



**Павел Евгеньевич
МОРОЗОВ,**

профессор кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
доцент
pemorozov@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Тенденции развития трудового права Российской Федерации

Аннотация. Статья посвящена анализу тенденций развития трудового права Российской Федерации в аспекте реализации документов стратегического планирования как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ, а также концепций управления персоналом и социальной ответственности работодателя на локальном уровне применительно к конкретному работодателю. Это исключительно важно, поскольку от корректного определения приоритетов и направлений развития зависят дальнейшее совершенствование и эволюция трудового законодательства. Предложенный подход позволяет избежать субъективизма в определении тенденций развития трудового права, что имеет большое значение с точки зрения как стратегического планирования, так и стратегии развития юридического лица. В связи с этим предлагается классифицировать тенденции развития трудового права России на две группы: тенденции, порожденные документами стратегического планирования на федеральном уровне, уровне субъектов РФ; тенденции, определяемые стратегиями развития организации.

Ключевые слова: тенденции развития трудового права, документы стратегического планирования, концепция управления персоналом, стратегия развития, работодатель, работник, трудовые права

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.030-041

Pavel E. MOROZOV,

Professor of the Department of Labor Law and
Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Dr. Sci. (Law), Associate Professor
pemorozov@msal.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Trends in the Development of Labor Law in the Russian Federation

Abstract. The article is devoted to the analysis of trends in the development of labour law in the Russian Federation in the aspect of the implementation of strategic planning documents both at the federal level and at the level of subjects of the Russian Federation, as well as concepts of personnel management and social responsibility of the employer at the local level in relation to a specific employer. This is extremely important, since the further improvement and evolution of labor legislation depends on the correct

definition of priorities and directions of development. The proposed approach avoids subjectivity in determining trends in the development of labor law, which is of great importance from the point of view of both strategic planning and the development strategy of a legal entity. In this regard, it is proposed to classify the trends in the development of Russian labor law into two groups: trends generated by strategic planning documents at the federal level, at the level of subjects of the Russian Federation; trends determined by the development strategies of the organization.

Keywords: *trends in the development of labour law, strategic planning documents, personnel management concept, development strategy, employer, employee, labor rights*

Российские исследователи в области трудового права неизменно акцентируют внимание на выявлении и систематизации тенденций развития данной отрасли. Этот аналитический подход является ключевым, поскольку от корректного определения приоритетов и направлений развития зависит дальнейшее совершенствование и эволюция трудового законодательства.

В свете позитивной оценки методологических подходов данных исследователей необходимо обратить внимание на существенную проблему, связанную с субъективностью их выводов и заключений. Прогностические модели и тенденции развития трудового права, предложенные этими учеными, базируются исключительно на их индивидуальных интерпретации и восприятии актуальных правовых явлений. Это приводит к тому, что объективность и достоверность таких прогнозов оказываются под вопросом, поскольку они не опираются на систематизированные эмпирические данные или общепризнанные методологические принципы.

Как правило, в современной науке выделяют несколько ключевых направлений в развитии трудового права: цифровизация трудового права¹; использование искусственного интеллекта в трудовом праве²; расширение области применения трудового законодательства³; дифференциация регулирования трудовых отношений⁴; регулирование неформальной занятости⁵; признание важности трудовых

¹ См.: Павлова Д. А. Цифровизация трудового права // Вопросы российской юстиции. 2025. № 36.

² См.: Степанов К. А., Кушнарев С. А. Искусственный интеллект в сфере труда: тенденции, проблемы, перспективы развития // Вопросы российской юстиции. 2023. № 26.

³ См.: Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. М., 2007. С. 9—27.

⁴ См.: Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-kak-zakonomernost-razvitiya-trudovogo-prava>.

⁵ См.: Некипелова Д. В. Неформальная занятость в Российской Федерации: тенденции распространения и направления государственного регулирования : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2020.



прав на международном уровне⁶; обеспечение гибкости и мобильности трудовых отношений⁷; правовое регулирование роботизации⁸; использование форм нестандартной занятости⁹.

