

№ 2 (138)
2026

ВЕСТНИК

УНИВЕРСИТЕТА

имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Право есть
искусство добра
и справедливости

*Jus est ars
boni et aequi*

В номере

Выпуск

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ

- 20** *Черных Н. В.*
Федеральный закон о платформенной экономике: взгляд с позиции трудового права
- 30** *Морозов П. Е.*
Тенденции развития трудового права Российской Федерации
- 65** *Шестерякова И. В.*
К вопросу о правовом регулировании труда моряков: постановка проблемы
- 93** *Долотина Р. Р.*
Защита имиджа и деловой репутации работодателя в трудовых спорах с работниками
- 109** *Рагимов А. Э.*
Профилактика трудовых споров: Концепция нулевой правовой девиации в сфере трудовых отношений
- 116** *Благодир А. Л.*
Правовые аспекты преодоления бедности в России и Китае

№ 2 (138)
2026

ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Выпуск

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Издается с 2014 года
Выходит один раз в месяц

Председатель редакционного совета:

БЛАЖЕЕВ Виктор Владимирович — ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

Заместитель председателя редакционного совета:

ГРАЧЕВА Елена Юрьевна — заведующий кафедрой финансового права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

Главный редактор:

ШПАКОВСКИЙ Юрий Григорьевич — профессор кафедры экологического и природоресурсного права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

Ответственный секретарь:

СЕВРЮГИНА Ольга Александровна — начальник отдела научно-издательской политики Научно-исследовательского института Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), г. Москва, Россия

Редакционный совет:

АФАНАСЬЕВ Сергей Федорович — заведующий кафедрой арбитражного процесса, адвокатуры и нотариата Саратовской государственной юридической академии, доктор юридических наук, профессор, г. Саратов, Россия

БИРЮКОВ Павел Николаевич — заведующий кафедрой международного и евразийского права Воронежского государственного университета, доктор юридических наук, профессор, г. Воронеж, Россия

БУКАЛЕРОВА Людмила Александровна — проректор Российского университета адвокатуры и нотариата имени Г.Б. Мирзоева, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ВОЛКОВ Геннадий Александрович — профессор кафедры экологического и земельного права юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова, доктор юридических наук, г. Москва, Россия

ДЮФЛО Ален — эксперт-практик международного класса в области права, основатель адвокатского бюро «Дюфло и партнеры» преподаватель Университета Лион III имени Жана Мулена, г. Лион, Франция

ЕГОРОВА Мария Александровна — профессор кафедры конкурентного права, помощник проректора по научно-исследовательской деятельности Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ЕРШОВА Инна Владимировна — первый проректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), заведующий кафедрой предпринимательского и корпоративного права, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ЕФИМОВА Людмила Георгиевна — заведующий кафедрой банковского права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ЖАВОРОНКОВА Наталья Григорьевна — доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ЗРАЖЕВСКАЯ Татьяна Дмитриевна — профессор кафедры конституционного и муниципального права Воронежского государственного университета, Уполномоченный по правам человека в Воронежской области, доктор юридических наук, профессор, г. Воронеж, Россия

ЗУБАРЕВ Сергей Михайлович — заведующий кафедрой административного права и процесса Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ИЩЕНКО Евгений Петрович — профессор кафедры криминалистики Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ИЩЕНКО Нина Сергеевна — заведующий кафедрой правоведения Гомельского филиала Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, профессор, г. Гомель, Республика Беларусь

КИСЕЛЕВ Сергей Георгиевич — профессор Института права и национальной безопасности РАНХиГС при Президенте РФ, профессор Института международных отношений и социально-политических наук Московского государственного лингвистического университета, доктор философских наук, профессор, г. Москва, Россия



Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования РФ для публикации основных результатов диссертаций на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.
Материалы журнала включены в систему Российского индекса научного цитирования.

© Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2026

2/2026

КОМАРОВА Валентина Викторовна — профессор кафедры конституционного и муниципального права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ЛАПИНА Марина Афанасьевна — профессор Департамента правового регулирования экономической деятельности Финансового университета при Правительстве РФ, доктор юридических наук, г. Москва, Россия

МИРОШНИЧЕНКО Владимир Михайлович — ректор Академии безопасности и специальных программ, доктор экономических наук, профессор, г. Москва, Россия

НИКИТИН Сергей Васильевич — заведующий кафедрой гражданского и административного судопроизводства Российского государственного университета правосудия имени В.М. Лебедева, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

НОВОСЕЛОВА Людмила Александровна — заведующий кафедрой интеллектуальных прав Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ПЛЮЩИКОВ Вадим Геннадьевич — директор Аграрно-технологического института Российского университета дружбы народов, доктор сельскохозяйственных наук, профессор, г. Москва, Россия

РАССОЛОВ Илья Михайлович — профессор кафедры информационного права и цифровых технологий Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент, г. Москва, Россия

РОЗА Фабрис — профессор кафедры трудового права Университета Реймс Шампань-Арденны, Франция

РОССИНСКАЯ Елена Рафаиловна — заведующий кафедрой судебных экспертиз Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

РЫЛЬСКАЯ Марина Александровна — директор Института проблем эффективного государства и гражданского общества Фи-

нансового университета при Правительстве Российской Федерации, доктор юридических наук, доцент, г. Москва, Россия

СИНЮКОВ Владимир Николаевич — проректор по научно-исследовательской деятельности Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), профессор кафедры теории государства и права, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

СОКОЛОВА Наталья Александровна — заведующий кафедрой международного права, научный руководитель Научно-исследовательского института Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

УСТЮКОВА Валентина Владимировна — и.о. заведующего сектором экологического, земельного и аграрного права Института государства и права РАН, доктор юридических наук, профессор, г. Москва, Россия

ЦАЙ ЦЗЮНЬ — директор Юридического института Хэнаньского университета, доктор юридических наук, профессор, г. Кайфэн, КНР

ЦОПАНОВА Индира Георгиевна — декан юридического факультета Российской таможенной академии, кандидат юридических наук, доцент, г. Москва, Россия

ШИЛЬСТЕЙН Давид — профессор права, заведующий кафедрой уголовного права Университета Париж 1 Пантеон-Сорбонна, г. Париж, Франция

ЩЕГОЛЕВ Виталий Валентинович — проректор Московского гуманитарно-экономического университета по научной работе и международному сотрудничеству, доктор политических наук, г. Москва, Россия

Ответственный редактор выпуска:

ШЕСТЕРЯКОВА Ирина Владимировна — профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения имени К.Н. Гусова Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, доцент

В журнале публикуются статьи по научным специальностям группы 5.1 «Право» (юридические науки)	5.1.1. Теоретико-исторические правовые науки. 5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки. 5.1.3. Частноправовые (цивилистические) науки. 5.1.4. Уголовно-правовые науки. 5.1.5. Международно-правовые науки.
РЕГИСТРАЦИЯ СМИ	Журнал зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзор) ПИ № ФС77-67361 от 5 октября 2016 г.
ISSN	2311-5998 (Print), 2782-6163 (Online)
ПЕРИОДИЧНОСТЬ	12 раз в год
УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» Садовая-Кудринская ул., д. 9, стр. 1, вн. тер. г. муниципальный округ Пресненский, г. Москва, Россия, 123242
АДРЕС РЕДАКЦИИ	Садовая-Кудринская ул., д. 9, стр. 2, г. Москва, Россия, 125993 Тел.: 8 (499) 244-88-88 (доб. 687). E-mail: vestnik@msal.ru
ПОДПИСКА И РАСПРОСТРАНЕНИЕ	Свободная цена Журнал распространяется через объединенный каталог «Пресса России» и интернет-каталог агентства «Книга-Сервис» Подписной индекс 40650. Подписка на журнал возможна с любого месяца
ТИПОГРАФИЯ	Отпечатано в Издательском центре Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Садовая-Кудринская ул., д. 9, стр. 2, г. Москва, Россия, 125993
ВЫПУСКНЫЕ ДАННЫЕ	Дата выхода в свет: 27.04.2026 Объем 21,84 усл. печ. л. (12,76 а. л.), формат 84×108/16 Тираж 150 экз. Печать цифровая. Бумага офсетная

При использовании опубликованных материалов журнала ссылка на «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)» обязательна. Перепечатка допускается только по согласованию с редакцией. Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов публикаций.

