закреплению подлежит несколько базовых характеристик: 1) критерии платформы и проекта как работодателя; 2) определенный порядок заключения трудового договора (в случае платформенной занятости возможно упрощенный); 3) специфические трудовые гарантии работников (например, право на «офлайн» в случае выполнения работы из дома); 4) инструменты защиты интересов работодателя (применительно к проектной занятости, в частности условие о неконкуренции или ограничение на ежегодные оплачиваемые отпуска в периоды «ключевых» событий проекта); 5) определение и описание критериев случаев допустимого заключения срочного трудового договора; 6) упрощенные равные условия об электронном обмене сообщениями.

Если трудовое законодательство получит несколько базовых норм, регулирующих проектную и платформенную занятость, то не случится общей деградации

рынка труда, права работников (тех, у кого сейчас гражданско-правовые отношения подряда или возмездного оказания услуг) будут защищены значительно больше, да и хозяйствующие субъекты получают бóльшую защиту, что даст им возможность эффективнее оценивать бизнес-инициативы и развивать их.

Иными словами, «цифровые» формы занятости и проектная занятость должны стать новыми инструментами администрирования экономики в руках государства, позволяющими решать несколько принципиальных задач:

1) «оздоровление» рынка труда и придание ему, с одной стороны, устойчивости, а с другой – гибкости. Признание и развитие данных форм занятости дает больше возможностей адаптироваться к кризисным явлениям. Когда в силу любых причин: политических (как сейчас из-за обмена санкционными ударами), экономических (например, мировой финансовый кризис 2008 г.) и т. д. – происходит высвобождение рабочей силы, оставшиеся без работы граждане имеют пусть даже временный инструмент для получения доходов за счет работы в проектах или на платформах. Также проектная и платформенная занятость могут послужить для целей структурной перестройки рынка труда: простимулировать определенные сектора экономики, где есть дефицит кадров, или сгладить последствия для работников, высвобождаемых в тех секторах экономики, где традиционно переизбыток кадров;

2) борьба с «теневой» занятостью. Отслеживание неформальной занятости, при которой трудовые права граждан нередко нарушаются, а налоги и обязательные платежи в бюджеты не вносятся, для каждого государства является сложной и ресурсоемкой задачей. Вместе с тем работа на платформах оставляет «цифровой след», это создает основу для введения для таких лиц специальных налоговых режимов (например, налог на профессиональный доход). Также появляется возможность введения автоматического учета доходов и уплаты налогов платформой за исполнителя;

3) открытие новых горизонтов в управлении рынком труда в режиме «реального времени»: государство, имея доступ к анонимным агрегированным данным с платформ, может отслеживать востребованность профессий и навыков, уровень доходов в разных секторах экономики. Это позволяет принимать более адресные и взвешенные решения: куда направлять ресурсы на переобучение, какие образовательные программы развивать, как корректировать миграционную политику и т. д.

Кроме того, это позволяет обойти географические границы, поскольку цифровые технологии позволяют работать удаленно, что даст больше возможностей людям с ограниченной мобильностью (лица с ограниченными возможностями здоровья, молодые родители, жители депрессивных регионов и т. д.) получать доступ к работе.

Наконец, развитие «цифровых» форм занятости – это важный шаг в стимулировании массового малого предпринимательства, которое справедливо называют главным драйвером экономики в современных условиях.

Вместе с тем справедливо отметить, что все описанные положительные эффекты от развития «цифровых» форм занятости без должного внимания со стороны государства как ключевого администратора экономики не будут достигнуты, скорее, наоборот: создадут условия для прекаризации рынка труда и роста социальной напряженности на фоне нестабильности доходов и отсутствия социальных гарантий. Современное государство не должно бороться с объективной технологической реальностью, его задача состоит в том, чтобы создать новую архитектуру регулирования, которая сохранит гибкость и преимущества «цифровых» форм занятости и проектной занятости, при этом обеспечит работникам минимальный уровень социальных гарантий.

Библиографический список

Bell D. The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting. – N. Y.: Basic books, Cop., 1973. – XIII, 507 p.

Головина С. Ю. Расторжение трудового договора по законодательству государств-членов Евразийского экономического союза // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 4. – С. 24–29.

Головина С. Ю. Совершенствование законодательства о трудовом договоре государств-членов Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 4. – С. 14–17.

Головина С. Ю., Раманкулов К. С., Томашевский К. Л., Хасенов М. Х. Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 13–33.

Иванчина Ю. В., Истомина Е. А. Неопределенность, социальный риск незанятости и рынок труда // Пермский юридический альманах. – 2023. – № 6. – С. 407–420.

Иванчина Ю. В. Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 116–140.

Куренной А. М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 3–7.

Люттов Н. Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. – 2022. – № 10. – С. 72–81.

Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2009. – 26 с.

Пряженников М. О. Проектная занятость в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС // Российский юридический журнал. – 2020. – № 6. – С. 136–145.

Томашевский К. Л., Волк Е. А. Тенденции в развитии правового регулирования нетипичных форм занятости в Беларуси и России в сравнении с опытом Европейского союза // Закон. – 2022. – № 10. – С. 38–50.

References

Bell, D. (1973) *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting*. New York, Basic books, Cop., XIII, 507.

Golovina, S. Yu. (2016) Rastorzhenie trudovogo dogovora po zakonodatel`stvu gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza [Termination of an employment contract under the laws of the member states of the Eurasian Economic Union]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 24–29.

Golovina, S. Yu. (2019) Sovershenstvovanie zakonodatel`stva o trudovom dogovore gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza s uchetom mezhdunarodnykh trudovykh standartov [The improvement of the laws on a labor agreement of the Eurasian Economic Union member states taking into account international labor standards]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 14–17.

Golovina, S. Yu. & Ramankulov, K. S. & Tomashevskii, K. L. & Khasenov, M. Kh. (2020) Trudovoe pravo i sotsial`noe obespechenie v gosudarstvakh EAES v usloviyakh pandemii COVID-19: opyt Belarusi, Kazakhstana, Kyrgyzstana i Rossii [Labour Law and Social Security in the EAEU States During the COVID-19 Pandemic: Experience of Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (4), 13–33.

Ivanchina, Yu. V. & Istomina, E. A. (2023) Neopredelennost`, sotsial`nyi risk nezanyatos-ti i rynek truda [Uncertainty, social risk of unemployment and the labor market]. *Permskii yuridicheskii al`manakh*, (6), 407–420.

Ivanchina, Yu. V. (2024) Novaya paradigma trudovogo prava v usloviyakh informatsion-nogo obshchestva [The new paradigm of labor law in an information society]. *Ezhegodnik trudovogo prava*, (14), 116–140.

Kurennoi, A. M. (2018) Pravo i spravedlivost` v rossiiskoi sisteme regulirovaniya tru-dovykh otnoshenii [Law and justice in the Russian system of labor relations regulation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (4), 3–7.

Lyutov, N. L. (2022) Platformennaya zanyatost`: proekt novoi direktivy ES i normy Ros-sii i Kazakhstana [Platform Employment: Draft New EU Directive and Norms of Russia and Kazakhstan]. *Zakon*, (10), 72–81.

Motsnaya, O. V. (2009) *Netipichnaya trudovaya zanyatost`: nekotorye problemy teorii i praktiki* [Non-standard Employment: Some Theoretical and Practical Issues]: autoabstr. of cand. jur. sc. thesis. Moscow, 26.

Pryazhennikov, M. O. (2020) Proektnaya zanyatost` v mezhdunarodnykh standartakh truda i trudovom zakonodatel`stve stran EAES [Project employment in international la-bour standards and labour legislation of the EAEU countries]. *Rossiiskii yuridicheskii zhur-nal*, (6), 136–145.

Tomashevskii, K. L. & Volk, E. A. (2022) Tendentsii v razvitii pravovogo regulirovaniya netipichnykh form zanyatosti v Belarusi i Rossii v sravnenii s opytom Evropeiskogo soyuza [Trends in the development of legal regulation of atypical forms of employment in Belarus and Russia in comparison with the experience of the European Union]. *Zakon*, (10), 38–50.

Информация об авторе

Артемий Андреевич Марков – аспирант кафедры трудового права Уральско-го государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (e-mail: a.a.markov3@uslu.su).

Information about the author

Artemii A. Markov – postgraduate student of the Department of Labor Law, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: a.a.markov3@uslu.su).

© А. А. Марков

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025

Для цитирования:

Опанасюк И. О. Теория и практика установления гибкого рабочего времени для уязвимой категории работников // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 59–70. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_59.

Information for citation:

Opanasyuk, I. O. (2025) *Teoriya i praktika ustanovleniya gibkogo rabocheho vremeni dlya uyazvimoi kategorii rabotnikov* [Theory and Practice of Setting Flexible Working Time for Vulnerable Categories of Workers]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 59–70. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_59.

УДК 349.2

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_59

Научная статья

ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УСТАНОВЛЕНИЯ ГИБКОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ УЯЗВИМОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

И. О. Опанасюк

*Институт правовых исследований Национального центра законодательства
и правовой информации Республики Беларусь*
ORCID ID: 0009-0005-2061-5664

Статья посвящена правовому регулированию режима гибкого рабочего времени и проблеме его применения на практике. Автором проведен краткий анализ норм трудового законодательства постсоветского пространства и стран Евразийского экономического союза с целью выявления особенностей данного режима рабочего времени и решения возникающих дилемм в процессе его установления для уязвимой категории работников.

Ключевые слова: *занятость, рабочее время, гибкий график работы, уязвимая категория работников*

THEORY AND PRACTICE OF SETTING FLEXIBLE WORKING TIME FOR VULNERABLE CATEGORIES OF WORKERS

Irina O. Opanasyuk

*The Institute of Legal Studies of the National Center
for Legislation and Legal Information of the Republic of Belarus*
ORCID ID: 0009-0005-2061-5664

The article is devoted to the legal regulation of the flexible working time regime and the problem of its application in practice. The author provides a brief analysis of the norms of labor legislation in the post-Soviet space and the countries of the Eurasian Economic Union

in order to identify the features of this working time regime and solve the emerging dilemmas in the process of its establishment.

Keywords: *employment, working time, flexible work schedule, vulnerable category of workers*

Введение

В современном мире все больше распространяются различные формы нестандартной занятости. Гибкая занятость рассматривается как современная, набирающая популярность модель социально-трудовых отношений в условиях динамичной и неопределенной экономики. На практике это может выражаться в различных профилях занятости: неполная занятость (неполный рабочий день или неделя); гибкий рабочий график (скользящий график); частичная и временная занятость и т. д. [Тонких и др., 2023: 37].

Настоящая статья посвящена такому актуальному вопросу, как установление гибкого рабочего времени. Как отмечается в науке трудового права, «рабочее время может быть организовано в зависимости от особенностей деятельности экономического субъекта и сферы профессиональных обязанностей сотрудников в традиционных „жестких“ и гибких формах. „Жесткие“ формы подразумевают обязательное присутствие работника в течение всего рабочего дня на определенном рабочем месте каждый день в течение всей рабочей недели. Особый интерес представляют гибкие формы рабочего времени» [Ежова, 2023: 18]. Гибкое рабочее время позволяет работнику определять начало и окончание рабочего дня (смены) по согласованию с работодателем (нанимателем). Переход работника с общеустановленного на гибкий режим работы чаще всего связан с субъективными причинами (например, совмещение работы с семейными обязанностями). Практика показывает, что в силу определенных факторов не всегда представляется возможным установить сотруднику данный режим рабочего времени (например, специфика работы и производства, не предусмотренный локальным правовым актом перечень работников, которым может быть установлен режим гибкого рабочего времени, и др.). На законодательном уровне в ряде случаев для нанимателя предусмотрена обязанность установить неполное рабочее время работникам. Поэтому при решении вопроса об установлении гибкого режима рабочего времени работодателю (нанимателю) следует учитывать не только особенности труда, но и личные потребности работника. «Конструкцию „гибкого рабочего времени“ следует основывать, безусловно, на соглашении сторон, но в ее основании должны находиться интересы сторон, сбалансированные, рациональные, обоснованные и экономически выгодные» [Рыбкина, 2020: 108–109].

«Дифференциация является составной частью процедурно-процессуального правового механизма, обеспечивающего реализацию трудовых прав и обязанностей сторон трудовых отношений» [Передерин, 2024: 118]. В трудовом законодательстве дифференциация правового регулирования труда отдельных категорий работников осуществляется в зависимости от объективных (условия труда) и субъективных (личные особенности работника) факторов. «Дифференциация по своей сути – это позитивная дискриминация, когда различия, исключения, предпочтения, а также ограничения объективно обусловлены, к примеру, потребностью в повышенной социальной и правовой защите отдельных категорий работников» [Иванчина, 2025: 39]. Она зависит от того, «продиктована ли необходимость специального регулирования особенностями работы (не имеет значения, какое лицо будет ее выполнять) либо специфика правового регулирования связана с особыми свойствами работ-

ника и будет проявляться независимо от выполняемой им работы» [Михайленко, Парубов, Шаханина, 2023: 158]. При этом не все факторы, обуславливающие дифференциацию труда работников, выступают основаниями для определения уязвимых категорий работников. В целях определения перечня работников и факторов уязвимости следует рассмотреть понятие «уязвимые категории работников», определение которого в законодательстве о труде как Республики Беларусь, так и иных государств-членов Евразийского экономического союза не содержится. В связи с чем предлагается, во-первых, изучить проблематику, связанную с установлением гибкого графика работы в отношении уязвимой категории работников, в частности женщин и работников с семейными обязанностями, во-вторых, обосновать эффективность его применения на практике путем выявления особенностей режима гибкого рабочего времени.