Хотелось бы отметить и другой аспект проблемы — отождествление тенденций развития трудового законодательства с тенденциями развития трудового права в целом¹⁰.

В контексте анализа тенденций развития трудового права следует отметить, что данный процесс охватывает не только эволюцию трудового законодательства, но и прогрессивное совершенствование актов социального партнерства и локальных нормативных актов. Значимость этих аспектов обусловлена их ключевой ролью в формировании эффективных механизмов регулирования трудовых отношений и обеспечении социальной защищенности работников.

Особое внимание необходимо уделить реализации концепции социальной ответственности работодателя, которая предполагает не только соблюдение формальных требований законодательства, но и активное участие работодателя в улучшении условий труда, повышении уровня жизни работников и их семей. Данная концепция интегрируется в общую стратегию управления персоналом, направленную на создание благоприятного рабочего климата, мотивацию работников и повышение их лояльности к работодателю.

Таким образом, комплексное развитие трудового права требует системного подхода, включающего гармоничное взаимодействие нормативных правовых актов, инструментов социального партнерства и управленческих стратегий, ориентированных на устойчивое развитие трудовых отношений и повышение качества трудовой жизни.

Субъективизм выделяемых в науке трудового права тенденций можно также продемонстрировать на ряде других примеров.

Так, по мнению ряда исследователей, наблюдается тенденция расширения сферы действия трудового законодательства. Полагаем, что это не совсем так. Ранее государственные служащие заключали трудовые договоры, однако в настоящее время они оформляют служебные контракты. Адвокаты и арбитражные управляющие на протяжении нескольких лет разрабатывали социально-партнерские соглашения, но впоследствии было принято решение о несоответствии этих соглашений трудовому законодательству. Данный факт свидетельствует о сужении сферы действия трудового законодательства, а не о его расширении.

⁶ См.: Лушников А. М. Российское трудовое право: вызовы XXI века // Lex russica. 2014. № 3.

⁷ См.: Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкости» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века // Юридическая техника. 2013. № 7.

⁸ См.: Тихомиров Ю. А., Нанба С. Б. Роботизация: динамика правового регулирования // Вестник Санкт-Петербургского университета. 2020. Т. 11. Вып. 3 : Право. С. 532.

⁹ См.: Калинина А. А. Проблемы законодательного регулирования правоотношений в нетипичных формах занятости населения в РФ // Вестник науки. 2024. № 9 (78). Т. 2.

¹⁰ См.: Кондрашов Т. В., Кондраль Д. П. Современные тенденции развития трудового права России (экономико-правовой аспект) // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-tendentsii-razvitiya-trudovogo-prava-rossii-ekonomiko-pravovoy-aspekt>.

Тенденция гибкости правового регулирования в основном связана с практикой правоприменения, а не с законодательством. Следовательно, вряд ли это можно признать тенденцией трудового права, так как практика правоприменения не является источником трудового права.

Правовая регламентация неформальной занятости не может быть квалифицирована как тенденция, поскольку данная форма трудовой деятельности прямо запрещена Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации»¹¹.

Применение работодателем норм о неполном рабочем времени или временной занятости, известных как формы нестандартной занятости, следует рассматривать не как тенденцию трудового права, а как тенденцию правоприменительной практики. Этот феномен отражает адаптацию правового регулирования к современным экономическим реалиям и изменяющимся потребностям рынка труда.

В науке трудового права особое внимание уделяется вопросам правового регулирования труда работников платформ. Однако этот вопрос выходит за рамки трудового права, поскольку пока не признано, что в таких сферах существуют трудовые отношения.

Использование термина «цифровизация трудового права» представляется спорным. С точки зрения юридической техники более корректным было бы говорить о расширении правового статуса работников и работодателей в контексте внедрения цифровых инструментов в сферу трудовых отношений.