Редактор Л. А. Мункуева

Корректор С. И. Ершова

Компьютерная верстка Е. Г. Булычев

COURIER

OF THE KUTAFIN MOSCOW STATE LAW UNIVERSITY (MSAL)

№ 2 (138)
2026

Edition

**MODERN TRENDS
IN THE DEVELOPMENT OF LABOR LAW**

Published from the year of 2014
Monthly journal

Chairperson of the Council of Editors:

BLAZHEEV Victor Vladimirovich — Rector of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Cand. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

Vice-Chairperson of the Council of Editors:

GRACHEVA Elena Yurievna — Head of the Department of Financial Law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

Chief Editor:

SHPAKOVSKIY Yuriy Grigorievich — Professor of the Department of Environmental and Natural Resources Law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

Executive Secretary Editor:

SEVRYUGINA Olga Alexandrovna — Head of the Research and Publishing Policy Department of the Research Institute of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russia

Council of editors:

AFANASIEV Sergey Fedorovich — Head of the Department of Arbitrazh Procedure, Advocacy and Notary of Saratov State Academy of Law, Dr. Sci. (Law), Professor, Saratov, Russia

BIRIUKOV Pavel Nikolaevich — Head of the Department of International and Eurasian Law of Voronezh State University, Doctor of Law, Professor, Voronezh, Russia

BUKALEROVA Ludmila Alexandrovna — Vice-Rector, Russian University of Advocacy and Notary named after G.B. Mirzoev (RUAN), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

VOLKOV Gennadiy Aleksandrovich — Professor of the Department of Environmental and Land Law of the Faculty of Law of Lomonosov Moscow State University, Dr. Sci. (Law), Moscow, Russia

DUFLOT Alain — an expert practitioner in the field of law, founder of the law firm «Dufлот & Partners», Lecturer at the Jean Moulin Lyon 3 University, Lyon, France

EGOROVA Maria Alexandrovna — Professor of the Department of Competition Law, Assistant of Vice-Rector for Research of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

ERSHOVA Inna Vladimirovna — First Vice-Rector of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Head of the Department of Business and Corporate Law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

EFIMOVA Lyudmila Georgievna — Head of the Department of Banking Law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

ZHAVORONKOVA Natalya Grigorevna — Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

ZRAZHEVSKAYA Tatyana Dmitrievna — Professor of the Department of Constitutional and Municipal Law of Voronezh State University, Commissioner for Human Rights in the Voronezh Region, Dr. Sci. (Law), Professor, Voronezh, Russia

ZUBAREV Sergey Mikhailovich — Head of the Department of Administrative Law and Procedure of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

ISHCHENKO Evgeniy Petrovich — Head of the Department of Criminalistics of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

ISHCHENKO Nina Sergeevna — PhD in Law, Professor, Head of the Department of Jurisprudence of the Gomel Branch of the International University «MITSO», Gomel, Republic of Belarus

KISELEV Sergey Georgievich — Professor, Institute of Law and National Security, RANEPА University; Professor, Institute of International Relations and Socio-Political Sciences, Moscow State Linguistic University, Dr. Sci. (Philosophy), Professor, Moscow, Russia

KOMAROVA Valentina Viktorovna — Professor of the Department of Constitutional and Municipal Law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

Recommended by the Higher Attestation Commission of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for publication of results of doctoral theses.
Materials included in the journal Russian Science Citation Index.



© Kutafin Moscow State Law University (MSAL), 2026

2/2026

LAPINA Marina Afanasyeva — Professor of the Department of Legal Regulation of Economic Activity of the Financial University under the Government of the Russia, Dr. Sci. (Law), Moscow, Russia

MIROSHNICHENKO Vladimir Mikhailovich — Rector of the Academy of Security and Special Programs, Dr. Sci. (Economics), Professor, Moscow, Russia

NIKITIN Sergey Vasilyevich — Head of the Department of Civil and Administrative Court Proceedings of the Lebedev Russian State University of Justice, Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

NOVOSELOVA Lyudmila Alexandrovna — Head of the Department of Intellectual Property Law of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

PLYUSHCHIKOV Vadim Gennadyevich — Director of Agrarian and Technological Institute of the Peoples' Friendship University of Russia, Dr. Sci. (Agr. Sc.), Professor, Moscow, Russia

RASSOLOV Ilya Mikhailovich — Professor of the Department of Information Law and Digital Technologies of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Associate Professor, Moscow, Russia

ROSA Fabrice — Professor of the Department of Labour Law at the University of Reims Champagne-Ardenne, France

ROSSINSKAYA Elena Rafailovna — Head of the Department of Forensic Examination of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

RYLSKAYA Marina Alexandrovna — Director of the Institute of Problems of the Efficient State and Civil Society of the Financial University under the Government of the Russia, Dr. Sci. (Law), Associate Professor, Moscow, Russia

SINYUKOV Vladimir Nikolaevich — Vice-Rector for Research of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Professor of the

Department of Theory of the State and Law, Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

SOKOLOVA Natalya Alexandrovna — Head of the Department of International Law, Academic Director of the Research Institute of Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

USTYUKOVA Valentina Vladimirovna — Acting Head of the Sector of Environmental, Land and Agricultural Law of the Institute of the State and Law of the RAS, Dr. Sci. (Law), Professor, Moscow, Russia

TSAY TSZYUN — Director of the Law Institute of Henan University, Dr. Sci. (Law), Professor, Kaifen, the PRC

TSOPANOVA Indira Georgievna — Dean of the Law Faculty of the Russian Customs Academy, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Moscow, Russia

CHILSTEIN David — Professor of Law, Head of the Department of Criminal Law at the University of Paris 1 Pantheon-Sorbonne, Paris, France

SHCHEGOLEV Vitaliy Valentinovich — Vice-Rector for Research and International Cooperation of the Moscow University of Humanities and Economics, Dr. Sci. (Political Sciences), Moscow, Russia

Editors-in-Chief of the Issue:

SHESTERYAKOVA Irina Vladimirovna — 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

The Journal publishes research papers written on scientific specialties of Group 5.1 «Law» (Legal Sciences)

5.1.1. Theory and History of Law.
5.1.2. Public Law and State Law.
5.1.3. Private Law (Civil Law).
5.1.4. Criminal Law.
5.1.5. International Law.