Основная часть

Режим рабочего времени устанавливает ежедневную и еженедельную продолжительность рабочего времени и времени отдыха каждого работника в зависимости от его категории, должности и выполняемой работы и определяется локальными правовыми актами организации (далее – ЛПА). В настоящее время в юридической науке все чаще встречается понятие «уязвимые категории работников», к которым относятся несовершеннолетние, инвалиды, лица, работающие по контракту, женщины, работники с семейными обязанностями и др. Понятие «уязвимый» по толковому словарю С. И. Ожегова означает «слабый, мало защищенный» [Ожегов, Шведова, 1994: 1982]. Как отмечает И. А. Комоцкая, «анализ национального законодательства и научных подходов ученых-правоведов различных отраслей права позволяет сделать вывод о том, что в каждой отрасли права перечень категорий лиц, являющихся уязвимыми, различается. При этом даже в одной отрасли права субъектный состав может отличаться в зависимости от целей правового регулирования. Так, например, в праве социального обеспечения одинокое проживание пожилых граждан является основанием для признания их уязвимой категорией лиц, которые могут нуждаться в социальных услугах. При этом в уголовном праве, трудовом праве, гражданском праве такие факторы не являются основанием для дифференциации правового регулирования. Вместе с тем перечень уязвимых групп в целях содействия их занятости и обеспечения гарантий в сфере труда также отличается» [Комоцкая, 2024: 598]. В законодательстве о труде государств-членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) уязвимая категория лиц рассматривается как определенная категория работников, характеризующаяся рядом особенностей, связанных с предоставлением им гарантий и установлением ограничений. К этой категории относятся, в частности, женщины и работники, имеющие семейные обязанности.

В современном мире широко применяются различные формы гибких (нестандартных) моделей организации рабочего времени, направленные, по мнению М. С. Якушевой, М. В. Германа и Б. С. Бурыхина, на стимулирование трудовой деятельности уязвимых сегментов рынка труда (молодежи, женщин с детьми дошкольного возраста, людей старшего поколения). Авторы считают, что удовлетворенность гибкостью в одностороннем порядке, только со стороны работодателя или только со стороны работника, не даст должного результата. Требуются кардинальные изменения на всех уровнях иерархии трудовых отношений, которые, в свою очередь, не могут не затронуть и проблему рабочего времени [Бурыхин, Герман, Якушева, 2018: 130]. Говоря о различных категориях работников, относящихся к «уязвимым», следует обратить внимание на женщин с семейными обязанностями

ми, которые, несмотря на гендерное равенство с мужчинами, в большинстве случаев продолжают совмещать профессиональную деятельность с работой по дому и воспитанием детей.

Хотя в последнее время правовое положение женщин в сфере труда и занятости изменяется в лучшую сторону, оно далеко не совершенно. Как отмечается в науке, требуются коренные изменения, чтобы была возможность комфортно сочетать материнство и трудовые обязанности и при этом чтобы карьера женщины не страдала [Адриановская, Забулова, 2020: 133].

На практике нередко возникает проблема установления гибкого графика работы женщинам, вышедшим из отпуска по уходу за детьми. Бывают случаи, когда для женщины удобнее установить режим гибкого рабочего времени (далее – РГРВ) вместо неполного рабочего дня (недели). Сегодня наниматели (работодатели), как правило, отказывают в удовлетворении просьбы работника в связи с тем, что при гибком графике работы последний сам регулирует начало, окончание и общую продолжительность рабочего дня.

Режим гибкого рабочего времени в советский период регулировался постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей». Постановление было направлено на создание благоприятных условий для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни. При этом организация труда работниц по скользящему (гибкому) графику осуществлялась администрацией предприятия совместно с профсоюзным комитетом (подп. 1.5 п. 1). Скользящий (гибкий) график работы мог быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный для работника срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т. д. (подп. 2.2 п. 2).

«Нормы трудового законодательства стран-участниц ЕАЭС направлены на создание условий, необходимых для развития инициативы работников и работодателей, предоставление им максимальных возможностей самостоятельно решать вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений. И хотя основы трудового законодательства имеют много общего, но в то же время отдельные положения содержат национальные особенности» [Обухова, 2022: 494]. Анализ трудового законодательства государств-членов ЕАЭС показывает, что кодифицированные законы отдельных стран не содержат нормы, регламентирующие процедуру организации гибкого рабочего времени. Например, Трудовой кодекс Республики Армения раскрывает понятие режима рабочего времени без упоминания о РГРВ (ст. 142), Трудовой кодекс Республики Кыргызстан содержит статью, раскрывающую общий порядок режима труда и отдыха (ст. 178).

Пункт 1 ст. 74 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) подчеркивает необходимость установления РГРВ работникам в целях сочетания их социально-бытовых и иных личных потребностей с интересами производства. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) разъясняет, что при работе в РГРВ начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (ч. 1 ст. 102).

Трудовое законодательство иных постсоветских государств также содержит нормы, регулирующие способ организации гибкого рабочего времени для отдельных лиц или групп работников. Так, Трудовой кодекс Республики Узбекистан в ст. 193 раскрывает сущность и элементы РГРВ. В отличие от трудового законодательства других постсоветских государств, в ст. 100¹ Трудового кодекса Республики Молдова не только раскрывается порядок установления гибких форм работ, но и в целях ра-

зумной корректировки графика работы изложены факторы, определяющие возможность приспособить рабочее место работника для работы по гибкой форме. К ним относятся: а) связанные расходы; б) возможность реорганизации работы среди имеющегося персонала; с) возможность набора дополнительного персонала; d) влияние на качество; е) влияние на работоспособность работника; f) влияние на способность удовлетворять запросы клиентов (п. 6 ст. 100¹). В Трудовом кодексе Таджикистана (как и в ряде других стран) РГРВ не регламентирован. Только в ст. 72 кодекса раскрыта сущность режима рабочего времени.

Стандартными элементами гибкого рабочего времени являются: переменное (гибкое) время, фиксированное время, перерыв для отдыха и питания, продолжительность учетного периода. Составные элементы ГРВ для большинства стран ЕАЭС и отдельных постсоветских государств являются неизменными. Только у некоторых из них присутствует трехэлементный состав (например, ТК Казахстана не содержит указания на обеденный перерыв, в ТК РФ не прописаны элементы РГРВ, но они раскрываются в комментариях к кодексу).

В Республике Беларусь порядок установления гибкого графика работы и его элементы регламентированы в ст. 128–129 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси). Так, на основании ч. 2 ст. 128 ТК Беларуси РГРВ устанавливается работодателем по индивидуальным или коллективным просьбам в порядке, определенном ЛПА, при условии, если это учитывает интересы производства, не приведет к осложнениям в работе организации, не нарушит нормальную деятельность и ритмичность производства. При этом инициатором установления РГРВ может выступать как работник, так и работодатель. Понятно, что из содержания статьи вытекает особенность установления такого режима, которая связана с осуществлением производства, не позволяющего любому работнику перейти на РГРВ (например, данный режим не устанавливается при сменной работе согласно ч. 4 ст. 128 ТК Беларуси).

Учитывая тот факт, что в Беларуси, как и в других странах, ежегодно увеличивается число работающих по гибкому графику или с использованием иных нестандартных форм занятости, данный вопрос затронут и на уровне Генерального соглашения, заключенного между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями работодателей и профсоюзами на 2025–2027 годы (далее – Генеральное соглашение). Подпунктом 54.52 Генерального соглашения закреплена необходимость создания благоприятных условий для работников с семейными обязанностями, совмещения профессиональных функций и равноправного родительства. Кроме того, документом предусмотрена возможность применения гибких форм занятости (установление неполного рабочего времени, режима гибкого рабочего времени, надомный труд и др.) в отношении работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (подп. 54.28).

В целях реализации подп. 7.3 п. 7 Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь» (далее – Директива № 4), направленной на расширение применения гибких форм занятости, и во исполнение п. 116 Мероприятий по реализации положений Директивы № 4, утвержденных постановлением Совета министров Республики Беларусь и Национального банка Республики Беларусь от 28 февраля 2011 г. № 251/6, Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты) подготовлены рекомендации по применению гибких форм занятости. В рекомендациях предусмотрено, что РГРВ применяется при соблюдении трех основных условий:

1) обязательное ежедневное присутствие на работе отдельных работников или работников всего структурного подразделения организации в определенную часть

(интервал) рабочего дня (твердо установленные часы), служащую для обеспечения нормального ритма работы всего подразделения (подразделений организации) и поддержания необходимых контактов между работниками и руководителями, а также внешних контактов;

2) обязательная отработка каждым работником определенного (установленного законом) количества часов в течение либо рабочей недели, либо месяца, в зависимости от принятого в данном трудовом коллективе учетного периода;

3) обеспечение точного учета отработанного времени, выполнения заданий каждым работником и рациональное использование рабочего времени.

Анализ нормативных правовых актов показывает, что в трудовом законодательстве государств-членов ЕАЭС отсутствует определение гибкой формы занятости. Минтруда и соцзащиты в своих рекомендациях по применению нестандартных форм занятости дает разъяснение, что под гибкими (нестандартными, нетипичными) формами занятости обычно понимают трудовые отношения между нанимателем и работником, отличные от отношений, основанных на трудовом договоре на неопределенный срок, предусматривающем работу в условиях нормальной продолжительности времени. При этом подчеркивается значение таких форм занятости, которые позволяют эффективно использовать труд всех социально-демографических групп населения, в том числе тех, которые в силу ограниченной трудоспособности или по семейным и другим обстоятельствам не могут трудиться в течение полного рабочего дня или, например, на рабочих местах непосредственно в организациях. Государственный орган указывает, что к нестандартным режимам рабочего времени относятся: РГРВ, суммированный учет рабочего времени, неполное рабочее время¹.

Гибкий график работы характеризуется рядом особенностей:

1) РГРВ может устанавливаться как новому работнику при приеме на работу, так и уже работающему на весь период трудоустройства или на определенное время, а также индивидуально или коллективно;

2) конкретная продолжительность составных элементов режимов гибкого рабочего времени и учетный период устанавливаются нанимателем по согласованию профсоюзом;

3) максимально допустимая продолжительность гибкого рабочего времени в течение рабочего дня (в условиях 40-часовой рабочей недели) в отдельные дни не может превышать 10 часов. Перерывы для питания и отдыха не могут быть более 2 часов и менее 20 минут;

4) суммированное количество рабочих часов устанавливается штатным расписанием;

5) оплата труда при РГРВ производится за фактически отработанное время исходя из системы оплаты труда, принятой в организации. За переработку в условиях РГРВ предусматривается доплата или неоплачиваемый дополнительный день отдыха с согласия работника (ст. 69 ТК Беларуси);

6) при инициативе работника перевести его на РГРВ с ним нужно заключить дополнительное соглашение. Если РГРВ устанавливается при приеме на работу, такой режим рабочего времени фиксируется в трудовом договоре. Когда инициатором выступает руководитель организации, ему следует соблюсти требования ст. 32 ТК Беларуси, так как это изменение существенных условий труда работника;

¹ Портал Комитета по труду, занятости и социальной защите Брестского облисполкома. URL: <https://www.komtsz.gov.by/index.php/by/osnovnye-napravleniya-deyatelnosti/zanyatost/informatsiya-dlya-nanimatelej/268-rekomendatsii-po-primeneniyu-gibkikh-form-zanyatosti> (дата обращения: 06.10.2025).

7) при выполнении работы вне места нахождения нанимателя (например, нахождение работника в командировке, на конференции) РГРВ не применяется;

8) введение РГРВ по просьбе работника является правом, а не обязанностью нанимателя;

9) контроль времени при гибком графике может осуществляться нанимателем путем ведения внутреннего журнала фиксации рабочего времени; локальными сервисными программами и программами; системой пропускного контроля; камерами наблюдения².

А. И. Штейнер отмечает, что «основной особенностью РГРВ является право работника начинать и заканчивать работу по своему усмотрению, с учетом особенностей работы, семейных обстоятельств и личных интересов». Автор также предлагает примерный алгоритм введения гибкого рабочего времени, который может быть учтен нанимателем при его установлении, а именно:

«1) необходимо оценить целесообразность использования в организации РГРВ;

2) установить перечень структурных подразделений и (или) должностей (более правильным считаем: категорий работников. – И. О.), для которых использование РГРВ будет являться эффективным;

3) закрепить в ЛПА правила и условия работы в РГРВ. Порядок применения РГРВ можно прописать в Правилах внутреннего трудового распорядка, в Положении о порядке работы в РГРВ или другом локальном акте;

4) при приеме работника на работу ознакомить его с ЛПА, регулирующим порядок работы в РГРВ;

5) прописать соответствующий режим труда и отдыха в трудовом договоре работника» [Штейнер, 2018].

На наш взгляд, следует добавить еще один пункт алгоритма: внедрить систему учета рабочего времени. Это позволит осуществлять необходимый контроль за своевременностью прихода и ухода сотрудника организации.

В комментарии к ст. 102 ТК РФ под общей редакцией Ю. П. Орловского сказано, что «во-первых, работодатель может устанавливать для работников различные режимы рабочего времени, с учетом особенностей производства, особого характера труда, категорий работников, возраста, состояния здоровья и других факторов; во-вторых, скользящие (гибкие) графики работы могут быть также предусмотрены для отдельных категорий работников коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка» [Орловский, 2016].