Отметим и то, что на данный момент отсутствуют нормативные правовые акты, регламентирующие применение робототехнических систем в контексте трудовых правоотношений.

Полагаем, что целесообразно отказаться от субъективизма в оценке тенденций, признав их объективный характер, поскольку они определяются государственными стратегиями, планами и программами в аспекте реализации Федерального закона от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации»¹². Этим можно избежать субъективизма в оценке, так как указанные акты являются результатом нормотворчества государственных органов.

В рамках данного анализа представляется целесообразным рассмотреть ключевой вопрос: каковы цели исследования тенденций в трудовом праве? Полагаем, что тенденции необходимо выявлять и изучать для того, чтобы совершенствовать акты стратегического планирования, а затем и трудовое законодательство в аспекте поставленных в них целей. Необходимо особо выделить роль работодателя в формировании тенденций в форме локальных нормативных актов.

Также следует отметить, что тенденции могут возникать в результате принятия новых программ или стратегий, ранее не существовавших, либо модифицироваться в рамках продолжения ранее принятых документов стратегического

¹¹ Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

¹² Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 26 (ч. I). Ст. 3378.



планирования (например, новой программы как логического продолжения ранее действовавшей).

С учетом данных обстоятельств целесообразно квалифицировать тенденции развития трудового права на две группы:

- 1) тенденции, порожденные документами стратегического планирования на федеральном уровне, уровне субъектов РФ;
- 2) тенденции, возникшие вследствие реализации концепции управления персоналом.

Проанализируем каждую группу тенденций более детально.

Тенденции, порожденные документами стратегического планирования на федеральном уровне, уровне субъектов РФ

Стратегией экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года¹³ были инициированы следующие тенденции: оптимизация правовой регламентации труда иностранных работников, разработка и внедрение национальной системы квалификаций; повышение стандартов профессиональных компетенций работников; информирование граждан о востребованных и новых профессиональных направлениях; содействие гражданам в выборе профессиональной деятельности; обеспечение эффективной занятости и мобильности рабочей силы.

Российское трудовое законодательство претерпело определенные изменения, касающиеся прав и условий труда иностранных работников:

- приняты новеллы, направленные на упрощение процедуры получения разрешений на работу для них и ускорение обработки документов;
- пересмотренное законодательство предусматривает более четкую защиту трудовых прав, таких как возможность смены работодателя без перерегистрации и доступ к социальному страхованию;
- приняты меры по привлечению работодателей к ответственности за нарушения трудовых прав, включая штрафы и административные меры;
- в некоторых регионах иностранным работникам предоставлена возможность подавать документы удаленно, что упрощает процесс регистрации;
- активизировались усилия по контролю за работодателями, которые нанимают иностранных работников без надлежащего разрешения, а также меры по борьбе с нелегальной миграцией.

Разработка национальной системы квалификаций является ключевым мероприятием, направленным на создание согласованного и прозрачного механизма выявления, оценки и признания профессиональных навыков и компетенций граждан. Эта инициатива способствует повышению конкурентоспособности рабочей силы, экономическому росту и улучшению условий труда.

Центральное место в разработке национальной системы квалификаций занимают несколько ключевых областей:

¹³ URL: <https://base.garant.ru/71672608/> (дата обращения: 28.08.2025).

- создание Национальной системы квалификаций (НСК) — структурированной системы, которая упорядочивает уровни профессиональных квалификаций, обеспечивая их сопоставимость и понятность;
- разработка и внедрение профессиональных стандартов — подробные спецификации, определяющие требования к знаниям, навыкам и компетенциям в различных профессиях и специальностях;
- образовательная и профессиональная подготовка — приведение образовательных программ в соответствие с критериями, установленными профессиональными стандартами и уровнями квалификации;
- оценка и подтверждение квалификаций — создание процессов сертификации специалистов и систем оценки компетентности за пределами традиционных учебных заведений;
- гармонизация с международными системами — обеспечение сопоставимости национальных стандартов с международными эталонами, что способствует мобильности рабочей силы;
- цифровая трансформация системы — разработка электронных платформ для управления информацией о квалификациях и сертификатах и обмена ею.