THE CERTIFICATE OF MASS MEDIA REGISTRATION

The journal was registered by the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology and Mass Media (Roskomnadzor) on 5 October 2016. The Certificate of Mass Media Registration: PI No. FS77-67361

ISSN

2311-5998 (Print), 2782-6163 (Online)

PUBLICATION FREQUENCY

12 issues per year

FOUNDER AND PUBLISHER

Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "Kutafin Moscow State Law University (MSAL)". Sadovaya-Kudrinskaya ul., d. 9, str. 1, Presnensky intra-urb. ter. municipal district, Moscow, Russia, 123242

EDITORIAL OFFICE. POSTAL ADDRESS

9 str. 2 Sadovaya-Kudrinskaya ul., Moscow, Russia, 125993
Tel.: +7 (499) 244-88-88 (ext. 687)
E-mail: vestnik@msal.ru

SUBSCRIPTION AND DISTRIBUTION

Free price
The journal is distributed through "Press of Russia" joint catalogue and the Internet catalogue of "Kniga-Servis" Agency
Subscription index: 40650. Journal subscription is possible from any month

PRINTING HOUSE

Printed in Publishing Center of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
9 str. 2 Sadovaya-Kudrinskaya ul., Moscow, Russia, 125993

SIGNED FOR PRINTING

27.04.2026
Volume: 21,84 conventional printer's sheets (12,76 author's sheets). Format: 84×108/16.
An edition of 150 copies. Digital printing. Offset paper

When using published materials of the journal, reference to "Courier of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)" is obligatory. Full or partial use of materials is allowed only with the written permission of the authors or editors. The point of view of the Editorial Board may not coincide with the point of view of the authors of publications.

Editor L. A. Munkueva

Proof-reader S. I. Ershova

Computer layout E. G. Bulychev

СОДЕРЖАНИЕ

СЛОВО К ЧИТАТЕЛЮ	8
УНИВЕРСИТЕТСКАЯ ХРОНИКА	10
ВЕКТОР ЮРИДИЧЕСКОЙ НАУКИ	
Теоретические аспекты трудового права	
Черных Н. В. Федеральный закон о платформенной экономике: взгляд с позиции трудового права	20
Морозов П. Е. Тенденции развития трудового права Российской Федерации	30
Дзарасов М. Э. Расширение сферы действия трудового права на примере регулирования труда внешних пилотов: приглашение к разговору	42
Рогалева Г. А., Рогалева И. Ю. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (на примере регулирования труда работников государственных органов)	48
Батусова Е. С. Реализация конвенций Международной организации труда в странах БРИКС как один из факторов унификации их трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха	55
Особенности регулирования труда моряков	
Шестерякова И. В. К вопросу о правовом регулировании труда моряков: постановка проблемы	65
Михальская А. О. Современные тенденции правового регулирования труда моряков в Иране	73
Особенности рассмотрения трудовых споров	
Андреев А. А. Институциональные аспекты применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров: анализ и оценка эффективности	83
Долотина Р. Р. Защита имиджа и деловой репутации работодателя в трудовых спорах с работниками	93
Чернышова В. Ю. Дифференциация в трудоустройстве несовершеннолетних граждан с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья	101
Рагимов А. Э. Профилактика трудовых споров: Концепция нулевой правовой девиации в сфере трудовых отношений	109

Теоретические аспекты права социального обеспечения

Благодир А. Л.

Правовые аспекты преодоления бедности в России и Китае 116

Жаворонков Р. Н.

Основные международные стандарты правового регулирования
социальной защиты инвалидов 125

Акатнова М. И.

Реализация принципов законности и социальной справедливости
в праве социального обеспечения 137

НАУЧНЫЙ ПОИСК

Тун Чжаньцзюнь, Шахназаров Б. А.

Особенности правового регулирования международной торговли
в сфере сельского хозяйства в контексте
охраны интеллектуальных прав в Китае и России 146

Зубарев Н. С.

Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования
платформенной экономики в Российской Федерации»
как реакция на вызовы цифровизации торговли 156

Гринь О. С.

Генезис и формы личных обеспечительных сделок
по римскому праву 164

Трибуна молодого ученого

Басова П. С.

Влияние пандемии COVID-19 на правовое регулирование
срочных трудовых договоров в странах БРИКС 176

Докучаева Е. В.

Правовое регулирование социального обслуживания граждан
в условиях новых технологических возможностей 185

Толокина Е. И.

Правовое регулирование подготовки и дополнительного
профессионального образования работников непосредственно
у работодателя в Республике Индии: отдельные аспекты 193

ПОСТСКРИПТУМ

Шпаковский Ю. Г.

Современный лингвист 202

CONTENTS

NOTE TO THE READER	8
UNIVERSITY CHRONICLE	10
VECTOR OF LEGAL SCIENCE	
Theoretical aspects of labor law	
Chernyh N. V. Federal Law on the Platform Economy: A Labor Law Perspective	20
Morozov P. E. Trends in the Development of Labor Law in the Russian Federation	30
Dzarasov M. E. Expanding the Scope of Labor Law: The Case of External Pilots	42
Rogaleva G. A., Rogaleva I. Yu. Local Regulatory Legal Acts Containing Labor Law Norms: Problems of Legal Regulation Using the Example of Civil Servants	48
Batusova E. S. Implementation of the International Labour Organization's Conventions in the BRICS Countries as a Factor in Their Labour Laws on Working Hours and Rest Time Unification	55
Peculiarities of regulation of seafarers' work	
Shesteryakova I. V. On the Issue of Legal Regulation of Seafarers' Work: Problem Statement	65
Mikhalskaya A. O. Current Trends in Legal Regulation of Seafarers' Labor in Iran	73
Specifics of labor dispute resolution	
Andreev A. A. Institutional Aspects of the Application of Mediation and Conciliation Procedures in the System of Labor Dispute Resolution: Analysis and Evaluation of Effectiveness	83
Dolotina R. R. Protection of the Employer's Image and Business Reputation in Labor Disputes with Employees	93
Chernyshova V. Y. Differentiation in the Employment of Minors with disabilities and Limited Health Opportunities	101
Rahimov A. E. Prevention of Labour Disputes: The Concept of Zero Legal Deviation in Employment Relations	109
Theoretical aspects of social security law	
Blagodir A. L. Legal Aspects of Poverty Alleviation in Russia and China	116
Zhavoronkov R. N. Key International Standards for Legal Regulation of Social Protection of Persons with Disabilities	125

Akatnova M. I.

- Implementation of the Principles of Legality
and Social Justice in Social Security Law 137

SCIENTIFIC RESEARCH

Tong Zhanjun, Shahnazarov B. A.

- Features of Legal Regulation of International Trade in Agriculture
in the Context of Intellectual Property Protection in China and Russia 146

Zubarev N. S.

- The Federal Law «On Certain Issues of Regulating
the Platform Economy in Russian Federation»
as a Response to the Challenges of Trade Digitalization 156

Grin O. S.

- Genesis and Forms of Personal Secured Transactions in Roman Law 164

YOUNG RESEARCHERS' PERSPECTIVE

Basova P. S.

- The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Legal Regulation
of Fixed-Term Employment Contracts in the BRICS Countries 176

Dokuchaeva E. V.

- Legal Regulation of Social Services Citizens
in the Context of New Technological Opportunities 185

Tolokina E. I.

- Legal Regulation of Training and Additional Vocational Education
of Employees Directly from this Employer in the Republic of India:
Selected Aspects 193

POSTSCRIPT

Shpakovsky Yu. G.

- The Modern Linguist 202

СЛОВО К ЧИТАТЕЛЮ

Дорогие читатели!



Перед вами — очередной номер журнала «Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)», подготовленный коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения имени К. Н. Гусова, а также партнерами кафедры.

В рубрике «Теоретические аспекты трудового права» публикуется статья ведущего профессора кафедры П. Е. Морозова об основных тенденциях развития трудового права. Следует отметить полемический характер суждений, касающихся сферы действия норм трудового права в современный период его развития: от отмеченной П. Е. Морозовым тенденции к сужению сферы действия норм трудового права до ее расширения за счет включения в круг работников платформенных занятых (статья Н. В. Черных), а также внешних пилотов (исследование М. Э. Дзарасова).