По трудовому законодательству государств-членов ЕАЭС, где предусмотрено право на переход в РГРВ, из содержания норм вытекает, что такой режим может быть установлен по просьбе работника в случае достижения согласия с работодателем (нанимателем), поскольку обязанность может возникнуть в том случае, если это закреплено на локальном уровне (например, в коллективном договоре). В неофициальном толковании ст. 102 ТК РФ дается разъяснение, что «существует одна предусмотренная законодательством ситуация, в которой просьба работника о введении для него режима гибкого рабочего времени не может быть проигнорирована работодателем. Это наличие у работника на попечении несовершеннолетнего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида»³. Пункт 1 ч. 1 ст. 289 ТК Беларуси

² Что такое гибкий график работы и как его оформить сотруднику // URL: <https://www.insales.ru/blogs/university/chto-takoe-gibkij-grafik-raboty-i-kak-ego-oformit-sotrudniku?ysclid=mc1ntaeaab311899660> (дата обращения: 02.07.2025).

³ Что значит гибкий график работы // URL: <https://assistentus.ru/sotrudniki/gibkii-grafik-raboty/?ysclid=mc1psdm14b140073141> (дата обращения: 02.07.2025).

в таком случае обязывает нанимателя установить работнику на основании его заявления неполное рабочее время. Похожая норма содержится и в ТК РФ. Так, согласно ч. 2 ст. 93 «работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя». Из чего следует, что РГРВ может быть введен при неполном рабочем времени.

Таким образом, обосновывая необходимость закрепления в законодательстве обязанности нанимателя установить РГРВ работнику в определенных случаях, можно привести следующие аргументы:

во-первых, при установлении гибкого рабочего времени работник не теряет в зарплате, а наниматель, следовательно, в производительности работника, поскольку работник должен отработать установленную за ним норму часов и выполнить необходимый объем работы;

во-вторых, при неполном рабочем времени работник работает меньше по времени и, соответственно, выполняет меньший объем работы. Поэтому у нанимателя возникает необходимость поручать данную работу другому работнику;

в-третьих, на гибкий график работы могут перейти определенные категории лиц, перечисленные на локальном уровне при наличии обстоятельств, подтверждающих необходимость такого перехода.

Такие положения, устанавливающие повышенный уровень социальной защищенности отдельных категорий работников, в том числе женщин и лиц с семейными обязанностями, позволят им активно участвовать в жизни общества, в развитии экономики, повышении своего благосостояния и достатка своей семьи, обращаясь, таким образом, реже за помощью к государству. Главное условие – действенность названных норм права в практической жизни [Истомина, Федорова, 2018: 122].

Выводы

Поскольку в настоящее время установление скользящего графика является правом нанимателя, учитывая специфику труда женщин с семейными обязанностями (в том числе иной категории работников, относящихся к «уязвимой») и особенности установления РГРВ, считаем необходимым усовершенствовать нормы ТК Беларуси путем дополнения гл. 10 статьей 128¹ «Право работника на установление режима гибкого рабочего времени» следующего содержания:

«Наниматель обязан устанавливать режим гибкого рабочего времени:

- 1) по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- 2) работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
- 3) инвалидам в соответствии с индивидуальными программами реабилитации, абилитации инвалидов;

4) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

Переход работника на режим гибкого рабочего времени оформляется приказом (распоряжением) с соблюдением требований, предусмотренных статьей 128 настоящего кодекса».

В целях улучшения условий труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, также предлагаем подп. 54.52 Генерального соглашения изложить в следующей редакции: «создание благоприятных условий труда для работников с семейными обязанностями при использовании нестандартных форм занятости для совмещения профессиональных функций и равноправного родительства».

Поскольку в настоящее время трудовым законодательством ряда государств предусмотрено, что порядок организации и установления режима гибкого рабочего времени регулируется локальными правовыми актами организации, полагаем, что для усиления прав работников с семейными обязанностями следует в коллективном договоре прописывать конкретную категорию лиц, относящуюся к уязвимой, и обстоятельства, на основании которых данный режим будет устанавливаться работодателем (нанимателем) по их просьбе, а в ПВТР – процедуру установления РГРВ работникам.

В связи с тем что гибкая форма занятости сейчас становится актуальной и необходимой при регулировании труда отдельных работников, в том числе с семейными обязанностями, закрепление РГРВ на локальном и законодательном уровнях будет способствовать повышению производительности их труда и возможности благоприятно совмещать трудовые и семейные функции.

В целях усиления защиты законных интересов уязвимых категорий работников в ТК Беларуси и стран ЕАЭС целесообразно закрепить следующее определение: «Уязвимый работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем (нанимателем) и совмещающее выполнение трудовых обязанностей с другими обязанностями лично-семейного характера, нуждающееся в дополнительных гарантиях».

Приведенный в статье теоретический и практический опыт Республики Беларусь и Российской Федерации, полагаем, будет полезен и иным постсоветским государствам при правовом регулировании режимов рабочего времени и порядка их установления.

Библиографический список

Адриановская Т. Л., Забулова К. История развития правового регулирования труда женщин // Аграрное и земельное право. – 2020. – № 6 (186). – С. 131–133.

Бурыхин Б. С., Герман М. В., Якушева М. С. Сравнительный анализ традиционных и гибких моделей организации рабочего времени // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2018. – № 42. – С. 129–138.

Ежова С. Ю. Гибкие формы организации труда и рабочего времени и условия, отличные от традиционной организации трудовой деятельности // Мир труда в XXI веке: производительность труда и его оплата: сб. ст. участников VIII Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 22 сентября 2022 года. М.: Образоват. учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», 2023. – С. 18–25.

Иванчина Ю. В. Современное состояние правового регулирования труда лиц с семейными обязанностями: Дифференциация или дискриминация? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2025. – № 3. – С. 39–42.

Истомина Е. А., Федорова М. Ю. Правовой механизм управления социальными рисками: моногр. – Екатеринбург: Изд. УИУ РАНХиГС, 2018. – 240 с.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. д. ю. н., проф. Ю. П. Орловский. – 7-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: Контракт; КНОРУС, 2016 // СПС «Гарант». URL: <https://base.garant.ru/55095920/?ysclid=mhlpns5w390122045> (дата обращения: 29.10.2025).

Комоцкая И. А. Понятие и правовая сущность уязвимых категорий работников в трудовом праве // Право в современном белорусском обществе. – 2024. – № 19. – С. 592–602.

Михайленко Ю. А., Парубов А. И., Шаханина С. В. Теоретические подходы к основаниям дифференциации в трудовом праве // Правоприменение. – 2023. – № 2. – С. 153–162.

Обухова Г. Н. Единство и дифференциация правового регулирования рынка труда в странах ЕАЭС // Федеративное государство: историко-правовой опыт и современные практики (к 100-летию образования СССР): материалы междунар. науч.-практ. конф., Омск, 20–22 октября 2022 года. – Омск: Омский гос. ун-т им. Ф. М. Достоевского, 2022. – С. 492–495.

Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка // URL: <https://roslib.rudn.ru/book/viewpdf/5df898dfb3951> (дата обращения: 29.10.2025).

Передерин С. В. Состояние и тенденции развития дифференциации правового регулирования наемного труда // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Право. – 2024. – № 4 (59). – С. 118–127. – DOI: 10.17308/law/1995-5502/2024/4/118-127.

Рыбкина М. В. Понятие гибкого рабочего времени в трудовом законодательстве Российской Федерации // Новеллы права, экономики и управления 2019: сб. науч. тр. по материалам V междунар. науч.-практ. конф., Гатчина, 22 ноября 2020 года. – Т. 1. – Гатчина: Гос. ин-т экономики, финансов, права и технологий, 2020. – С. 107–110.

Тонких Н. В., Бабинцева А. В., Джума В. И., Маркова Т. Л. Привлекательность гибких и цифровых форм занятости для Digital поколения // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. – 2023. – Т. 21. – № 4. – С. 36–45. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45.

Штейнер А. И. Профессионально об актуальном: Особенности режима гибкого рабочего времени // URL: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2018/june/29387/> (дата обращения: 19.06.2025).

References

Adrianovskaya, T. L. & Zabulova, K. (2020) *Istoriya razvitiya pravovogo regulirovaniya truda zhenshchin* [History of the Development of Legal Regulation of Women’s Labor]. *Agrarnoe i zemel’noe pravo*, (6:186), 131–133.

Burykhin, B. S. & German, M. V. & Yakusheva, M. S. (2018) *Sravnitel’nyi analiz traditsionnykh i gibkikh modelei organizatsii rabocheho vremeni* [Comparative Analysis of Traditional and Flexible Models of Working Time Organization]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, (42), 129–138.

Ezhova, S. Yu. (2023) *Gibkie formy organizatsii truda i rabocheho vremeni i usloviya, otlichnye ot traditsionnoi organizatsii trudovoi deyatel’nosti* [Flexible forms of labor and working time organization and conditions different from the traditional organization of labor activity]. *Mir truda v XXI veke: proizvoditel’nost’ truda i ego oplata* [The world of labor in the 21st century: labor productivity and its payment]: conference papers. Moscow, *Obrazovatel’noe uchrezhdenie profsoyuzov vysshego obrazovaniya ‘Akademiya truda i sotsial’nykh otnoshenii’*, 18–25.

Istomina, E. A. & Fedorova, M. Yu. (2018) *Pravovoi mekhanizm upravleniya sotsial`nymi riskami* [Legal mechanism of social risk management]: monography. Yekaterinburg, UIU RANHiGS, 240.

Ivachina, Yu. V. (2025) *Sovremennoe sostoyanie pravovogo regulirovaniya truda lits s semeinymi obyazannostyami: Differentsiatsiya ili diskriminatsiya?* [The Current State of Legal Regulation of the Labor of Persons with Family Responsibilities: Differentiation or Discrimination?]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (3), 39–42.

Komotskaya, I. A. (2024) *Ponyatie i pravovaya sushchnost` uyazvimykh kategorii rabotnikov v trudovom prave* [The concept and legal essence of vulnerable categories of workers in labor law]. *Pravo v sovremennom belorusskom obshchestve*, (19), 592–602.

Mikhailenko, Yu. A. & Parubov, A. I. & Shakhanina, S. V. (2023) *Teoreticheskie podkhody k osnovaniyam differentsiatsii v trudovom prave* [Theoretical Approaches to the Foundations of Differentiation in Labor Law]. *Pravoprimenenie*, (2), 153–162.

Obukhova, G. N. (2022) *Edinstvo i differentsiatsiya pravovogo regulirovaniya rynka truda v stranakh EAES* [Unity and Differentiation of Legal Regulation of the Labor Market in the EAEU Countries]. *Federativnoe gosudarstvo: istoriko-pravovoi opyt i sovremennye praktiki (k 100-letiyu obrazovaniya SSSR)* [Federal State: Historical and Legal Experience and Modern Practices (on the 100th Anniversary of the Formation of the USSR)]: conference papers. Omsk, Omskii gosudarstvennyi universitet im. F. M. Dostoevskogo, 492–495.

Orlovskii, Yu. P. (ed.) (2016) *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii* [Commentary on the Labor Code of the Russian Federation], 7th ed., revised, expanded and corrected. Moscow, Kontrakt, KNORUS. *SPS 'Garant'*, available at: <https://base.garant.ru/55095920/?ysclid=mhlpnhs5w390122045> (accessed: 29.10.2025).

Ozhegov, S. I. & Shvedova, N. Yu. (1994) *Tolkovyi slovar` russkogo yazyka* [Explanatory Dictionary of the Russian Language], available at: <https://roslib.rudn.ru/book/viewpdf/5df898dfb3951> (accessed: 29.10.2025).

Perederin, S. V. (2024) *Sostoyanie i tendentsii razvitiya differentsiatsii pravovogo regulirovaniya naemnogo truda* [The State and Development Trends of the Legal Regulation of Wage Labor Differentiation]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*, (4:59), 118–127, DOI: 10.17308/law/1995-5502/2024/4/118-127.

Rybkina, M. V. (2020) *Ponyatie gibkogo rabocheho vremeni v trudovom zakonodatel`stve Rossiiskoi Federatsii* [The Concept of Flexible Working Hours in the Labor Legislation of the Russian Federation]. *Novelly prava, ekonomiki i upravleniya 2019* [Novelties of Law, Economics, and Management 2019]: conference papers. Gatchina, Gosudarstvennyi institut ekonomiki, finansov, prava i tekhnologii, 107–110.

Shteiner, A. I. (2018) *Professional`no ob aktual`nom: Osobennosti rezhima gibkogo rabocheho vremeni* [Professional about the current: Features of the flexible working time regime], available at: <https://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2018/june/29387/> (accessed: 19.06.2025).

Tonkikh, N. V. & Babintseva, A. V. & Dzhuma, V. I. & Markova, T. L. (2023) *Privlekatel`nost` gibkikh i tsifrovyykh form zanyatosti dlya Digital pokoleniya* [Attractiveness of Flexible and Digital Forms of Employment for the Digital Generation]. *Vestnik Omskogo universiteta*, 21 (4), 36–45, DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).36-45.

Информация об авторе

Ирина Олеговна Опанасюк – магистр юридических наук, старший научный сотрудник Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовой информации Республики Беларусь (e-mail: opan-irina@yandex.ru).



Information about the author

Irina O. Opanasyuk – Master of Law, Senior Researcher at the Department of Research in the Field of Civil, Environmental and Social Law at the Institute of Legal Studies of the National Center for Legislation and Legal Information of the Republic of Belarus (e-mail: opan-irina@yandex.ru).

© И. О. Опанасюк

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025

Для цитирования:

Тишкович К. С. Духовно-нравственные ценности как основа сбалансированного регулирования защиты персональных данных при применении цифровых инструментов найма работников // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 71–80. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_71.