Эти меры направлены на укрепление доверия к профессиональным квалификациям, упрощение международного признания квалификаций и стимулирование развития рынка труда.

Государственная программа РФ «Содействие занятости населения»¹⁴ (далее — Программа) определила другую актуальную тенденцию трудового права — модернизацию правового регулирования занятости населения. Так, долгосрочная государственная политика в области содействия занятости населения ориентирована на формирование комплексной правовой, экономической и институциональной базы для развития адаптивного и результативного рынка труда.

В рамках данной тенденции в 2023 г. был принят Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации», который, в частности, ввел новое понятие «занятость населения» и заложил правовые основы борьбы с нелегальной занятостью.

Другой целью Программы является формирование культуры безопасного труда и повышение эффективности мер по охране жизни и здоровья работников. Для оценки социально-экономического воздействия реализации Программы используются следующие ключевые показатели: количество официально зарегистрированных групповых несчастных случаев на производстве; количество несчастных случаев на производстве, повлекших за собой тяжелые травмы или гибель работников; количество пострадавших (застрахованных) лиц, получивших смертельные травмы в процессе производственной деятельности.

Следовательно, можно утверждать, что существует тенденция модернизации правового регулирования охраны труда, в рамках которой был принят, например, Федеральный закон от 02.07.2021 № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой

¹⁴ Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственной программы Российской Федерации “Содействие занятости населения”» // СЗ РФ. 2014. № 18 (ч. 1). Ст. 2147.



кодекс Российской Федерации», который реформировал раздел «Охрана труда» ТК РФ.

Следующая современная тенденция трудового права — расширение правового статуса работников и работодателей посредством внедрения инструментов цифровой трансформации и цифровизации. Необходимо отметить, что в науке трудового права нет общего понимания того, что собой представляют эти два термина. Как правило, данные дефиниции приравниваются друг к другу¹⁵.

Вместе с тем цифровизация представляет собой процесс интеграции цифровых технологий в текущие бизнес-операции, что часто сопровождается замещением традиционных инструментов их цифровыми аналогами. Примером может служить переход от бумажных счетов-фактур к их электронным версиям или внедрение бухгалтерских программных решений вместо ручных расчетов. Однако цифровая трансформация выходит за рамки простой оцифровки и представляет собой комплексное переосмысление организационной модели под воздействием цифровых инноваций. Это может привести к изменениям в корпоративной стратегии, структуре, основных ценностях и миссии компании.

В отличие от цифровизации, которая ориентирована на оптимизацию существующих процессов, цифровая трансформация направлена на внедрение инноваций и разработку новых, более эффективных систем, полностью использующих потенциал цифровых технологий. Таким образом, цифровизация выступает как технический инструмент, в то время как цифровая трансформация представляет собой стратегический подход к управлению изменениями в организации.

По нашему мнению, все же логичнее использовать термин «цифровая трансформация», так как он употребляется в инициативах социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года¹⁶.

Цифровизация — это элемент цифровой трансформации. Это обстоятельство подчеркивается и в стандарте Минцифры¹⁷, в котором отмечается, что внедрение цифровых технологий в операционные процессы организации является фундаментальным аспектом ее цифровой трансформации. Разработка планов по интеграции цифровых инструментов осуществляется в рамках стратегии цифровой трансформации и направлена на достижение целей цифровой трансформации. В этой связи введение электронного кадрового документооборота или системы «Работа России», правовую регламентацию труда дистанционных работников можно охарактеризовать как тенденцию трудового права, инициированную цифровой трансформацией.

¹⁵ См., например: *Пряженников М. О.* Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4.

¹⁶ Распоряжение Правительства РФ от 06.10.2021 № 2816-р «Об утверждении перечня инициатив социально-экономического развития Российской Федерации до 2030 года» // СЗ РФ. 2021. № 41. Ст. 7051.