Приоритетными направлениями научных исследований кафедры являются вопросы достижения национальных целей развития Российской Федерации, утвержденных Указом Президента России от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года».

Так, достижению национальной цели «Устойчивая и динамичная экономика» способствуют теоретические разработки, связанные с исследованием вопросов статуса платформенных работников (статья Н. В. Черных), созданием и развитием эффективной системы защиты прав и интересов участников трудовых споров (статьи А. А. Андреева, Р. Р. Долотиной, А. Э. Рагимова). Локальное регулирование труда государственных служащих рассмотрено в статье Г. А. Рогалевой и И. Ю. Рогалевой.

Достижение национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей» во многом обеспечивается наукой права социального обеспечения, представители которой подготовили статьи о реализации принципов законности и социальной справедливости в праве социального обеспечения (М. И. Акатнова), о международных стандартах правового регулирования социальной защиты инвалидов (Р. Н. Жаворонков).

Традиционным для деятельности кафедры трудового права и права социального обеспечения имени К. Н. Гусова является внимание к изучению законодательства стран, входящих в такое интеграционное объединение, как БРИКС. Так, правовые аспекты преодоления бедности в России и Китае рассмотрены в статье А. Л. Благодир, вопросам реализации конвенций Международной организации труда о рабочем времени и времени отдыха в странах БРИКС посвящена статья Е. С. Батусовой.

Особенности регулирования труда и пенсионного обеспечения отдельных категорий работников представлены в статьях И. В. Шестеряковой, А. О. Михальской

о правовом статусе моряков, а также в статье В. Ю. Чернышовой о несовершеннолетних работниках.

Мы выражаем надежду, что предлагаемые научные подходы, сформулированные ведущими представителями науки трудового права и права социального обеспечения в материалах настоящего журнала, внесут свою лепту в совершенствование законодательства о труде и будут способствовать достижению национальных целей развития нашего государства.

С уважением,

Н. В. Черных,

заведующий кафедрой трудового права
и права социального обеспечения имени К. Н. Гусова
Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук, доцент

ФЕВРАЛЬ 2026¹

Университет в общественной и научной жизни страны

Ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев принял участие в научном профессорском форуме, приуроченном к празднованию Дня российской науки



Мероприятие прошло на площадке Российской академии образования. Участники форума обсудили роль научно-образовательного сообщества и бизнеса в развитии интеллектуальной собственности.

В рамках форума состоялось также награждение лауреатов общенациональных премий Российского профессорского собрания. Победителем в конкурсе на соискание общенациональной премии «Ректор года» в номинации «Юридические вузы» стал ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев.

Награду вручили заместитель министра науки и высшего образования Российской Федерации Константин Могилевский, президент Российской академии образования Ольга Васильева и председатель Российского профессорского собрания, заместитель секретаря Общественной палаты Российской Федерации Владислав Гриб.

Итоги работы Росимущества и приоритеты на 2026 г.



17 февраля 2026 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялось первое в 2026 г. заседание Общественного совета при Росимуществе.

Заседание провел председатель Общественного совета, ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев. Во вступительном слове он подчеркнул значимость системной работы совета, отметив роль экспертного сообщества в повышении эффективности управления федеральным имуществом и развитии прозрачных механизмов взаимодействия государства и общества.

В работе заседания также приняли участие заместитель руководителя Росимущества Дмитрий Степаненко, работники агентства и члены Общественного совета.

¹ URL: <https://msal.ru/news/>

Войска беспилотных систем пополнились добровольцами из Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

25 февраля 2026 г. из пространства патриотических инициатив «Победа» на службу в войска беспилотных систем отправились первые двое студентов Университета. С напутственными словами к добровольцам обратился ректор Университета Виктор Блажеев.

«Ваше решение — это очень мужественный, достойный и ответственный поступок. Помните, что вместе с вами весь Университет. Желаю вам успехов, ждем с Победой. Мы вами гордимся», — сказал Виктор Блажеев.

Студенты сказали, что решение отправиться на службу в войска беспилотных систем было осознанным.



День защитника Отечества

В преддверии Дня защитника Отечества в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) прошла серия торжественных мероприятий

18 февраля 2026 г. в Университете состоялась серия торжественных мероприятий, приуроченных ко Дню защитника Отечества. Праздничная программа объединила студентов, профессорско-преподавательский состав и почетных гостей, став ярким выражением уважения к истории страны и ее защитникам.



Старт мероприятиям был дан торжественным построением обучающихся Военного учебного центра. Затем прошел праздничный концерт. Участие в мероприятии приняли руководство Университета, почетные гости, а также творческие коллективы Университета, профессорско-преподавательский состав и студенты.

В рамках программы состоялось торжественное открытие с выносом Государственного флага Российской Федерации, знамени Сухопутных войск и флага Университета. В начале мероприятия участники почтили память погибших





военнослужащих, исполнивших свой боевой долг, минутой молчания.

С приветственным словом к присутствующим обратился ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев: *«Сегодня, в преддверии Дня защитника Отечества, мы собрались здесь, чтобы отдать дань уважения нашим героям. Мы всегда знали: если Родина позовет, мы встанем на ее защиту. И сегодня наши бойцы доказывают это на деле, сражаясь за страну. Мы никогда не забудем их подвиг. Мы будем рассказывать о каждом герое — и о тех, кто вернулся с поля боя, и о тех, кто, к сожалению, остался на нем навсегда. От всей души поздравляю вас с праздником! Желаю вам крепкого здоровья, успехов во всех начинаниях и, конечно, нашей общей скорейшей Победы!»*

Также с приветственными словами к участникам мероприятия обратились член Комитета Совета Федерации по международным делам, участник специальной военной операции Алексей Кондратьев и Герой Российской Федерации, подполковник Сергей Бойко. В рамках концертной программы прозвучали патриотические песни, были представлены хореографические композиции и масштабная театрализованная постановка, рассказывающая о судьбе офицера, его семьи, о волонтерской помощи и подвигах

российских военнослужащих.

В преддверии Дня защитника Отечества ректор Университета Виктор Блажеев дал старт работе пространства патриотических инициатив «Победа», которое было организовано по предложению активистов Студенческого патриотического клуба.

В новом пространстве организована учебно-полетная зона с тренажерами для отработки навыков пилотирования дронов, зона для проведения мастер-классов и консультационная зона для разъяснения социальных льгот и гарантий для участников специальной военной операции и студентов — их близких родственников. Также в новом пространстве будет работать пункт сбора гуманитарной помощи и место для написания писем защитникам Отечества.

Развитие Университета

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и «Право.Ру» расширяют сотрудничество

11 февраля 2026 г. состоялась рабочая встреча проректора по стратегическому и международному развитию Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Марии Мажориной с коммерческим директором «Право.Ру» Алексеем Отрадным.

В ходе встречи стороны обсудили перспективные направления сотрудничества и запуск новых проектов, в рамках которых можно применить возможности ведущего юридического медиа и экспертную площадку Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Кроме того, было подписано соглашение об информационном партнерстве в рамках XIII Московского инновационного юридического форума, который пройдет 14 и 15 мая 2026 г. на площадке Цифрового делового пространства.



Международное сотрудничество

Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) расширяет сотрудничество с Демократической Республикой Конго

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась встреча с делегацией Демократической Республики Конго, по итогам которой подписано соглашение о сотрудничестве. Документ подписала первый проректор Университета Инна Ершова.

На встрече также присутствовали проректор по образовательной деятельности Наталья Софийчук, представители Центра международного сотрудничества, Научно-исследовательского института и Международно-правового института.