Information for citation:

Tishkovich, K. S. (2025) Dukhovno-nravstvennyye tsennosti kak osnova sbalansirovannogo regulirovaniya zashchity personal`nykh dannykh pri primenenii tsifrovyykh instrumentov naima rabotnikov [Spiritual and Moral Values as the Basis for Balanced Regulation of Personal Data Protection in the Use of Digital Hiring Tools]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 71–80. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_71.

УДК 349.2

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_71

Научная статья

**ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЕ ЦЕННОСТИ
КАК ОСНОВА СБАЛАНСИРОВАННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ЗАЩИТЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ
ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ
НАЙМА РАБОТНИКОВ**

К. С. Тишкович

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского

ORCID: 0000-0001-7515-6438

В статье предложено исследование проблем соблюдения законодательства о защите персональных данных при использовании современных цифровых способов отбора кадров через призму соотношения духовно-нравственных ценностей. Рассматриваются правовые коллизии, возникающие при использовании автоматизированных методов отбора кандидатов, в том числе с применением искусственного интеллекта. Особое внимание уделено пробелам в современном законодательстве, в частности вопросам определения законности целей обработки, обеспечения прозрачности и объяснимости автоматизированных решений, а также соблюдению требований о локализации данных. Делается вывод о необходимости преодоления фрагментарного подхода к регулированию и обосновывается важность гармонизации применения новых технологий с фундаментальными ценностными ориентирами для обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений, государства и общества.

Ключевые слова: *духовно-нравственные ценности, защита персональных данных, трудоустройство, искусственный интеллект, автоматизированная обработка данных*

SPIRITUAL AND MORAL VALUES AS THE BASIS FOR BALANCED REGULATION OF PERSONAL DATA PROTECTION IN THE USE OF DIGITAL HIRING TOOLS

Kseniya S. Tishkovich

Dostoevsky Omsk State University

ORCID: 0000-0001-7515-6438

The article proposes a study of the problems of compliance with legislation on the protection of personal data when using modern digital methods of personnel selection through the prism of the correlation of spiritual and moral values. Legal conflicts arising from the use of automated methods of candidate selection, including the use of artificial intelligence, are considered. Particular attention is paid to gaps in modern legislation, such as issues of determining the legality of processing purposes, ensuring transparency and explainability of automated solutions, as well as compliance with data localization requirements. It is concluded that it is necessary to overcome a fragmented approach to regulation and substantiates the importance of harmonizing the use of new technologies with fundamental value orientations to ensure a balance of interests between the parties to labor relations, the state and society.

Keywords: *spiritual and moral values, personal data protection, employment, artificial intelligence, automated data processing*

Введение

В Стратегии национальной безопасности, утвержденной Указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400, в частности в п. 91, перечислены основные духовно-нравственные ценности, поименованы в том числе те, что хорошо знакомы отечественному трудовому праву и имеют глубокие исторические корни. Имеются в виду ценности созидательного труда и коллективизма, которые в контексте трудовых правоотношений образуют тесную взаимосвязь. В диалектическом противостоянии данной парадигме, и эта идея отнюдь не нова, находится институт защиты персональных данных. Его происхождение коренится в иной, прежде всего западно-европейской, культурно-правовой традиции и обусловлено развитием философии индивидуализма. Концептуальные основы этого института были сформулированы еще в конце XIX в. в доктрине «права на приватность» (the right to be alone), в дальнейшем эволюционировавшего и приведшего к формализации защиты персональных данных и появлению самостоятельного фундаментального права.

Столкновение этих ценностных установок в мировом опыте выглядит не линейно. Ярчайшим примером служит закон Сарбанеса – Оксли в США, который сместил акцент с защиты персональных данных на предотвращение угроз общественной безопасности, что на практике привело к усилению проверок на наличие криминального прошлого для значительного числа работников, мониторингу поведения работников не только на работе, но и в нерабочее время [Лушников, Лушникова, 2009: 861–862].

Введение дополнительных мер контроля обуславливается, конечно, не только публичным интересом, но и целями обеспечения безопасности труда. Однако постепенно воплощаемые в правовых нормах российского законодательства, например в ст. 214.2 Трудового кодекса РФ, они не всегда отвечают критерию полноты

правового регулирования, в частности не определяют «критерии и пределы вмешательства в личную жизнь работника и не уточняют возможность использования полученной о работнике информации при принятии кадровых решений» [Головина, Щербакова, 2022: 349].

Вместе с тем наибольшее опасение вызывает возрастание в геометрической прогрессии приемов и способов такого вмешательства, точечное правовое регулирование которых уже не представляется возможным. Интенсификация цифрового развития, усиленная постэффектом пандемии, появление новых способов коммуникации, а также «стирание границ передачи данных, использование новых видов персональных данных (например, биометрических данных) обуславливают появление новых вызовов времени, требующих решения» [Шадрин, 2019: 54].

Основная часть

Отдельного внимания в свете рассматриваемой темы заслуживает обработка персональных данных в правоотношениях, предшествующих трудовым. Причинами массового характера нарушений на рассматриваемом этапе видятся как недостаточное внимание законодателя к правам соискателей, так и некоторая рассогласованность взглядов на процесс трудоустройства двух родственных наук: трудового права и управления персоналом. В современных экономических условиях процесс отбора соискателей часто предполагает использование различных инструментов оценки, включая методы, выходящие за рамки стандартного анализа профессиональных компетенций. Речь идет о психологическом тестировании, применении полиграфа, глубоком анкетировании – процедурах, сопряженных со сбором значительного объема персональной информации о кандидате.

Свобода работодателя в выборе способов и приемов проверки деловых качеств, законодательно ограниченная принципом недопустимости дискриминации, неоднократно подтверждалась и правоприменительной практикой (определение Московского городского суда от 24 февраля 2016 г. № 33-3692/16, решение Мытищинского городского суда Московской области от 21 января 2016 г. № 2-396/2016, определение Московского городского суда от 21 декабря 2017 г. № 33-52746/2017). При этом судами подчеркивается, что проверка недискриминационности мотива отказа в приеме на работу не предполагает проверку правильности оценки деловых качеств (определение Верховного суда Карачаево-Черкесской Республики от 26 июня 2013 г. № 33-309/13, определение Вологодского областного суда от 19 июня 2013 г. № 33-2744/2013, определение Смоленского областного суда от 7 февраля 2012 г. № 33-470, определение Пермского краевого суда от 5 декабря 2011 г. № 33-12352). Приведенный выше подход в полной мере согласуется с принципом недопустимости ограничения работодателя как экономического субъекта в решении организационно-кадровых вопросов по своему усмотрению и свободой его управленческих решений.

На первый взгляд, подобные практики вступают в противоречие с индивидуалистической парадигмой защиты персональных данных. Однако при системном рассмотрении есть глубокая связь с ценностью коллективизма, рассматриваемого не с позиции угрозы индивидуальным правам, а с точки зрения потребности формирования социально и профессионально однородного трудового коллектива, способного к эффективной работе. Целью является не просто отбор квалифицированного специалиста, но и идентификация индивида, чья система ценностей, рабочая этика и психологические характеристики позволяют ему стать полноценным

элементом коллективного субъекта труда. Собирая обширные данные о соискателе, работодатель таким образом реализует не только свое управленческое право, но и превентивные задачи, направленные на укрепление социально-психологического климата и недопущение появления трудовых споров, что в итоге отвечает ценности созидательного труда. Однако заметим, что такое толкование уместно только в случае неукоснительного соблюдения работодателем законодательных требований защиты персональных данных.

Вместе с тем масштабирование процессов внедрения новых форм отбора вызывает некоторые опасения, причем в первую очередь ценностного порядка. В отличие от традиционных примеров, приведенных выше, данные практики характеризуются более латентным характером, а их внедрение приобретает особую агрессивность в контексте вмешательства в частную жизнь. К числу наиболее опасных проявлений современного процесса найма работников относится, во-первых, осуществление сбора неадекватного целям объема данных о соискателях, во-вторых, применение прогностических алгоритмов для оценки личностных и профессиональных характеристик в рамках корпоративного кадрового менеджмента.

Модель защиты персональных данных, принятая в Евросоюзе, воплощенная впоследствии в GDPR¹, характерна и для российского законодательства о защите персональных данных и, по существу, основывается на признании за субъектом персональных данных позитивной свободы контроля и вмешательства [Ogriseq, 2017: 8]. Фактически она не позволяет отнести субъекта персональных данных к пассивным наблюдателям обработки, но, напротив, предоставляет все необходимые инструменты для управления данными и создает тем самым транспарентную среду, позволяющую эти инструменты применять. Значимым элементом этой среды является требование законной обработки исключительно для достижения целей такой обработки, причем ужесточившееся законодательство о защите персональных данных четко и конкретно определяет цели для каждого вида данных. В соответствии с позицией Роскомнадзора обработка персональных данных соискателей предполагает получение согласия на период принятия работодателем решения о приеме либо отказе в приеме на работу, за исключением случаев, когда от имени соискателя действует кадровое агентство, с которым данное лицо заключило соответствующий договор, а также при самостоятельном размещении соискателем в сети Интернет своего резюме, доступного неограниченному кругу лиц². Поскольку большая часть способов проверки кандидата (в том числе тестирование и анкетирование) чаще всего подразумевает обмен документами или опубликование таких форм с предложением их заполнения на усмотрение соискателя, обработка таких данных потребует раскрытия целей обработки для каждого вида данных. Вероятно, для формулирования некоторых целей работодателю придется балансировать, дабы избежать признания цели или потенциально дискриминационной, или избыточной. Добровольное и инициативное предоставление субъектом персональных данных сведений о себе, избыточных по отношению к целям обработки, не предполагает освобождения от соблюдения принципа минимизации. И дальнейшая обработка таких данных исходя

¹ Регламент Европейского парламента и Совета Европейского союза 2016/679 от 27 апреля 2016 г. о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (Общий Регламент о защите персональных данных).

² Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве».

из буквального толкования ст. 5 Федерального закона «О персональных данных» не соответствует закону.

Однако добровольное и осознанное предоставление данных о кандидате – это не единственный источник информации для потенциального работодателя. Так, набирает популярность технология скрейпинга, представляющая собой автоматизированный сбор информации с web-страниц, в том числе данных социальных сетей. Несмотря на то что речь, как правило, идет о размещенных самим субъектом персональных данных сведений о себе в открытых источниках, объем обрабатываемых данных может быть избыточен и непредсказуемо велик, цели обработки не совпадают с целями размещения информации, а сроки обработки могут оставаться загадкой не только для субъекта, но и для оператора – часто такие данные собираются впрок. Кроме того, принимаемые в последующем решения об отборе кандидата могут основываться на сведениях, относимых к специальным категориям, например о состоянии здоровья или вероисповедании [Семенов, Лысенко, 2021: 45]. В соответствии с п. 2 ст. 10.1 ФЗ «О персональных данных» в случае раскрытия персональных данных неопределенному кругу лиц самим субъектом персональных данных без предоставления оператору согласия обязанность предоставить доказательства законности последующего распространения или иной обработки таких персональных данных лежит на каждом лице, осуществившем их распространение или иную обработку. Но в случае со скрейпингом опасения вызывает в первую очередь сам способ сбора. Неавтоматизированный поиск и дальнейшая обработка бессистемно размещенной в Интернете информации о конкретном субъекте хотя и предполагает свои риски, но все же значительно менее существенные по сравнению со структурированными и систематизированными результатами машинного поиска, агрегирующими доступную информацию из множества источников [Семенов, 2020: 64].

Другой значимой и широко обсуждаемой в науке проблемой является использование искусственного интеллекта в процессе подбора кадров. О. В. Щербакова отмечает, что «принятие решений искусственным интеллектом не подлежит какой-либо проверке и оценке с точки зрения обеспечения прав граждан на запрет дискриминации при приеме на работу. Работодатели не обязаны сообщать соискателям о факте использования программ искусственного интеллекта, о критериях принятия им решения или о том, как лучше себя вести на собеседовании» [Щербакова, 2021: 74]. И. А. Филиппова полагает, что «в институт трудоустройства необходимо включить нормы, ограничивающие возможности работодателя использовать системы искусственного интеллекта при процедурах, связанных с приемом на работу» [Филиппова, 2020: 171]. Д. А. Новиков на основе анализа рисков применения возможностей искусственного интеллекта в этой сфере полагает, что его использование возможно при соблюдении трех условий: прозрачности и согласованности обработки данных, непредвзятости алгоритмов и ответственности работодателя, коль скоро ИИ не обладает правосубъектностью [Новиков, 2024: 628–629]. Л. В. Зайцева предлагает законодательно закрепить конкретные принципы использования нейросетей в трудовых отношениях [Zaitseva, 2024: 31].

В отсутствие полного и достаточного правового регулирования применения искусственного интеллекта рассуждать об указанных технологиях в рекрутинге можно лишь с определенной долей условности. Но уже сейчас представляется возможным рамочно обозначить некоторые проблемы.