¹⁷ Цифровая трансформация. Основные принципы, этапы и результаты реализации // URL: https://roskachestvo.gov.ru/about/competence/digital/docs/standart.pdf?utm_source=yandex.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=yandex.ru&utm_referrer=yandex.ru (дата обращения: 28.08.2025).

Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года¹⁸ инициировала тенденцию расширения правового статуса работников и работодателей вследствие использования искусственного интеллекта. Данная тенденция имеет две формы: реализации профессиональных стандартов и ГОСТов. Так, например, специалист по проектированию систем жизнеобеспечения, терморегулирования, агрегатов пневмогидравлических систем пилотируемых космических кораблей, станций, комплексов и обитаемых сооружений, располагаемых на небесных телах¹⁹, обязан разрабатывать предложения по внедрению искусственного интеллекта.

В свою очередь, в организационной структуре можно выделить пять ключевых категорий процессов в сфере использования искусственного интеллекта: взаимодействие с заинтересованными сторонами, развитие профессиональных компетенций работников, управление информационными ресурсами, аналитическая деятельность и интеграция технологических решений. Эти процессы опираются на существующую технологическую инфраструктуру и развиваются в соответствии с корпоративной стратегией и культурой²⁰.

Тенденция расширения правового статуса работников и работодателей вследствие использования робототехники была инициирована Концепцией развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники на период до 2024 г.²¹

Ярким примером реализации этой тенденции является применение технологий робототехники при проектировании роботов или их систем управления, в частности, для повышения степени их автономности, а также определение обязанностей оператора роботов и программиста задания для роботов²².

Стратегия реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года²³ определила приоритеты тенденции оптимизации правового

¹⁸ Указ Президента РФ от 10.10.2019 № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/72738946/> (дата обращения: 28.08.2025).

¹⁹ Приказ Минтруда России от 28.07.2021 № 516н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по проектированию систем жизнеобеспечения, терморегулирования, агрегатов пневмогидравлических систем пилотируемых космических кораблей, станций, комплексов и обитаемых сооружений, располагаемых на небесных телах”» // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_394563/ (дата обращения: 28.10.2025).

²⁰ ГОСТ Р ИСО/МЭК 24668-2022 «Информационные технологии (ИТ). Искусственный интеллект. Структура управления процессами аналитики больших данных». М. : РСТ, 2022.

²¹ Распоряжение Правительства РФ от 19.08.2020 № 2129-р «Об утверждении Концепции развития регулирования отношений в сфере технологий искусственного интеллекта и робототехники на период до 2024 года» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74460628/> (дата обращения: 28.08.2025).

²² ГОСТ Р 60.0.0.4-2023/ИСО 8373:2021 «Национальный стандарт Российской Федерации. Роботы и робототехнические устройства».

²³ Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» // СЗ РФ. 2024. № 36. Ст. 5484.



регулирования занятости молодежи. Так, работодатель имеет право привлекать несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет к выполнению трудовых обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни в период летних каникул при условии, что данное привлечение осуществляется по направлению органов службы занятости или в рамках студенческих отрядов, зарегистрированных в федеральном или региональном реестре молодежных и детских объединений, имеющих государственную поддержку. Подобное привлечение допускается при соблюдении следующих условий: работающему лицу исполнилось 15 лет, и оно предоставило письменное согласие на выполнение трудовых обязанностей в указанные дни; работающему лицу не исполнилось 15 лет, но получено письменное согласие как от него самого, так и от одного из его родителей (или попечителя) на выполнение трудовых обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни²⁴.

Тенденции развития трудового права на уровне субъектов РФ

Для трудового законодательства субъектов РФ также характерны собственные тенденции развития, которые связаны с правовым регулированием рынка труда и отражают экономическую специфику региона.