Со стороны Демократической Республики Конго во встрече участвовали Чрезвычайный и Полномочный Посол Демократической Республики Конго в Российской Федерации Иван Вангу Нгимби и ректор Университета Конго Куна Маба Мамбуку Жермен.

Стороны договорились о разработке и реализации совместных программ дополнительного профессионального образования, об организации совместных исследовательских и научно-образовательных проектов, о подготовке и реализации учебно-методических проектов для профессорско-преподавательского и



административного состава, о подготовке и издании учебных пособий, курсов лекций и иных методических материалов, а также о развитии иных форм академического и научно-образовательного взаимодействия.

Конференции, круглые столы, семинары

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) прошел круглый стол в преддверии Дня российской науки



6 февраля 2026 г. в Университете состоялся круглый стол, приуроченный к Дню российской науки и 95-летию Первого по праву «Новые традиции юридической науки».

С приветственным словом выступил проректор по научно-исследовательской деятельности Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Владимир Синюков: *«Празднование Дня российской науки — это духовная, исследовательская и интеллектуальная традиция. Наука является системообразующим звеном. Такая страна, как Россия, не может существовать без самостоятельного мышления, собственной интеллектуальной составляющей. Роль науки в современных реалиях непрерывно возрастает. Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) — это не только образовательная организация, но и научная, и в этом сочетании наше выдающееся преимущество».*

Участников также приветствовала первый проректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Инна Ершова: *«Первый по праву — это уникальное сосредоточение в одной организации и образования, и науки. Со времен ВЮЗИ и на протяжении всех 95 лет мы всегда этим славимся. Нашими корифеями, выдающимися правоведами были созданы блестящие научные школы, представители которых сегодня выступают с докладами по актуальным вопросам права».*



В начале мероприятия были вручены благодарности ректора в связи с Днем российской науки. За вклад в развитие юридической науки и в связи с юбилеем Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) были награждены директор Российского центра научной информации Олег Белявский, профессор кафедры гражданского права Евгений Суворов, доцент кафедры уголовно-процессуального права имени П. А. Лупинской Александр Панокин. За вклад в развитие молодежной науки и в связи с юбилеем Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) были награждены заведующий кафедрой правового моделирования Яна Алимова и заместитель заведующего кафедрой теории государства и права (МГЮА) Анна Козырева.

Также на мероприятии были вручены дипломы победителей VI Конкурса на лучшее сравнительно-правовое исследование обучающихся Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

XIV Международный юридический IP-форум

13 февраля 2026 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) стартовал XIV Международный юридический IP-форум.

Тема двухдневного форума — «IP — технологическое лидерство». Площадка объединила ведущих экспертов, представителей органов власти, научного сообщества, практикующих юристов и молодых исследователей для обсуждения актуальных вопросов в сфере интеллектуальной собственности. Участники обменялись опытом и наметили векторы развития IP-права в условиях технологической трансформации.

С приветственным словом выступил ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев: *«Форум — это уникальная площадка, где обсуждаются самые актуальные проблемы в сфере интеллектуальной собственности: здесь всегда проходят живые дискуссии, рождаются новые идеи и инициативы, в том числе законодательные. Технологическое лидерство невозможно без внимательного отношения к праву интеллектуальной собственности. Интеллект — это драйвер современной экономики, однако его потенциал раскрывается только тогда, когда он встроен в правовую систему: через надлежащую охрану и защиту, оценку и коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности».*

В рамках форума прошли пленарное заседание, панельные сессии, круглые столы, конкурсы, дискуссионные площадки и иные научные мероприятия по интеллектуальным правам.



II Всероссийская конференция по основам российской государственности

16 февраля 2026 г. в Университете прошла II Всероссийская конференция по основам российской государственности «Эволюция российской государственности: традиции и инновации».

В ходе пленарного заседания с приветственными словами выступили заведующий кафедрой теории государства и права Аркадий Корнев, профессор Тимофей Радько, руководитель рабочего аппарата Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, доцент кафедры теории государства и права Илья Чечельницкий. Они затронули вопросы суверенитета, исторической преемственности, роли духовных традиций и защиты национальной идентичности в современных условиях.



Международный VII Финансово-правовой форум 2026.7

С 26 по 27 февраля 2026 г. прошел Международный VII Финансово-правовой форум 2026.7, который в этом году был посвящен теме «Финансовое право и современный миропорядок. Правовые вызовы цифровой трансформации: искусственный интеллект в финансовой сфере».

Организаторами выступили кафедры финансового права и налогового права Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России) при участии Федерального казначейства и Контрольно-счетной палаты Москвы.

Первый день форума прошел на площадке Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) и ознаменовался проведением панельной дискуссии «Искусственный интеллект в финансовой сфере», а также серией докладов и выступлений.

С приветственным словом выступила первый проректор Университета Инна Ершова: *«Финансовая сфера для меня — это та сфера, где происходит все новое. Так, экспериментальные правовые режимы в сфере цифровых инноваций, регуляторные песочницы Банка России проходят именно в финансовой сфере. Чтобы учиться новому и учить других, нужно обладать невероятными знаниями, умениями, навыками, создать доктрину финансового права, собрать коллектив — все это сделано*

в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Кафедра финансового права является тем коллективом, который объединяет профессиональное сообщество финансистов, которые создают передовые разработки, являются неравнодушными людьми и непрерывно изучают новое. В рамках форума мы узнаём, что происходит в финансовой сфере в современных условиях, каково наше будущее и к чему нам нужно стремиться».

Участники рассмотрели такие вопросы, как правовое регулирование и использование искусственного интеллекта в финансовой, бюджетной, страховой, банковской и налоговой сферах, влияние цифровой трансформации на финансовые правоотношения, цифровые финансовые активы, современные технологии в финансовом и налоговом контроле, криптострахование, цифровые технологии как инструмент реализации национальных проектов и программ, риск-ориентированный подход в бюджетной сфере, правовые аспекты применения цифрового рубля.

Во второй день форума на базе РПА Минюста России состоялся методический семинар по проблемам преподавания финансового права, в рамках которого обсуждались тенденции развития финансового права, технологические новации в преподавании финансово-правовых дисциплин, формирование навыков юриста при изучении налогового права.

VII Зимняя онлайн-школа зарубежного права — 2026

В конце февраля 2026 г. в Университете прошла VII Зимняя онлайн-школа зарубежного права — 2026.

Мероприятие было посвящено теме «Проблемы региональной безопасности в цифровую эпоху: вызовы и перспективы для стран БРИКС, ЕАЭС и Ближнего Востока».

Организатором выступил Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) в партнерстве с Международным научно-образовательным центром сравнительного правоведения Московского отделения Ассоциации юристов России, Ассамблеей народов Евразии и Африки и Российским советом по международным делам (РСМД).

С приветственным словом к участникам обратилась первый проректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Инна Ершова: *«В этом году Первый по праву отмечает 95-летие. Юбилей — это всегда традиции. Одной из них является проведение Зимней онлайн-школы зарубежного права, которая уже в седьмой раз проходит в стенах нашего вуза. Это прекрасная возможность послушать лекторов, представителей общественных и профессиональных организаций из России и зарубежных стран. Это уникальная возможность узнать из первых уст, что происходит у наших коллег, изучить их опыт, проанализировать его, сопоставить с тем, что происходит в нашей стране. Общение, получение новых знаний, возможность подискутировать — это лучшее, что несет в себе Школа».*

Работа Школы была посвящена анализу правовых инструментов и институциональных механизмов, призванных обеспечить цифровую безопасность в странах БРИКС, ЕАЭС, Ближнего Востока и др. Участники обсудили вопросы защиты прав человека и противодействия цифровым угрозам, а также баланса между регулированием и свободой в интернет-пространстве. Особое внимание было уделено влиянию искусственного интеллекта на гуманитарное знание и правоприменительную практику. Лекторами Школы выступили ученые из России, Бразилии, Аргентины, Перу, Индонезии, Индии, Китая и других стран.