В силу § 71 GDPR исключительно автоматизированная обработка персональных данных должна осуществляться с надлежащими гарантиями, включающими в себя

особое информирование субъекта данных и право на вмешательство оператора, на высказывание своей точки зрения, получение объяснения в отношении решения, принятого после оценки, а также на оспаривание такого решения. Практически аналогичная норма есть и в российском законодательстве – ст. 16 ФЗ «О персональных данных». Однако сегодня распространенность исключительно автоматизированной обработки в процессе найма на работу невелика, хотя и может присутствовать на некоторых этапах, например отбор подходящих резюме для последующего рассмотрения кандидатов уже с участием человека. Впрочем, и для гибридных способов отбора, в которых присутствуют и человек, и искусственный интеллект, в соответствии с п. 7 ч. 4 ст. 9 ФЗ «О персональных данных» в согласии должно быть приведено общее описание используемых оператором способов обработки персональных данных хотя бы потому, что применение ИИ в оценке кандидата качественно меняет способ обработки, о чем субъект должен быть уведомлен. Кроме того, использование нейросети для анализа резюме, оценки навыков, прогнозирования успешности кандидата – это не просто технический метод (способ обработки), меняется и конкретная цель обработки в рамках общего процесса отбора. Это уже не просто рассмотрение резюме, а проведение автоматизированного анализа и ранжирования кандидатов с использованием алгоритмов искусственного интеллекта для принятия предварительного решения о приеме на вакантную должность.

Не менее значимый момент касается права на объяснение. В ст. 16 ФЗ «О персональных данных» закреплена обязанность оператора разъяснить субъекту персональных данных и порядок принятия решения на основании исключительно автоматизированной обработки его персональных данных, и возможные юридические последствия такого решения. Из системного толкования норм законодательства о защите персональных данных следует, что оператор обязан объяснить логику и сущность автоматизированного принятия решения в объеме, достаточном для того, чтобы субъект мог понять, на основании чего было принято решение, и эффективно реализовать свои права, в частности право на оспаривание такого решения. Целью является не техническое просвещение субъекта, а предоставление ему достаточной информации для осуществления осмысленного контроля за обработкой его данных. Соответственно, применение слова «порядок» в правовом контексте означает не техническую схему работы алгоритма (исходный код, архитектуру нейронной сети), а общие принципы, критерии и значимые факторы, которые влияют на исход. Таким образом, закон закрепляет право на объяснение, но не дает стандарта, не указывает, какие классы алгоритмов допустимы, какая форма объяснения достаточна, как коррелирует эта информация с коммерческой тайной и как проверять достоверность объяснений на практике (в суде, при проведении проверок). Практическое применение ИИ в рекрутинге стремительно возрастает, а регуляторные ориентиры остаются фрагментарными. В долгосрочной перспективе частичное решение этого вопроса видится в системном правовом регулировании использования искусственного интеллекта, внедрении нормативного регламента, обязательного для субъектов, применяющих методы и системы искусственного интеллекта в части управления рисками (отдельные шаги в этом направлении последовательно принимаются; например, разработан ПНСТ 776-2022. Информационные технологии. Интеллект искусственный. Управление рисками). Однако уже сейчас возможно законодательное закрепление обязанности оператора, использующего для такой высокорисковой области, как найм работников, системы ИИ, проводить алгоритмическую оценку воздействия, а также утверждать форму объяснения и минимальные

требования к ней: наименование системы, тип модели, роль человека в процессе, используемые типы данных и источники, меры по снижению рисков, описание метода принятия решения (ранжирование, скоринг, классификация), пороговые значения (баллы), юридические последствия принятого решения и, возможно, порядок внесения возражений. Значит, оператор, использующий автоматизированные системы, способные оказать существенное воздействие на реализацию права на труд, должен быть обязан законом провести алгоритмическую оценку воздействия и обеспечить объяснимость решений таких систем.

Использование нейросетевых технологий в процессе подбора персонала ставит еще один вопрос о квалификации действий оператора персональных данных с точки зрения передачи сведений третьим лицам. Применительно к процедурам найма речь идет о взаимодействии работодателя (оператора) с внешними технологическими платформами – разработчиками и владельцами нейросетевых решений, осуществляющих автоматизированную обработку, в том числе анкет и резюме соискателей. Под третьими лицами по смыслу ФЗ «О персональных данных» понимаются лица, не являющиеся ни оператором, ни субъектом персональных данных. Следовательно, если работодатель использует внешнюю нейросетевую платформу, и в рамках этого взаимодействия анкетные данные, резюме или иные сведения о соискателях передаются для анализа данной системе, то имеет место передача персональных данных третьему лицу. Исключением, вероятно, можно считать случаи размещения соискателем своего резюме в сети Интернет, доступного неограниченному кругу лиц. В иных случаях любая форма предоставления доступа к персональным данным внешнему контрагенту, даже если она осуществляется в автоматическом режиме, исходя из определения понятия «предоставление персональных данных» должна быть квалифицирована как передача третьим лицам. Есть вопрос и касательно недавно внесенных в ФЗ «О персональных данных» требований о локализации и, как следствие, проблемы трансграничной передачи. Согласно ч. 5 ст. 18 ФЗ «О персональных данных» оператор при сборе персональных данных обязан обеспечить их запись, систематизацию, накопление, хранение и уточнение на территории Российской Федерации. Если нейросеть размещена на серверах за пределами РФ, то фактическая обработка данных на таких серверах должна рассматриваться как трансграничная передача персональных данных. Практически эти вопросы предполагают ряд необходимых действий работодателя в части соблюдения требований локализации, отдельных согласий и уведомления Роскомнадзора.

Возможными техническими решениями являются следующие варианты. Нейросеть функционирует в инфраструктуре работодателя, например размещена на серверах организации, и обработка осуществляется без доступа внешних лиц. Третьи лица не имеют доступа к содержанию данных: в частности, при использовании модели, интегрированной в ПО, которое работает офлайн или с применением технологий шифрования и обезличивания, исключающих возможность идентификации субъектов.

Выводы

Рассмотренные в настоящем исследовании проблемы использования технологий на этапе найма работников в контексте защиты персональных данных – это не изолированные случаи, а симптомы фундаментального трансформационного сдвига, вызванного цифровизацией трудовых отношений. Технологии сбора и анализа данных развиваются и будут развиваться экспоненциально, порождая все новые

вызовы, которые, представляется, невозможно исчерпать «догоняющим» правовым регулированием.

Безусловно, конкретизация процедур, установление стандартов объяснимости алгоритмов, детализация условия правомерности автоматизированной обработки своевременна и необходима, но в отдаленной перспективе любое частное регулирование рискует оказаться малоэффективным, если оно будет лишено прочного аксиологического фундамента. Формирующееся правовое поле в сфере цифровизации труда и обработки персональных данных должно быть органично сопряжено с системой духовно-нравственных ценностей.

Столкновение коллективистских и индивидуалистических ценностей в современных трудовых правоотношениях демонстрирует, что ни одна из парадигм не может рассматриваться как абсолютная. Индивидуалистические ценности, предопределившие рождение института защиты персональных данных, и ценности созидательного труда и коллективизма следует рассматривать не как взаимоисключающие цели, а как элементы единой аксиологической системы. В этом контексте коллективизм и ценность сплоченного труда сочетаются с другими духовно-нравственными ценностями, упоминаемыми в Стратегии, такими как приоритет духовного над материальным, справедливости, закреплённой в том числе как принцип защиты персональных данных. Динамический характер этого ценностного союза обусловлен необходимостью постоянного балансирования между интересами работодателя, коллектива и индивидуального субъекта.

Вместе с тем принципиально важным видится не декларативное существование обсуждаемых категорий как умозрительных конструкций, обращение к которым уместно только в доктрине, но, напротив, придание им подлинной юридической силы, определяющей векторы законодательного регулирования. В контексте рассмотренной темы развитие цифровых инструментов и искусственного интеллекта должно сопровождаться осознанной гармонизацией их применения с фундаментальными духовно-нравственными ценностями, а новые организационные и технологические практики должны оцениваться с точки зрения их соответствия долгосрочным ценностным ориентирам общества и трудового коллектива. Кроме того, в условиях динамичного развития общества и технологий необходимо регулярно пересматривать соотношение коллективистских, индивидуалистических и духовных ценностей, чтобы сохранять гармонию и социальную устойчивость.

Библиографический список

Ogrisek C. GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context // *Labour & Law Issues*. – 2017. – Vol. 3. – No. 2. – P. 1–24.

Zaitseva L. V. Risks for Personal Data of an Employee when the Employer Uses Technologies of Artificial Intelligence in the Countries of the Eurasian Economic Union // *European and Asian Law Review*. – 2024. – Vol. 7. – No. 4. – P. 22–34.

Головина С. Ю., Щербакова О. В. Новая эра в охране труда работников: безопасная и здоровая среда как одна из Целей устойчивого развития // *Медицина труда и промышленная экология*. – 2022. – Т. 62. – № 5. – С. 344–352.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. – Т. 1. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.

Новиков Д. А. Использование искусственного интеллекта при найме работников: проблемы и перспективы правового регулирования // *Journal of Digital Technologies and Law*. – 2024. – Т. 2. – № 3. – С. 611–635.

Семенов Е. Ю., Лысенко Е. С. Проблемы правового регулирования автоматизированной обработки общедоступных персональных данных // Вестник Уфимского юридического института МВД России. – 2021. – № 4 (94). – С. 44–48.

Семин П. О. Big Data и интеллектуальная собственность: системное исследование скрейпинга в рамках общей методологии интернет-права // Журнал Суда по интеллектуальным правам. – 2020. – № 3 (29). – С. 60–76.

Филипова И. А. Трудовое право: вызовы информационного общества // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – № 2. – С. 162–182.

Шадрин С. А. Сравнительно-правовой анализ законодательства Европейского союза и Российской Федерации о защите персональных данных // Академический юридический журнал. – 2019. – Т. 20. – № 1. – С. 54–63.

ЩербакOVA О. В. Использование программ искусственного интеллекта при найме работников // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – 2021. – № 3. – С. 72–76.

References

Filippova, I. A. (2020) Trudovoe pravo: vyzovy informatsionnogo obshchestva [Labor law: challenges of the information society]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki*, (2), 162–182.

Goliovina, S. Yu. & Shcherbakova, O. V. (2022) Novaya era v okhrane truda rabotnikov: bezopasnaya i zdorovaya sreda kak odna iz Tselei ustoichivogo razvitiya [A new era in occupational safety: a safe and healthy environment as one of the Sustainable Development Goals]. *Meditsina truda i promyshlennaya ekologiya*, 62 (5), 344–352.

Lushnikov, A. M. & Lushnikova, M. V. (2009) Kurs trudovogo prava. T. 1 [Course of labor law. Vol. 1], 2nd ed., revised and expanded. Moscow, Statut, 879.

Novikov, D. A. (2024) Ispol`zovanie iskusstvennogo intellekta pri naime rabotnikov: problemy i perspektivy pravovogo regulirovaniya [The use of artificial intelligence in hiring employees: problems and prospects of legal regulation]. *Journal of Digital Technologies and Law*, 2 (3), 611–635.

Ogriseg, C. (2017). GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context. *Labour & Law Issues*, 3 (2), 1–24.

Semenov, E. Yu. & Lysenko, E. S. (2021) Problemy pravovogo regulirovaniya avtomatizirovannoi obrabotki obshchedostupnykh personal`nykh dannykh [Problems of legal regulation of automated processing of publicly available personal data]. *Vestnik Ufimskogo yuridicheskogo instituta MVD Rossii*, (4:94), 44–48.

Semin, P. O. (2020) Big Data i intellektual`naya sobstvennost` : sistemnoe issledovanie skreipinga v ramkakh obshchei metodologii internet-prava [Big Data and intellectual property: a systematic study of scraping within the general methodology of Internet law]. *Zhurnal Suda po intellektual`nym pravam*, (3:29), 60–76.

Shadrin, S. A. (2019) Sravnitel`no-pravovoi analiz zakonodatel`stva Evropeiskogo soyuza i Rossiiskoi Federatsii o zashchite personal`nykh dannykh [Comparative legal analysis of the European Union and the Russian Federation legislation on personal data protection]. *Akademicheskii yuridicheskii zhurnal*, 20 (1), 54–63.

Shcherbakova, O. V. (2021) Ispol`zovanie programm iskusstvennogo intellekta pri naime rabotnikov [The use of artificial intelligence programs in hiring employees]. *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, (3), 72–76.

Zaitseva, L. V. (2024) Risks for Personal Data of an Employee when the Employer Uses Technologies of Artificial Intelligence in the Countries of the Eurasian Economic Union. *European and Asian Law Review*, 7 (4), 22–34.



Информация об авторе

Ксения Сергеевна Тишкович – старший преподаватель кафедры трудового и социального права Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского (e-mail: tishkovichks@mail.ru).

Information about the author

Kseniya S. Tishkovich – Senior Lecturer at the Department of Labor and Social Law, Dostoevsky Omsk State University (e-mail: tishkovichks@mail.ru).

© К. С. Тишкович, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 24.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 25.10.2025

Для цитирования:

Файнбург Г. З. О расширении понятийно-терминологического аппарата трудового права для аргументированной квалификации правоотношений по поводу труда // *European and Asian Law Review*. 2025. № 3. Т. 8. С. 81–94. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_81.

Information for citation:

Fainburg, G. Z. (2025) O rasshirenii ponyatiino-terminologicheskogo apparata trudovogo prava dlya argumentirovannoi kvalifikatsii pravootnoshenii po povodu truda [On Expanding the Conceptual and Terminological Framework of Labor Law for the Well-Reasoned Qualification of Legal Relations Concerning Labor]. *European and Asian Law Review*. 8 (3), 81–94. DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_81.