Так, например, в контексте социально-экономического развития Красноярского края²⁵ особое внимание уделяется оптимизации условий для трудоустройства на локальных рынках труда, особенно в сельских зонах. Данный аспект приобретает особую значимость в условиях дефицита квалифицированных кадров в периферийных районах региона. Важным направлением является также привлечение специалистов для долгосрочного трудоустройства в регионах Арктической зоны Российской Федерации, где наблюдается острый дефицит профессиональных кадров. Это требует разработки и реализации комплексных мер, направленных на повышение привлекательности данных территорий для квалифицированных специалистов, а также на создание благоприятных условий для их профессиональной и социальной адаптации.

Таким образом, проблема развития местных рынков труда требует системного подхода, включающего как меры по улучшению условий трудоустройства на местах, так и стратегию привлечения квалифицированных кадров в отдаленные регионы. Только комплексный и научно обоснованный подход позволит эффективно решать данные задачи и будет способствовать устойчивому социально-экономическому развитию Красноярского края и Арктической зоны РФ.

В рамках данной тенденции был принят Закон Красноярского края от 05.12.2024 № 8-3426 «О внесении изменений в отдельные законы края в сфере предоставления гарантий лицам, работающим в Арктической зоне края»²⁶.

²⁴ Трудовой кодекс РФ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

²⁵ Распоряжение Правительства Красноярского края от 20.07.2021 № 460-Р «Об утверждении Стратегии управления рынком труда Красноярского края до 2030 года» // Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края. URL: <http://www.zakon.krskstate.ru>, 23.07.2021.

²⁶ Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края. URL: <http://www.zakon.krskstate.ru>, 13.12.2024.

Настоящий документ направлен на стимулирование привлечения и удержания молодых квалифицированных специалистов на северных территориях России. Молодые специалисты в возрасте до 35 лет имеют право на получение северных надбавок (также известных как «полярные надбавки») с момента начала трудовой деятельности в государственных органах и учреждениях, расположенных в Арктической зоне. Отменен пятилетний срок проживания на северных территориях, необходимый для получения указанных надбавок. Максимальный размер северной надбавки в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях составляет 80 %.

В свою очередь, в Северной Осетии — Алании²⁷ особое внимание уделяется трудоустройству инвалидов. Так, предусматриваются следующие меры: поддержка работодателей в реализации квот для трудоустройства людей с ограниченными возможностями. Помощь в подборе работников, информирование и консультации по созданию комфортных условий для работы; стимулирование работодателей к созданию дополнительных рабочих мест, включая специализированные, для людей с инвалидностью.

Закон Республики Северная Осетия — Алания от 08.02.2023 № 2-РЗ «О квотировании рабочих мест в Республике Северная Осетия — Алания»²⁸ устанавливает, что работодатели, у которых количество работников составляет от 35 до 100 человек, обязаны отчислять 3 % от среднесписочной численности работников на поддержку инвалидов и 2 % на помощь несовершеннолетним гражданам. Для компаний с более чем 100 работниками предусмотрена ставка отчислений в размере 2 % от среднесписочной численности работников для инвалидов и для несовершеннолетних граждан.

Тенденции развития трудового права на уровне конкретного работодателя (на локальном уровне)

Необходимо отметить, что тенденции развития трудового права на уровне конкретного работодателя определяются стратегическими нормативными правовыми актами того или иного юридического лица. Они могут иметь разные названия: программы, политики, стратегии, планы.

По нашему мнению, специфика правовой регламентации труда на локальном уровне имеет две формы: реализации концепции персоналом; восполнения пробельности трудового законодательства в сфере внедрения инструментов цифровой трансформации и искусственного интеллекта.

Проанализируем типичные конкретные примеры.

Программа «Цифровой персонал» является частью цифровой трансформации кадровых процессов в ПАО «Лукойл»²⁹. Ее основная цель — повысить эф-

²⁷ Распоряжение Правительства Республики Северная Осетия — Алания от 27.12.2024 № 625-р «Об утверждении Стратегия развития сферы труда и занятости населения Республики Северная Осетия — Алания на период до 2030 года» // URL: <https://ipbd.ru/doc/1500202412270002/> (дата обращения: 28.08.2025).