Мероприятия ректората

Заседание Ученого совета



24 февраля 2026 г. в Университете состоялось очередное заседание Ученого совета. В ходе встречи были рассмотрены текущие кадровые вопросы, а также вопросы, связанные с деятельностью структурных подразделений.

В начале заседания ректор Университета Виктор Блажеев вручил медаль Минобрнауки России «За безупречный труд и отличие» и поздравил с юбилеем начальника Управления бухгалтерского учета и финансового контроля, главного бухгалтера Наталию Кирсанову. Виктор Блажеев отдельно подчеркнул высочайший авторитет и безупречные профессиональные и личные качества Наталии Кирсановой, а также ее значительные заслуги и многолетний добросовестный труд на благо Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

Почетной грамотой Общественной палаты Российской Федерации были награждены заведующий кафедрой теории государства и права Аркадий Корнев и профессор кафедры теории государства и права Олег Танимов.

Также на заседании Ученого совета были вручены дипломы кандидатов юридических наук преподавателям Университета, недавно защитившим диссертации. Документы из рук ректора Виктора Блажеева в торжественной обстановке получили преподаватель кафедры конкурентного права Илья Бочинин, старший преподаватель кафедры судебных экспертиз Федор Пивоваров, преподаватель кафедры гражданского права Виталий Сбитнев, преподаватель кафедры уголовно-процессуального права имени П. А. Лупинской, заместитель директора Международно-правового института Анастасия Щербакова.

Далее на заседании Ученого совета поздравили юбиляров января и февраля 2026 г. — преподавателя кафедры экологического и природоресурсного права Татьяну Бакунину, профессора кафедры экологического и природоресурсного права Галину Выпханову, преподавателя кафедры организации судебной и прокурорско-следственной деятельности Наталью Поликарпову.

Директор Научно-исследовательского института Олег Кудряшов выступил с отчетом о реализации научно-исследовательской деятельности в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА). Он рассказал об увеличении объема финансирования научно-исследовательских работ в 2025 г. и положительной динамике объема

выполненных исследований. Научный руководитель Научно-исследовательского института Наталья Соколова рассказала о работе диссертационных советов, результатах издательской деятельности и проведенных научных мероприятиях.

Далее проректор по стратегическому и международному развитию Мария Мажорина рассказала о ходе подготовки к XIII Московскому инновационному юридическому форуму, который пройдет 14 и 15 мая 2026 г. на площадке Цифрового делового пространства. Мария Мажорина отметила, что мероприятие вызвало широкий интерес у юридических компаний и организаций — лидеров отдельных сфер юридической деятельности.

Заседание Ученого совета продолжилось обсуждением и дальнейшим утверждением тем магистерских диссертаций, диссертаций на соискание ученой степени кандидата юридических наук и ученой степени доктора юридических наук. По вопросу подготовки диссертаций выступила заведующий кафедрой финансового права Елена Грачева.

Также на Ученом совете была поддержана инициатива коллектива кафедры международного частного права о присвоении ей имени Галины Кирилловны Дмитриевой — выдающегося советского и российского правоведа, специалиста по международному публичному и международному частному праву, доктора юридических наук, профессора, автора более 140 научных трудов (монографий, учебников, учебных пособий и статей, посвященных теоретическим и практическим проблемам международного частного права).

В завершение заседания Ученого совета ректор Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Виктор Блажеев поблагодарил коллектив за работу, поздравил с прошедшим праздником Дня защитника Отечества и наступающим Международным женским днем.

Награждения, премии

В Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась торжественная церемония чествования победителей конкурса на соискание стипендии имени Анатолия Собчака

16 февраля 2026 г. в Университете имени О.Е. Кутафина (МГЮА) состоялась торжественная церемония чествования победителей конкурса на соискание стипендии имени Анатолия Собчака.

Обладателями стипендии имени Анатолия Собчака в 2025/2026 учебном году стали десять студентов из Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), РГУП имени В. М. Лебедева, РУДН, НИУ ВШЭ, БГУ имени Доржи Банзарова, ТГУ, АлтГУ, ДВФУ, ЮЗГУ и Херсонского государственного педагогического университета.

Стипендиатов поздравили сенатор Совета Федерации, президент Санкт-Петербургского общественного фонда Анатолия Собчака Людмила Нарусова, проректор по молодежной политике Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) Александр Чанышев и заместитель директора Департамента государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Минобрнауки России Александр Ведехин.



Теоретические аспекты трудового права



**Надежда Вячеславовна
ЧЕРНЫХ,**

заведующий кафедрой
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических
наук, доцент

nvychernyh@msal.ru

125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

Федеральный закон о платформенной экономике: взгляд с позиции трудового права

Аннотация. В статье рассматривается закрепленная в Федеральном законе от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» структура отношений, возникающих между посреднической цифровой платформой (ее оператором) и партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом. Несмотря на включение в данный Закон указания на гражданско-правовой характер таких отношений, автором обнаружена взаимосвязь между некоторыми положениями рассматриваемого Закона и трудового законодательства. Аргументируется позиция о сходстве отношений, возникающих в рамках платформенной занятости, и трудовых отношений. В заключение автором делаются выводы о возможном распространении на отношения между владельцем и (или) оператором цифровой платформы и физическим лицом норм трудового законодательства, которое можно было бы реализовать путем включения в ТК РФ отдельной главы, содержащей особенности регулирования труда для платформенных работников (в части их рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и т.д.).

Ключевые слова: оператор цифровой платформы, партнер-исполнитель, признаки трудового отношения; дифференциация трудового законодательства

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.020-029

Nadezhda V. CHERNYH,

*Head of the Department of Labor Law and Social Security Law
named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law), Associate professor
nvychernyh@msal.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993*

Federal Law on the Platform Economy: A Labor Law Perspective

Abstract. *This article examines the model of relations that arise between a digital platform operator and an implementing partner who is an individual, as set out in Federal Law No. 289-FZ dated 07/31/2025 «On Certain Issues of Regulating the Platform Economy in the Russian Federation» (hereinafter referred to as the Platform Economy Law). Despite the inclusion in the Law on the Platform Economy of an indication of the civil law nature of these relations, the author found a relationship between some provisions of the law in question and the provisions of labor legislation. The author argues for a position on the similarity of relations arising within the framework of platform employment and labor relations. In conclusion, the author draws conclusions about the possible extension of labor legislation to the relationship between the owner and (or) operator of a digital platform and an individual, which could be implemented by including a separate chapter in the Labor Code of the Russian Federation containing the specifics of labor regulation for platform employees (in terms of their working hours, rest time, labor protection, etc.).*

Keywords: *digital platform operator, implementing partner, signs of an employment relationship; differentiation of labor legislation*

По данным НИУ ВШЭ, численность россиян, для которых платформенная занятость является основной, варьируется от 1,8 млн до 2,8 млн человек¹. Законом о платформенной экономике² закреплена модель гражданско-правовых отношений между физическими лицами, привлекаемыми платформами к выполнению работ (оказанию услуг) в качестве партнеров-исполнителей и являющимися самозанятыми (ст. 2, 15)³, и оператором посреднической цифровой

¹ Резник И. Как платформенная занятость влияет на российский рынок труда // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/68a352129a7947c1818d3b80> (дата обращения: 01.11.2025).

² Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 31.07.2025.

³ Отношения между оператором цифровой платформы и партнером-исполнителем, являющимся индивидуальным предпринимателем, в настоящей статье не рассматриваются.



платформы. Указанная модель противоречит опыту других стран⁴ и позициям научной юридической общественности о признании за платформенными занятыми статуса работников⁵ с теми или иными изъятиями в их правах и обязанностях.

Вместе с тем авторы Закона не могли игнорировать сходство отношений, возникающих при использовании труда самозанятых, и трудовых отношений, в связи с чем включили в Закон о платформенной экономике ряд условий, которым должно отвечать взаимодействие между посреднической цифровой платформой и самозанятым. Эти условия, в частности, связаны:

- с самостоятельным решением партнера-исполнителя об исполнении конкретного заказа на выполнение работ, оказание услуг;
- отсутствием у партнера-исполнителя режима (графика) работы и отсутствием обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требования локальных нормативных актов оператора и (или) пользователя, содержащих нормы трудового права.

Законодателем особо подчеркивается, что выполнение работ, оказание услуг не предусматривает предоставления партнеру-исполнителю дополнительных социальных гарантий за счет оператора и (или) пользователя, если иное не

⁴ *Лютов Н. Л., Войтковская И. В.* Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «куберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 6. С. 152—154 ; *Новиков Д. А., Ногайлиева Ф. К.* Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2025. № 1. С. 247—249 ; *Серова А. В.* Потенциал социального партнерства для защиты социально-трудовых прав зависимых самозанятых // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. Екатеринбург, 2021. С. 130—134 ; *Жильцова Ю. В., Клепалова Ю. И.* Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 42—45 ; *Коршунова Т. Ю.* Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики. Вып. 26 / отв. ред. К. Б. Ярошенко. М. : ИЗиСП ; Контракт, 2020. С. 40—55 ; Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. : МОТ, 2021. С. 25.

⁵ *Чуча С. Ю.* Обеспечение занятости средствами трудового права: доктринальный подход // Право и государство: теория и практика. 2025. № 1. С. 204—206 ; *Его же.* Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 4. С. 302 ; *Романовская Н. А.* Труд лиц, работающих на основе интернет-платформ: правовая природа отношений и направления правового регулирования // Усиление дифференциации трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения (Х Гусовские чтения), Москва, 14—15 июня 2024 г. / под общ. ред. Н. В. Черных, И. В. Шестеряковой. М., 2024. С. 171—180.

предусмотрено законом, еженедельных выходных дней и отпуска, установленных трудовым законодательством.

Складывается впечатление, что ст. 15 Закона о платформенной экономике не описывает особенности выполнения работы или оказания услуги посредством цифровой платформы, закрепляя дополнительные положения, направленные на конкретизацию норм гражданского законодательства о подряде или возмездном оказании услуг с учетом специфики платформенной экономики, а сосредоточена на отрицании любой возможности признания отношений между партнером-исполнителем и оператором электронной площадки трудовыми.

Вместе с тем многие условия применения труда партнера-исполнителя напрямую заимствованы из трудового законодательства. Так, статьей 17 Закона о платформенной экономике предусмотрено, что оператор обязан при наличии требований, установленных законодательством РФ или договором между оператором и партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, исходя из содержания заказа, информировать партнера-исполнителя о предельно допустимых нормах физических и иных нагрузок по отдельным видам работ, услуг.

Предельно допустимые нормы нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную установлены для женщин⁶, при выполнении погрузочно-разгрузочных работ⁷, для лиц моложе 18 лет⁸. К предельно допустимым нормам физических и иных нагрузок могут быть отнесены и периоды времени управления автомобилем, по истечении которых необходим перерыв во времени вождения⁹. Оператор цифровой платформы обязан осуществлять контроль за соблюдением перечня видов работ, услуг, для выполнения, оказания которых не допускается привлечение несовершеннолетних партнеров-исполнителей, что имеет прямое сходство со ст. 265 ТК РФ, а также обеспечивать соблюдение требований законодательства о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации¹⁰.

⁶ См.: ТК РФ. Ст. 253 ; приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 25.11.2021.

⁷ Приказ Минтруда России от 28.10.2020 № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 15.12.2020.

⁸ Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 29.

⁹ Приказ Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 09.12.2020.

¹⁰ Помимо Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ, следует соблюдать требования главы 50.1. ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства».



Учитывая, что гражданско-правовые договоры заключаются между физическими лицами — исполнителями (как являющимися, так и не являющимися самозанятыми) не только в секторе платформенной занятости и платформенной экономики, возникает некоторая асимметрия в правовом положении таких лиц: на часть физических лиц — подрядчиков, исполнителей — продолжит распространяться гражданское законодательство *без учета* особенностей выполнения работы, оказания услуги, предусмотренных Законом о платформенной экономике, и соответственно, без учета дополнительных обязанностей, накладываемых на заказчика работы или услуги, а на партнеров-исполнителей и заказчиков их работ или услуг — гражданское законодательство *с учетом* указанного Закона.

Кроме того, если ранее гражданское законодательство упрекали в том, что оно вторгается в сферу действия норм трудового права¹¹, то сейчас мы можем отметить иную тенденцию — часть актов, имеющих трудовую природу, будут распространяться на отношения, не являющиеся трудовыми.

Вместе с тем разница между статусом партнера-исполнителя и работника все-таки имеется. Если в рамках трудовых отношений обязанность организовать труд работника с учетом установленных законом ограничений, а также ответственность за недопущение превышения предельных норм нагрузки возлагается на работодателя, то ст. 17 Закона о платформенной экономике обязывает оператора лишь проинформировать партнера-исполнителя о наличии ограничений. Вопрос о том, кем будет возмещаться вред жизни и здоровью партнера-исполнителя в случае несоблюдения им установленных законодателем ограничений, оставлен Законом о платформенной экономике без внимания, в то время как трудовое законодательство и законодательство об обязательном социальном страховании имеют четкие и предсказуемые механизмы возмещения вреда жизни и здоровью физического лица в случае причинения его в результате трудовой деятельности.

Помимо этого, оператор цифровой платформы контролирует максимальное время систематического и продолжительного выполнения работ, оказания услуг, связанных с использованием партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, источника повышенной опасности или с риском причинения вреда жизни, здоровью и имуществу третьих лиц, а также максимальное время ежедневной деятельности такого партнера-исполнителя по отдельным видам работ, услуг и с учетом отдельных категорий партнеров-исполнителей, являющихся физическими лицами. В трудовом законодательстве установлены особые нормы рабочего времени и времени отдыха для работников, чья работа непосредственно связана с движением транспортных средств (гл. 51 ТК РФ). Очевидно, в этом случае тоже можно говорить об определенном заимствовании норм, присущих трудовому законодательству.

Ключевой новеллой Закона о платформенной экономике в контексте разграничения привлечения партнера-исполнителя по гражданско-правовому или трудовому договору, на наш взгляд, является норма о введении ограничений систематического и продолжительного выполнения работ (оказания услуг). Общеизвестно,

¹¹ О связях между трудовым и гражданским правом см.: Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. О сущности межотраслевых связей трудового права // Ежегодник трудового права. 2025. № 15. С. 65—84.

что выполнение трудовой функции как раз и сводится к постоянной и, как правило, продолжительной работе у конкретного работодателя. Систематическое выполнение трудовой функции, устойчивый и стабильный характер отношений, включенность работника в организационную структуру работодателя, непрерывность процесса труда постулируются как признаки именно трудовых отношений¹². Процесс выполнения работником трудовой функции, имеющий определенную протяженность во времени, противопоставляется некоему результату, на достижение которого направлен гражданско-правовой договор.