УДК 349.2:349.3:331.1

BISAC: 054000

DOI: 10.34076/27821668_2025_8_3_81

Научная статья

**О РАСШИРЕНИИ
ПОНЯТИЙНО-ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО АППАРАТА
ТРУДОВОГО ПРАВА
ДЛЯ АРГУМЕНТИРОВАННОЙ КВАЛИФИКАЦИИ
ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО ПОВОДУ ТРУДА**

Г. З. Файнбург

Пермский национальный исследовательский

политехнический университет

ORCID ID: 0000-0002-9599-7581

В статье проводится теоретический анализ фундаментальных различий трудовых и гражданско-правовых отношений, фиксация которых важна в судебной практике установления характера фактических правоотношений. Рассмотрены отдельные научные подходы к их содержанию и регулятивным возможностям. Обоснованы и предложены определения личного труда, наемного труда, частного труда, организатора производства, трудовых отношений. Оценена правоприменительная практика Российской Федерации последних лет по признанию / непризнанию судом фактических правоотношений трудовыми отношениями. Проведен анализ нормативных правовых актов стран Евразийского экономического союза (Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России), на примере которых раскрыты национальные модели трудовых отношений и дано их сравнение. Логическим выводом становится необходимость внесения изменений в законодательство, сочетающих баланс между гибкостью регулирования и обеспечением правовой определенности.

Ключевые слова: *трудовые отношения, личный труд, наемный труд, частный труд, организатор производства, квалификация правоотношений по поводу труда*

**ON EXPANDING
THE CONCEPTUAL AND TERMINOLOGICAL FRAMEWORK
OF LABOR LAW FOR THE WELL-REASONED QUALIFICATION
OF LEGAL RELATIONS CONCERNING LABOR**

Grigorii Z. Fainburg

Perm National Research Polytechnic University

ORCID ID: 0000-0002-9599-7581

The article conducts a theoretical analysis of the fundamental differences between labor and civil law relations, the identification of which is important in the judicial practice of establishing the nature of de facto legal relations. Specific scientific approaches to their content and regulatory capabilities are considered. Definitions of personal labor, hired labor, private labor, production organizer and labor relations are substantiated and proposed. The law enforcement practice of the Russian Federation in recent years regarding the court's recognition or non-recognition of de facto legal relations as labor relations is assessed. An analysis of the regulatory legal acts of the countries of the Eurasian Economic Union (Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia) is carried out, using which national models of labor relations are revealed and compared. The logical conclusion of the analysis is the necessity of introducing legislative amendments that combine a balance between regulatory flexibility and ensuring legal certainty.

Keywords: *labor relations, personal labor, hired labor, private labor, production organizer, qualification of legal relations concerning labor*

Введение

Проблема дифференциации трудовых отношений от других правоотношений по поводу труда приобрела сегодня особую актуальность, особенно с развитием практик подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера (далее – ГПХ), а также массовости нетрадиционных форм занятости. Несмотря на пристальное внимание к этой проблеме со стороны научного сообщества [см., например: Дмитриева, 2016; Кораблина, 2013; Осипова, 2018; Сапфинова, 2025], решить проблему пока не удалось.

Такая ситуация вызвана, по нашему мнению, тем, что в рамках сложившихся принципиально различных парадигм, понятий и терминологии трудового и гражданского права, а также налогообложения сформулировать новые нормативные положения, касающиеся проблем использования личного труда в общественном производстве, опираясь только на «буквализм» старых положений, уже введенных в правовое поле и там юридически закрепленных, причем преимущественно нормами трудового права, принципиально невозможно [Файнбург, 2016; Файнбург, 2024]. Мы полностью разделяем мнение С. Ю. Головиной [Головина, 2010] о том, что чрезмерная общность и (или) нечеткость ряда формулировок юридических актов трудового права неизбежно ведет к неопределенности решений на практике, требуется новое вербальное выражение сути новых явлений практики, причем достаточно детальное, ясное и однозначное, такое, какое несложно использовать в судебном процессе.

В настоящей работе представлена попытка анализа понятий действующего законодательства *de lege lata* и модификации их определений и введения новых юри-

дических понятий в духе *de lege ferenda* для приближения его к реалиям современного рыночного производства и социально-экономических отношений, связанных с применением личного труда.

Методология исследования

Основная концепция исследования опирается на последовательный анализ взаимосвязанных аспектов применения личного труда в современном общественном производстве: простого процесса труда как материальной деятельности; возникающих при этом социально-экономических отношений между занятыми личным трудом лицами и организатором производства; наконец, венчающих эти отношения правоотношений по поводу труда между двумя субъектами права.

При таком подходе необходимость адекватного изменения и развития трудового и гражданского права вслед за изменением организации производства становится естественной, а сами изменения правопонимания – реализуемыми. Поскольку содержание гражданско-правового договора согласно ст. 421 «Свобода договора» Гражданского кодекса РФ более вариативно, чем содержание трудового договора, предписанное ст. 56–59 Трудового кодекса РФ, то новые или уточненные формулировки следует внедрять, по нашему мнению, в первую очередь в трудовое право.

В целом исследование опирается на логический анализ реальных ситуаций практики и необходимую редакцию формулировок имеющихся юридических документов – их дополнение, сокращение и переформулировку, опирающуюся на широкую научную базу знания о процессах труда в общественном производстве.

Многообразие труда: реальный феномен и его отражение в понятиях

Труд – очень широкое понятие. В общем случае труд – это целенаправленные действия человека, обусловленные его физическими и умственными способностями и создающие материальный (овеществленный) или нематериальный (идейный, духовный) результат труда. Такой труд называют еще «живым трудом», а результат труда – продуктом труда. Для более детальной характеристики живого труда говорят о физическом труде и умственном труде.

Действия человека, занятого трудом, всегда разворачиваются во времени и являются «простым процессом труда», определенным в формулировке межгосударственного стандарта стран СНГ ГОСТ 12.0.002–2014 «Система стандартов безопасности труда. Термины и определения» как «материальный и/или интеллектуальный процесс, состоящий из целесообразных действий человека, связанных с затратами нервно-мышечной энергии, приложением физических и психических сил при выполнении различных работ, оказания услуг». Следует постоянно помнить, что, хотя труд является процессом, он нацелен на получение результата труда (продукта труда), ибо они интересуют общество в первую очередь. Без них остановится жизнь, прекратится развитие цивилизации.

В силу двойственности природы человека, в которой неразрывно связаны биологическая основа и социальная форма ее реализации, труд также приобретает двойственность и является не только материальным (интеллектуальным) процессом, но и социальным отношением. Эти отношения возникают как в ходе трудового процесса, так и в ходе потребления результатов труда. Они носят организационно-технический и социально-экономический характер и закрепляются правом в виде устанавливаемых обществом правоотношений по поводу труда.

Живой труд трудоспособного человека, обладающего мускульной силой, умственными и волевыми способностями, тысячелетиями лежал и все еще лежит в основе производства. Однако в нормативных актах стран-членов ЕАЭС нет конкретного определения понятия «труд», что затрудняет нормотворчество. Но есть *трудовая деятельность*, которой согласно Договору о Евразийском экономическом союзе (подписан 29 мая 2014 г., ред. от 1 октября 2019 г.) признается «деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства».

Трудовая деятельность взаимосвязана с другими видами деятельности: предпринимательской и производственной, отражающими другие аспекты использования труда в общественном производстве и его роли в гражданском обществе социального государства. При этом в центре этих видов деятельности находится трудоспособный и дееспособный человек, который может лично создавать продукт труда, в том числе выполнять работы, оказывать услуги и совершать иные действия, становиться предпринимателем и организатором производства, привлекая личный труд других людей.

Согласно п. 1 ст. 2 ГК РФ *предпринимательской деятельностью* считается «самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг».

Одним из видов предпринимательской деятельности является *производственная деятельность*, т. е. «совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг» (ст. 209 ТК РФ). Подчеркнем, что для получения результата все эти действия должны быть скоординированы и целенаправлены, чем и занимается «организатор производства» [Файнбург, Порываев, 2017].

Напомним и о существовавшей в 80-е гг. XX в. в нашей стране *индивидуальной трудовой деятельности* по производству товаров и оказанию платных услуг, основанной исключительно на личном труде граждан и членов их семей без привлечения наемного труда других граждан. Сегодня от нее мало чем отличается детально регулируемая деятельность самозанятых, не имеющих права использовать наемный труд, и предпринимательская деятельность индивидуального предпринимателя без образования юридического лица в случаях, когда он сам лично выполняет те работы или услуги, за которые взялся, без привлечения наемного труда других физических лиц.

Эти определения используют понятия «личный труд» и «наемный труд», которые известны, но не юридизированы. Общеизвестно, что в основе всех видов труда лежит *личный труд*. Но это очень широкое понятие. Трудовой кодекс РФ использует данное словосочетание, но не дает ему определения. Хотя его смысл хорошо понятен, мы считаем целесообразным закрепить в ТК РФ следующее определение личного труда в общественном производстве: «Личный труд – непосредственное личное выполнение трудовых операций простого процесса труда физическим лицом индивидуально или в составе группы».

Особенности использования личного труда в общественном производстве порождают две его специфические и во многом противоположные формы: наемный труд и частный труд, для четкого и краткого определения которых нужно дополнительно ввести в ТК РФ понятие «организатор производства». Такое понятие необходимо,

чтобы выявить роль занятого предпринимательской деятельностью и организацией производственной деятельности субъекта права, использующего наемный труд физических лиц, в формировании трудовых отношений. Обратим внимание, что с экономической точки зрения организатор производства характеризуется тем, что именно ему и только ему принадлежит результат труда.

Сегодня понятия «работодатель» и «работник» определены ст. 20 «Стороны трудовых отношений» ТК РФ лишь как наименование сторон трудовых отношений. Однако из определений: «Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем»; «Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником» – установить их «функционалы» при использовании личного труда невозможно.

Мы полностью согласны с мнением С. Ю. Головиной [Головина, 2000]: «Поскольку понятия в праве суть ведущие смысловые конструкции, необходимо для их обозначения использовать адекватные термины. При этом следует, прежде всего, учитывать системные связи внутри понятия и между понятиями, а также принимать во внимание общепринятые лексико-семантические нормы функционирования разных значений термина».

Поэтому в дополнение к известным терминам «работодатель», «наниматель» (Республика Беларусь), «страхователь» мы предлагаем ввести в трудовое право РФ следующее определение: «Организатор производства – физическое или юридическое лицо, ведущее предпринимательскую деятельность и организующее производственный процесс, в том числе трудовую деятельность нанятых им за вознаграждение физических лиц, а также выполнение работ и (или) оказание услуг подрядчиками».

В этом определении мы отграничиваем работодателей – физических лиц, нанимающих другое физическое лицо для личных (непроизводственных) нужд, от организации производства. Такая дефиниция, не разрушая конструкций законодательства, позволяет более четко и кратко сформулировать следующее важное определение: «Наемный труд – личный труд занятого (нанятого) за вознаграждение физического лица в производственном процессе организатора производства (нанимателя). Наемный труд характеризуется временной длительностью процесса выполнения трудовых обязанностей (трудовых функций) и полным подчинением нанятого лица установленной нанимателем организации труда и отдыха».

Однако личный труд порождает не только наемный труд, но и «частный труд» – своеобразную форму индивидуальной трудовой и предпринимательской деятельности. О таком индивидуальном производстве хорошо говорит английское понятие «one-man shop»: магазин или мастерская из одного человека, где собственник (owner) является и единственным работником (employee), и организатором своего труда.

Поэтому мы предлагаем ввести в ТК РФ следующее определение: «Частный труд – личный труд физического лица, самостоятельно организующего свой индивидуальный труд и свое индивидуальное производство. Частный труд характеризуется самостоятельностью организации труда и конечным результатом труда, т. е. созданным продуктом труда».

Для понимания сущности трудовых отношений важно, что наемный труд – это организованный личный труд на работе в интересах и под управлением работодателя, а частный труд – это самостоятельно организуемый личный труд в собственных интересах. Их различие хорошо характеризуется в русском языке возможностью употребления глагола «трудиться» на себя и невозможностью «работать», ибо работать можно только на работодателя.

Подчеркнем, что в частном труде роли занятого личным трудом человека и организатора производства сливаются, а производство относительно обособлено и является частью общественного производства лишь через операции гражданского оборота и ведения предпринимательской деятельности. Заметим, что ст. 2 «Отношения, регулируемые гражданским законодательством» ГК РФ ничего не говорит про трудовую деятельность, рассматривая «выполнение работ и оказание услуг» лишь в рамках предпринимательской деятельности субъекта права.

Если наемный труд закономерно порождает трудовые отношения, то частный труд принципиально не может породить правоотношения по поводу труда, ибо в нем нет двух сторон этих отношений, они слиты в личности одного и того же физического лица, участвующего лишь в гражданском обороте результатов своей деятельности. Именно здесь происходит подмена, вольная или невольная, якобы продажи-покупки продукта труда, в любой его форме, созданного личным трудом, фактической продажей своей «трудоспособности» физическим лицом, получающим за это вознаграждение. Таким образом, частный труд и гражданский оборот результатов труда подменяются наемным трудом, создающим трудовые отношения в ходе выполнения трудовых операций личным трудом.

Обратим внимание, что введение в правовое поле трудового права всего нескольких понятий уже четко разделяет трудовые отношения, возникающие только при наемном труде, и гражданско-правовые отношения субъектов права в гражданском обороте продуктов труда, созданных частным трудом автономного индивидуального производителя. Это позволит сделать формулировки ст. 15 ТК РФ более адекватными современной реальности:

«Трудовые отношения – правоотношения по поводу использования личного труда физических лиц, работающих по найму за вознаграждение у организатора производства для выполнения требуемых производственным процессом трудовых операций (трудовой функции) в условиях труда, создаваемых и регулируемых организатором производства, а также в рамках установленной им организации труда и отдыха.