²⁸ Северная Осетия. 22.03.2023. № 47 (28726).

²⁹ Лукойл_2019_Цифровиз.комплекс.pdf // URL: <https://rspp.ru/upload/uf/846/> (дата обращения: 28.08.2025).



фективность труда работников за счет использования современных технологий и цифровых инструментов. Это направление является ключевым элементом информационной стратегии ПАО «Лукойл».

Основные принципы программы закреплены в политике управления человеческим капиталом компании. Этот документ определяет стратегию и приоритеты в работе с персоналом, включая внедрение и развитие направления «Цифровой персонал».

Цель программы — достижение следующих результатов: поддержание профессиональных навыков сотрудников в соответствии с актуальными технологическими стандартами, применяемыми не только в отрасли, но и в корпорации «Лукойл»; снижение вероятности несчастных случаев и повышение уровня безопасности труда; увеличение производительности труда и повышение качества выполнения рабочих задач.

Для реализации программы используются следующие ресурсы:

- внутренний портал компании — автоматизированная система управления знаниями, интегрированная с системой управления эффективностью работников; система управления эффективностью работников — инструмент для автоматизации инновационных методов управления персоналом, их профессионального роста, а также анализа выполнения задач и результатов;
- носимые устройства, собирающие данные о состоянии здоровья работников, такие как температура, частота сердечных сокращений и уровень стресса. Эти данные интегрируются в единую систему мониторинга, что способствует снижению травматизма и несчастных случаев на производстве.

Проведенный анализ трудового законодательства и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, позволяет сделать обоснованный вывод о том, что тенденции развития трудового права формируются на основе как государственных стратегических документов, так и аналогичных актов, разрабатываемых работодателями. Это свидетельствует о том, что данные тенденции имеют объективную основу, не зависящую от субъективных мнений ученых или иных экспертов в данной области.

Таким образом, можно констатировать, что развитие трудового права представляет собой сложный и многогранный процесс, который обусловлен взаимодействием различных факторов, включая государственные стратегии и корпоративные инициативы. Это подчеркивает важность системного подхода к изучению и анализу данного феномена, а также необходимость учета как законодательных, так и практических аспектов в рамках научных исследований.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения. — М., 2007. — С. 9—27.
2. Калинина А. А. Проблемы законодательного регулирования правоотношений в нетипичных формах занятости населения в РФ // Вестник науки. — 2024. — № 9 (78). — Т. 2.
3. Кондрашов Т. В., Кондраль Д. П. Современные тенденции развития трудового права России (экономико-правовой аспект) // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-tendentsii-razvitiya-trudovogo-prava-rossii-ekonomiko-pravovoy-aspekt>.
4. Лушников А. М. Российское трудовое право: вызовы XXI века // Lex russica. — 2014. — № 3.
5. Лушников А. М. Юридическая конструкция «гибкобильности» трудовых отношений как ответ на вызовы XXI века // Юридическая техника. — 2013. — № 7.
6. Некипелова Д. В. Неформальная занятость в Российской Федерации: тенденции распространения и направления государственного регулирования : автореф. дис. ... канд. экон. наук. — М., 2020.
7. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/differentsiatsiya-regulirovaniya-trudovyh-otnosheniy-kak-zakonornost-razvitiya-trudovogo-prava>.
8. Павлова Д. А. Цифровизация трудового права // Вопросы российской юстиции. — 2025. — № 36.
9. Пряженников М. О. Цифровизация в трудовом праве стран ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 4.
10. Степанов К. А., Кушнарев С. А. Искусственный интеллект в сфере труда: тенденции, проблемы, перспективы развития // Вопросы российской юстиции. — 2023. — № 26.
11. Тихомиров Ю. А., Нанба С. Б. Роботизация: динамика правового регулирования // Вестник Санкт-Петербургского университета. — 2020. — Т. 11. — Вып. 3 : Право.