Трудовые отношения должны быть зафиксированы письменно надлежаще оформленным трудовым договором, стороны которого с момента его подписания именуется работником и работодателем. Оформление трудовых отношений наемного труда договорами гражданско-правового характера не допускается.

Детальное содержание трудовых отношений устанавливается трудовым договором на основе требований настоящего Кодекса и, при необходимости, других федеральных законов».

Здесь нужно несколько слов сказать о трудовой функции, ибо во всех трудовых кодексах стран ЕАЭС она входит в определение трудовых отношений и в обязательное содержание трудового договора, характеризуя постоянно выполняемые действия, и привязана к штатному расписанию организатора производства.

Интересно отметить, что в трудовом законодательстве Армении и Казахстана под трудовой функцией понимают работу по определенной специальности, квалификации или должности, в Кыргызстане в этом перечне после специальности добавлена профессия, а наиболее развернутая характеристика трудовой функции дана в Республике Беларусь: трудовая функция – работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами. И только в ТК РФ выполнение конкретных работ вписано в характеристику трудовой функции, хотя оно не является

ее естественным свойством. Конкретные работы указать в трудовой функции практически невозможно, ибо заранее предусмотреть все, что может случиться в будущем в процессе выполнения трудовых обязанностей, в момент заключения трудового договора невозможно. Отсутствие конкретики в описании трудовой функции особенно хорошо чувствуется при организации работ по охране труда, поскольку не позволяет заранее (еще в трудовом договоре) описать меры защиты нанимающегося на работу от опасностей и рисков этой работы [Файнбург, Порываев, 2024]. Заметим, что широкая подмена наемного труда трудом якобы независимого контрактора (от английского «contractor» – подрядчик) значительно ухудшает показатели сферы охраны труда и безопасности производства [Jackson, Quinlan, 2024].

В вышеприведенном определении трудовых отношений мы сознательно опустили надлежащее, обусловленное законом выполнение работодателем всех своих обязанностей и обязательств в сфере труда, поскольку наблюдающееся на практике отсутствие (частичное или полное) такого выполнения, особенно в сфере охраны труда, не меняет характера фактических трудовых отношений.

Практическая ценность предложенных определений состоит в том, что признаки частного или наемного труда проще установить, чем признаки трудовых отношений. Разберем это более детально.

Многообразие практик и закон

Практика показывает (постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 5 февраля 2024 г. № Ф08-13833/23 по делу № А53-10944/2023; постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 4 марта 2024 г. по делу № А49-8982/2023 (№ 11АП-1662/2024); постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19 марта 2024 г. № 15АП-1543/2024 по делу № А53-18339/2023; постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 26 марта 2024 г. № Ф01-463/2024 по делу № А29-2726/2023; постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 13 июня 2024 г. № Ф06-4196/2024 по делу № А57-10945/2023; постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 6 ноября 2024 г. № Ф07-13722/2024 по делу № А56-80793/2023), что если из-за правовой малограмотности или «правового нигилизма» организатора производства фактические трудовые отношения с их типичными и бесспорными, всем известными признаками описываются в договоре ГПХ, то его переквалификация не представляет сложности.

Обратим внимание, что в определении признаков трудовых отношений суды опираются на 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», которое фактически основано на документе МОТ «Рекомендация о трудовом правоотношении (№ 198)», принятом Генеральной конференцией МОТ 31 мая 2006 г. и обобщившем опыт разных стран. Этот документ относит к признакам трудовых отношений такие важные и практически неоспоримые факты, как, например, то, что «...работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию [нанятого] работника в организационную структуру предприятия; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу».

Другие признаки, приведенные в Рекомендации, по нашему мнению, не носят критериальный характер и всегда могут быть оспорены в суде. Заметим, что термин «работник» появился в приведенном тексте только из-за неточного перевода слова «worker» (работающий, занятый трудом).

Реальные сложности возникают, когда юридически грамотно составленный договор ГПХ искусно «маскирует» фактические трудовые отношения, максимально строго соответствуя формальным требованиям Гражданского и Налогового кодексов РФ: предметом договора является результат работы, работа физического лица ведется без графика и с использованием личного оборудования, оплата производится по актам сдачи-приемки работ и т. п. Формально все требования ГК РФ договором ГПХ соблюдены, но это лишь продуманная и юридически грамотная маскировка фактических трудовых отношений. Поэтому помимо договора суд может и должен рассматривать другие обстоятельства реального выполнения договорных отношений. Зачастую именно вне договора можно найти явные признаки фактических трудовых отношений.

Самым серьезным признаком фактических трудовых отношений при выполнении работ и оказании услуг по договору ГПХ с физическим лицом является *использование личного труда этого физического лица на территории и на объектах заказчика*. Практика давно уже показала, что исполнитель не может и не должен быть совершенно «свободным и самостоятельным» в выполнении личным трудом порученных работ на территории и на объектах, управляемых заказчиком. Требования безопасности и скоординированности всех производящихся на предприятии работ неизбежно «встраивают» работы подрядчика в систему организации производства у заказчика. В этих условиях любое личное «выполнение работ или оказание услуг» физическим лицом ничем не отличаются от организации трудовых процессов наемного труда. Все другие признаки наличия / отсутствия «трудовых отношений» являются второстепенными.

Совершенно иной характер имеет работа физического лица вне территории и объектов заказчика, поскольку она детально не управляется организатором производства, а личный труд контрактора (так лучше называть индивидуального исполнителя) представляет собой фактически «частный труд». Например, работа фрилансера протекает в созданных им (пусть даже при помощи заказчика) условиях труда, в которых это физическое лицо само организует свой труд. По сути дела данный труд является «частным трудом» и даже «предпринимательским трудом», поскольку установить личный характер выполнения заказа практически невозможно. Поэтому отношения фрилансера с заказчиком традиционно и достаточно обоснованно считаются носящими гражданско-правовой характер.

С позиции организации труда почти таким же является и труд надомника, но с одним очень важным нюансом. Продукт труда, созданный личным трудом надомника, ему не принадлежит. Он изначально принадлежит заказчику, предоставляющему надомнику предмет труда, технологию, орудия труда, стабильный заказ и стабильную периодическую оплату. Поэтому законодатель сознательно и правомерно устанавливает, что отношения надомника с нанимателем являются трудовыми отношениями, зафиксированными трудовым договором.

Заметим, что особенно сложно выявить фактические трудовые отношения при нетипичных формах занятости, созданных зачастую целенаправленно для того, чтобы избежать явных признаков трудовых отношений. Но это другая и серьезная тема, требующая специального рассмотрения.

Трудовые отношения – основа существования современного общества

Установление наличия или отсутствия трудовых отношений при выполнении работ или оказании услуг физическим лицом является не только чисто юридическим вопросом, а дифференциация трудовых договоров от договоров гражданско-правового характера нужна не только для защиты нарушенных трудовых прав физического лица. Без социально-экономического блока трудовых отношений невозможно успешное функционирование системы социального обеспечения лиц, утративших трудоспособность. Подмена фактических трудовых отношений выгодна организатору производства, избавляющемуся договором гражданско-правового характера от социально-экономического блока трудовых отношений, трудоемкого и затратного, но абсолютно невыгодна обществу и государству, ибо полностью подрывает основы сложившегося функционирования системы социального обеспечения, грозит нашей стране в будущем экономическими и социальными потрясениями.

Напомним, что в доиндустриальную эпоху доминировал «частный труд» индивидуального собственника, свойственный натуральному хозяйству и мелкому ремесленному производству, где все выполнялось вручную или с использованием силы тяглового скота, а человек одновременно исполнял две взаимосвязанные функции труда: непосредственное выполнение трудовых операций и организацию трудового процесса и производства в целом.

Паровая машина, электродвигатель и разделение труда изменили характер организации производства и сформировали классическую форму массового индустриального производства с доминированием «наемного труда». Такая организация труда и производства неизбежно вызывает социально-экономические отношения между акторами по поводу размера и периодичности выплаты вознаграждения, организации трудового процесса и условий труда, включая режим не только труда, но и отдыха, обязательного для человеческого организма. Эти важные для общества социально-экономические отношения должны были быть закреплены нормами правоотношений по поводу личного наемного труда.

Первоначально казалось, что эти правоотношения принципиально ничем не отличаются от других гражданско-правовых отношений. Один субъект права предлагает другому свою имманентно присущую ему трудоспособность (рабочую силу), а другой оплачивает ее использование в своих целях. Однако два значимых фактора: объективный и субъективный, – связанные с утратой трудоспособности физического лица, кардинально изменили оценку этой ситуации.

Любой человек может утратить трудоспособность из-за болезни, травмы, старческой немощи. И тогда неизбежно встает вопрос: кто и за счет каких ресурсов будет «кормить» утратившего трудоспособность человека, ибо сам он заработать необходимые для существования средства не может? Пока утратившие (по любым причинам) трудоспособность лица жили в сельской местности, их дальнейшее существование обеспечивалось либо патриархальной семьей, либо общиной. Однако сосредоточение огромных масс пролетариата в крупных городах, сопровождавшееся распадом патриархальной семьи и сельских общин, поставило вопросы сохранения трудоспособности (в процессе наемного труда), а также необходимость организации социального обеспечения для утративших ее лиц во главу угла. Возможность найма, оплата труда, режим труда и отдыха, охрана труда, социальное обеспечение утративших трудоспособность стали основными вопросами экономической и политической борьбы профсоюзов с предпринимателями, организаторами производства. Источником решения этих вопросов в принципе могло бы стать государство, но парадигма индивидуализма общества рыночных отношений неизбежно приве-

ла к возложению обязанностей решения всех этих вопросов на организатора производства.

При этом нормотворцы логично исходили из того, что, поскольку предмет труда, условия труда, орудия труда (инструмент, оборудование, энергия и т. п.), накопец, созданный продукт труда – все это принадлежит организатору производства, и именно он распоряжается трудоспособностью нанятых лиц, организуя и используя их труд в своих целях, то ему «принадлежат» и все опасности и риски использования наемного труда и ответственность за «причинение вреда». Поэтому именно на него следовало возложить обязанности как по сохранению трудоспособности всех работающих у него по найму лиц, так и по социальному обеспечению лиц, утративших трудоспособность по причинам, связанным с работой у данного организатора производства.

Вобрав в себя решение отмеченных социальных проблем, правоотношения по поводу личного наемного труда приобрели столько особенностей, о которых размышлял и писал еще Л. С. Таль [Таль, 1913], что стало целесообразным выделить такие правоотношения в особый кластер под названием «трудовые отношения», в своем классическом виде прекрасно разобранные и всесторонне описанные в монографии Н. Г. Александрова [Александров, 1948].

К этому объективному фактору необходимости «трудовых отношений» в 1917 г. в молодой Советской республике присоединился субъективный фактор, ибо «рабочий класс завоевал себе право и возможность самому охранять свой труд – свое единственное достояние» [Вегер, 1918], сразу же реализованный в Декрете о 8-часовом рабочем дне.

Дальнейшее развитие социально-трудовых отношений [Геташвили, Разинский, 2018] и их юридикации [Скачкова, 2017] позволило в итоге сформировать содержание современных трудовых отношений, фактически состоящих из двух взаимосвязанных блоков: организационно-технического, включая регламентацию режимов труда и отдыха и охрану труда, и социально-экономического, включая социальную защиту пострадавших и постаревших тружеников. При этом трудовые отношения в современном состоянии настолько детально регламентированы, широки, трудоемки и затратны, что вызывают стремление организатора производства любой ценой избавиться от них. Это субъективно-индивидуалистическое с оттенком «правового нигилизма» отношение к трудовым отношениям объективно подкрепляется потребностями современного производственного процесса [Бармина, Татарин, 2025; Серова, 2019] и нетипичных форм занятости [Трудовые отношения... 2022], для которых рамки классических «трудовых отношений», закрепленных действующими нормативными правовыми документами, стали тесны.

Поэтому мы разделяем идеи Ю. В. Иванчиной о необходимости выработки новой парадигмы трудового права в условиях современного информационного общества [Иванчина, 2024]. Такая парадигма, по нашему мнению, должна быть основана на учете различий наемного и частного личного труда в общественном производстве; ответственности «сильной» стороны правоотношений (организатора производства) за обеспечение всем необходимым «слабой» стороны (наемного труженика); на социальном страховании в целях социального обеспечения утраты трудоспособности, ежесуточного, еженедельного и ежегодного отдыха, существования в пенсионном возрасте, а также в иных случаях социального риска, прямо вытекающих из участия лица в общественном производстве.

Но это отдельный большой, злободневный и сложный вопрос, выходящий далеко за рамки настоящей работы.

Выводы

Выполнение трудовых операций, требуемых производственным процессом и организованных физическим или юридическим лицом – организатором производства, с помощью личного труда физического лица, нанятого за вознаграждение, представляет собой комплексный критический показатель квалификации трудовых отношений. Наиболее четко это видно при применении наемного труда, являющегося неотъемлемым компонентом организации современного, в первую очередь индустриального, производства.

Все остальные свойственные современным трудовым отношениям признаки носят, как правило, социально-экономический характер и не являются критическими для дифференциации этих отношений от гражданско-правовых, потому они всегда могут быть оспорены в суде.

Вместе с тем именно социально-экономический блок трудовых отношений лежит в основе сложившегося в современном обществе механизма функционирования гражданского общества социального государства. Подмена трудового договора (а только он сегодня является неоспоримым и неоспариваемым признаком трудовых отношений) договором гражданско-правового характера не только и не столько нарушает трудовые права граждан, но и разрушает всю основу существования нашего общества.

Кардинальный выход из сложившейся ситуации, по нашему мнению, состоит в придании всем гражданско-правовым отношениям по поводу выполнения работ и оказания услуг физическими лицами социально-экономической части, характерной для трудовых отношений. В первую очередь речь идет о системе социального обеспечения всех физических лиц, занятых личным трудом в общественном производстве, направленной на сохранение трудоспособности рабочей силы. Такое решение позволит восстановить справедливость без радикального отказа от гражданско-правовых форм использования личного труда физических лиц.

Паллиативный выход из сложившейся ситуации предложен нами в виде трансформации ТК РФ путем переформулировки определения понятия «трудовые отношения», а также включения в ТК РФ понятий личного труда, наемного труда, частного труда, организатора производства, нанимателя, нанятого. Это позволит более четко выявлять фактические трудовые отношения, формально замаскированные грамотно составленным договором гражданско-правового характера.

Проблемы в сфере труда известны, вариативные механизмы их разрешения в целом предложены юридической наукой, осталось лишь применить политическую волю и внедрить болезненные для бизнес-сообщества, но жизненно необходимые для трудящихся и всего российского общества изменения.

Библиографический список

Jackson H., Quinlan M. Contract labour in mining and occupational health and safety: A critical review // *The Economic and Labour Relations Review*. – 2024. – 35. – 576–613. – DOI: <https://doi.org/10.1017/elr.2024.32>.

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. – 336 с.

Бармина О. Н., Татаринов А. А. Самозанятые граждане России: смежные проблемы в сфере труда и предпринимательства // *Юрист*. – 2025. – № 1. – С. 56–60. – DOI: [10.18572/1812-3929-2025-1-56-60](https://doi.org/10.18572/1812-3929-2025-1-56-60).

Вегер И. С. Охрана труда. – Пг.: Гос. типогр., 1918. – 56 с.

Геташвили М. А., Разинский Г. В. Динамика социально-трудовых отношений в российском законодательстве // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. – 2018. – № 2. – С. 70–82. – DOI: 10.15593/2224-9354/2018.2.8.

Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2000. – № 5. – С. 49–59.

Головина С. Ю. Терминологическая неопределенность в трудовом праве: причины возникновения и пути устранения // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2010. – № 2. – С. 53–62.

Дмитриева И. К. Признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Законодательство и экономика. – 2016. – № 3. – С. 35–38.

Иванчина Ю. В. Новая парадигма трудового права в условиях информационного общества // Ежегодник трудового права. – 2024. – Т. 14. – С. 116–140. – DOI: 10.21638/srbu32.2024.107.

Кораблина О. В. Правовые механизмы выявления отличительных особенностей трудовых и гражданско-правовых правоотношений // Гуманитарные исследования. – 2013. – № 1 (45). – С. 131–138.

Осипова С. В. Гражданско-правовые договоры, связанные с трудом, и трудовой договор // Юридический вестник Самарского университета. – 2018. – Т. 4. – № 3. – С. 99–106. – DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106.

Сапфинова А. А. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями: вопросы защиты трудовых прав // Теория и практика общественного развития. – 2025. – № 4. – С. 237–243. – DOI: 10.24158/tipor.2025.4.26.

Серова А. В. Самозанятость в России: проблемы и перспективы национального правового регулирования // Российское право: образование, практика, наука. – 2019. – № 5 (113). – С. 27–41.

Скачкова Г. С. Трудовой договор в России: от Кодекса законов о труде 1918 г. до Трудового кодекса 2001 г. // Труды Института государства и права РАН. – 2017. – Т. 12. – № 2. – С. 145–173.

Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. – Ярославль: Типогр. губернского правления, 1913. – XII, 422 с.

Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: моногр. / под ред. Н. Л. Лютова, Н. В. Черных. – М.: Проспект, 2022. – 256 с.

Файнбург Г. З. Защита прав трудящихся на достойный труд при правоотношениях по поводу труда, вытекающих не из трудового договора // За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире: материалы II Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – С. 222–224.

Файнбург Г. З. Проблемы юридизации критериев дифференциации правоотношений по поводу труда // За права трудящихся! Гражданин как субъект трудового права...: материалы X Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 19 декабря 2024 г.). – Екатеринбург: Урал. гос. юрид. ун-т им. В. Ф. Яковлева, 2024. – С. 267–274.

Файнбург Г. З., Порываев А. А. Нерешенные и нерешаемые проблемы социальной справедливости в сфере охраны труда работающих // Безопасность и охрана труда. – 2017. – № 3. – С. 32–35.

Файнбург Г. З., Порываев А. А. Обеспечение безопасности и охраны труда работающих как маркер социальной ответственности общества // Безопасность и охрана труда. – 2024. – № 2. – С. 19–24.

References

Aleksandrov, N. G. (1948) *Trudovoe pravootnoshenie* [Labor law relationship]. Moscow, Yurid. izd-vo MYU SSSR, 336.

Barmina, O. N. & Tatarinov, A. A. (2025) Samozanyatyte grazhdane Rossii: smezhnyye problemy v sfere truda i predprinimatel'stva [Self-Employed Citizens in Russia: Inter-connected Issues in the Sphere of Labor and Entrepreneurship]. *Yurist*, (1), 56–60, DOI: 10.18572/1812-3929-2025-1-56-60.

Dmitrieva, I. K. (2016) Priznanie otnoshenii, svyazannykh s ispol'zovaniem lichnogo truda i voznikshikh na osnovanii grazhdansko-pravovogo dogovora, trudovymi otnosheniyami [Recognition of relations associated with the use of personal labor and arising from a civil law contract as employment relations]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, (3), 35–38.

Fainburg, G. Z. & Poryvaev, A. A. (2017) Nereshennyye i nereshayemye problemy sotsial'noi spravedlivosti v sfere okhrany truda rabotayushchikh [The unresolved and not solved problems of social justice in the sphere of occupational safety and health of workers]. *Bezopasnost' i okhrana truda*, (3), 32–35.

Fainburg, G. Z. & Poryvaev, A. A. (2024) Obespechenie bezopasnosti i okhrany truda rabotayushchikh kak marker sotsial'noi otvetstvennosti obshchestva [Occupational safety and health at work as a marker of social responsibility of society]. *Bezopasnost' i okhrana truda*, (2), 19–24.

Fainburg, G. Z. (2016) Zashchita prav trudyashchikhsya na dostoinyi trud pri pravootnosheniyakh po povodu truda, vytekayushchikh ne iz trudovogo dogovora [Protection of Workers' Rights to Decent Work in Legal Relations Arising from Non-Contractual Labor Agreements]. *Za prava trudyashchikhsya. Chelovek truda i profsoyuzy v sovremennom mire* [For the rights of workers. Labor man and trade unions in the modern world]: conference papers. Yekaterinburg, Izd-vo UMTS UPI, 222–224.

Fainburg, G. Z. (2024) Problemy yuridizatsii kriteriev differentsiatsii pravootnoshenii po povodu truda [Problems in the Formalization of Criteria for Differentiating Legal Labor Relations]. *Za prava trudyashchikhsya! Grazhdanin kak sub'ekt trudovogo prava...* [For the rights of workers! A citizen as a subject of labor law...]: conference papers. Yekaterinburg, Ural'skii gosudarstvennyi yuridicheskii universitet imeni V. F. Yakovleva, 267–274.

Getashvili, M. A. & Razinskii, G. V. (2018) Dinamika sotsial'no-trudovykh otnoshenii v rossiiskom zakonodatel'stve [Dynamics of social and labor relations in the Russian legislation]. *Vestnik PNIPU. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, (2), 70–82, DOI: 10.15593/2224-9354/2018.2.8.

Golovina, S. Yu. (2000) Problema vybora terminov dlya oboznacheniya ponyatii v trudovom prave [The Problem of Choosing Terms to Denote Concepts in Labor Law]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, (5), 49–59.

Golovina, S. Yu. (2010) Terminologicheskaya neopredelennost' v trudovom prave: prichiny vozniknoveniya i puti ustraneniya [Terminological Uncertainty in Labor Law: Root Causes and Ways to Eliminate Them]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Pravovedenie*, (2), 53–62.

Ivanchina, Yu. V. (2024) Novaya paradigma trudovogo prava v usloviyakh informatsionnogo obshchestva [The new paradigm of labor law in an information society]. *Ezhegodnik trudovogo prava*, (14), 116–140, DOI: 10.21638/spbu32.2024.107.

Jackson, H. & Quinlan, M. (2024) Contract labour in mining and occupational health and safety: A critical review. *The Economic and Labour Relations Review*, (35), 576–613, DOI: <https://doi.org/10.1017/elr.2024.32>.

Korablina, O. V. (2013) Pravovyye mekhanizmy vyyavleniya otlichitel'nykh osobennosti trudovykh i grazhdansko-pravovykh pravootnoshenii [Legal identification mechanisms

of differential peculiarity of labor and civil relations]. *Gumanitarnye issledovaniya*, (1:45), 131–138.

Lyutova, N. L. & Chernykh, N. V. (eds.) (2022) *Trudovye otnosheniya v usloviyakh razvitiya nestandardnykh form zanyatosti* [Labor Relations in the Context of Evolving Non-Standard Forms of Employment]: monography. Moscow, Prospekt, 256.

Osipova, S. V. (2018) Grazhdansko-pravovye dogovory, svyazannye s trudom, i trudovoi dogovor [Civil law contracts related to labour and employment contract]. *Yuridicheskii vestnik Samarskogo universiteta*, 4 (3), 99–106, DOI: 10.18287/2542-047X-2018-4-3-99-106.

Sapfirova, A. A. (2025) Priznanie otnoshenii, vznikshikh na osnovanii grazhdansko-pravovykh dogovorov, trudovymi otnosheniyami: voprosy zashchity trudovykh prav [Recognition of Relations Arising on the Basis of Civil Law Contracts as Labor Relations: Issues of Protection of Labor Rights of Employees]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya*, (4), 237–243, DOI: 10.24158/tipor.2025.4.26.

Serova, A. V. (2019) Samozanyatost` v Rossii: problemy i perspektivy natsional`nogo pravovogo regulirovaniya [Self-Employment in Russia: Problems and Prospects of National Legal Regulation]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (5:113), 27–41.

Skachkova, G. S. (2017) Trudovoi dogovor v Rossii: ot Kodeksa zakonov o trude 1918 g. do Trudovogo kodeksa 2001 g. [A contract of employment in Russia: from Labour Code 1918 to Labour Code 2001]. *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN*, 12 (2), 145–173.

Tal', L. S. (1913) *Trudovoi dogovor: tsivilisticheskoe issledovanie. Ch. 1: Obshchie ucheniya* [The Labor Contract: A Civilistic Study. Part 1: General Doctrines]. Yaroslavl', Tipografiya gubernskogo pravleniya, 422.

Veger, I. S. (1918) *Okhrana truda* [Occupational Safety and Health]. Petrograd, Gosudarstvennaya tipografiya, 56.

Информация об авторе

Григорий Захарович Файнбург – доктор технических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы РФ, директор Института безопасности труда, производства и человека Пермского национального исследовательского политехнического университета (e-mail: faynburg@mail.ru).

Information about the author

Grigorii Z. Fainburg – Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor, Honored Worker of Higher Education of the Russian Federation, Director of the Institute for Safety & Health of the Perm National Research Polytechnic University (e-mail: faynburg@mail.ru).

© Г. З. Файнбург, 2025

Дата поступления в редакцию / Received: 31.10.2025

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 05.11.2025

Научное издание
European and Asian Law Review

2025

Том 8. Выпуск 3

Адрес учредителя, издателя и распространителя:
620066, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

Адрес редакции журнала:
620066, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21, оф. 114
Телефон: +7 (343) 375-06-70; e-mail: ealawreview@uslu.su
<https://ealawreview.usla.ru/>

Редактор *О. Ю. Петрова*
Компьютерная верстка *И. В. Яцюк*
Дизайн обложки *А. Н. Ковшова*

Распространение бесплатное

В соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 1, п. 1 ч. 4 ст. 11 Федерального закона
от 29.12.2020 № 436-ФЗ маркировке не подлежит

Подписано в печать **28.11.2025**. Выход в свет 10.12.2025
Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 11,16. Уч.-изд. л. 8,62. Тираж 500 экз.
Заказ №

Уральский государственный юридический университет им. В. Ф. Яковлева
620066, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

Отпечатано в ООО «ПЕЧАТНИК».
617120, Пермский край, г. Верещагино, ул. Энергетиков, д. 2

Scientific Periodical

European and Asian Law Review

2025

Volume 8. Issue 3

Address of the founder, publisher and distributor:
21 Komsomolskaya Str., of. 114, Yekaterinburg, Russia 620066

Address of the editorial staff office:
21 Komsomolskaya Str., of. 114, Yekaterinburg, Russia 620066
Phone: +7 (343) 375-06-70; e-mail: ealawreview@uslu.su
<https://ealawreview.usla.ru/>

Proofreader *O. Yu. Petrova*
Computer make-up *I. V. Yatsuk*
Cover designer *A. N. Kovshova*

Free distribution

In accordance with item 1 section 2 article 1,
item 1 section 4 article 11 of the Federal Law of
December, 29 2020 No. 436-FZ the journal is not subject to identification.

Signed for publishing **28.11.2025**. Publication 10.12.2025
Layout 60x84/8. Reg. pr. sh. 11,16. Reg. ed.sh. 8,62. Circulation 500 copies
Order No.

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev
21 Komsomolskaya Str., of. 114, Yekaterinburg, Russia 620066

Printed by 'PECHATNIK' LLC (Russia)
617120, Perm region, Vereshchagino, Energetikov str., 2