В этой связи, чтобы исключить возможность признания отношений на платформе трудовыми, оператор платформы обязан установить ограничения на систематическое и продолжительное выполнение работ, оказание услуг партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, в интересах одного пользователя-заказчика с использованием посреднической цифровой платформы оператора. Критерии систематичности и продолжительности выполнения работ для одного пользователя-заказчика, оказания услуг одному пользователю-заказчику и (или) предельно допустимое количество заказов, исполняемых партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, для одного пользователя-заказчика в отдельных сферах деятельности устанавливаются Правительством РФ.

Поскольку Закон о платформенной экономике в силу не вступил, проанализировать соответствующие ограничения не представляется возможным. Вместе с тем нас настораживает то обстоятельство, что критерии будут устанавливаться только для «отдельных сфер деятельности». Каким образом эти сферы деятельности будут определяться и чем они будут отличаться от других сфер деятельности — в Законе не установлено.

Введение такого критерия вновь отсылает нас к проблеме подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Так, получение самозанятым более 90 % дохода от одного работодателя и сотрудничество с ним на протяжении более трех месяцев в настоящее время рассматривается как индикатор риска нарушения трудового законодательства¹³, свидетельствующий о том, что работодатель использует механизм заключения гражданско-правового договора для целей уклонения от заключения трудового договора.

На наш взгляд, положения Закона о платформенной экономике сформулированы таким образом, что, скорее, подчеркивают то обстоятельство, что выполнению работы, оказанию услуги посредством цифровой платформы партнером-исполнителем, являющимся физическим лицом, присущи все существенные признаки

¹² Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 7.

¹³ Приказ Минтруда России от 30.11.2021 № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2021.



трудовых отношений. Мы полагаем, что конструкция трудового отношения вполне могла бы распространяться и на платформенных работников с определенными модификациями, касающимися особенностей рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и т.д. С такой позицией солидарны и другие ученые, в частности С. Ю. Чуча¹⁴. Д. А. Новиков предлагает модифицировать категорию рабочего времени платформенного работника, обозначив ее через новую правовую категорию «время подключения», отмечая, что при этом будет сохранено фундаментальное значение рабочего времени — обеспечение ограничений продолжительности периодов выполнения трудовых заданий¹⁵.

Основной аргумент, который высказывается против распространения трудового законодательства и конструкции трудового отношения на платформенных работников, связан с отсутствием желания самого физического лица принимать на себя обязательства по постоянному выполнению трудовых функций, подчинению определенному графику работы и т.д. Таксист или курьер, обозначая в цифровом приложении время, когда он будет принимать заказы (выбирая тот или иной временной слот), самостоятельно принимает решение о том, когда этот слот начинается и заканчивается, какие перерывы в течение слота он будет делать или будет работать без перерывов, и т.д.

Получается «работа по требованию» наоборот, т.е. не работодатель (платформа) устанавливает физическому лицу режим работы, а он сам его выбирает. Предполагается, что лицо таким образом, действуя своей волей и в своем интересе, реализует предоставленную ему ст. 37 Конституции РФ свободу труда. При этом лицом, ответственным за организацию своего времени, распределение его в течение рабочей недели, установление ежедневного или еженедельного графика работы, временную или постоянную переработку, является само физическое лицо. Появляющиеся при этом в средствах массовой информации сообщения о случаях смерти платформенных работников от переработок уже не являются редкостью¹⁶.

Вместе с тем нельзя утверждать, что, самостоятельно определяя режим своего рабочего времени, партнер-исполнитель не несет никаких обязательств перед цифровой платформой. Так, согласно ст. 16 Закона о платформенной экономике партнер-исполнитель вправе отказываться от принятия конкретного заказа без применения к нему мер ответственности, за исключением случаев, когда он добровольно установил период времени, в течение которого он обязуется выполнять работы, оказывать услуги. Если же партнер-исполнитель отказывается от принятия заказа в период времени, который был им заявлен ранее, то цифровая платформа вправе применить к нему меры ответственности, предусмотренные

¹⁴ Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в свете трансформации парадигмы трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : материалы Международной научно-практической конференции. 10—11 марта 2022 г. М. : Институт государства и права РАН, 2022. С. 207.

¹⁵ Новиков Д. А. Время подключения на цифровых платформах: дополнение к теории рабочего времени // Ежегодник трудового права. 2025. № 15. С. 95.

¹⁶ URL: <https://www.spb.kp.ru/daily/26969.7/4024470/> (дата обращения: 24.09.2025) ; URL: <https://moskvichmag.ru/gorod/v-torgovom-zale-tts-mozaika-vchera-vecherom-umer-kurer/> (дата обращения: 24.09.2025).

договором, а также отключить от выполнения заказов. Таким образом, самостоятельность партнера-исполнителя, подчеркиваемая апологетами признания отношений гражданско-правовыми, в противовес признаку подчинения наемного работника внутреннему распорядку и режиму работы у работодателя, не является абсолютной.

Нам представляется, что основные проблемы, связанные с сохранением единства трудового права и развитием нетипичных форм занятости, в том числе и платформенной занятости, лежат не в сфере частного интереса реализации физическим лицом своей способности к труду, приводящего, например, к заключению трудового договора с частным агентством занятости для выполнения сугубо временной работы у постоянно меняющихся работодателей либо к выбору такой формы, как заключение гражданско-правового договора. Эти проблемы относятся к сфере публичных интересов общества в обеспечении средствами трудового права справедливых и достойных условий занятости, гарантирующих работнику минимальную социальную защиту в процессе осуществления трудовой деятельности, а также после ее окончания.

Кроме того, публичному интересу, связанному с безопасностью получаемых при посредстве цифровой платформы работ (услуг), более соответствует модель, при которой отношения между владельцем и (или) оператором цифровой платформы и исполнителем регулируются нормами трудового права с определенными модификациями, касающимися особенностей рабочего времени, времени отдыха, охраны труда и т.д., а в случае причинения вреда получателю работ (услуг) вред компенсируется не слабой стороной — работником, а работодателем.

Дифференциация правового регулирования отношений могла бы выступить тем инструментом, который позволял бы обеспечить баланс интересов сторон в отношениях по платформенной занятости при внесении в ТК РФ специальной главы, посвященной особенностям регулирования труда платформенных работников.

В Резолюции Международной конференции труда от 13.06.2025 о включении в повестку дня очередной сессии Конференции пункта, озаглавленного «Достойный труд в платформенной экономике», в которой, по сути, приведен текст проекта будущей конвенции МОТ о платформенных работниках, указано, что международные конвенции и рекомендации о труде применяются ко всем работникам, включая работников цифровых платформ, если не предусмотрено иное¹⁷.

При сохранении установленного Законом о платформенной экономике подхода к гражданско-правовому характеру отношений платформенные работники будут исключены из числа лиц, на которых будут распространяться ратифицированные Российской Федерацией международные конвенции, что подчеркнет разрыв между лицами, на которых распространяются трудовые гарантии, и на лиц, занятых в секторе платформенной экономики.

Учитывая прогнозы Минтруда России о том, что к 2030 г. в отношении в сфере платформенной занятости будут вовлечены 25 % трудоспособного населения¹⁸,

¹⁷ URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ilc113-resolution%20v-%5brelmeetings-250612-016%5d-web-ru.pdf> (дата обращения: 01.11.2025).

¹⁸ Резник И. Как платформенная занятость влияет на российский рынок труда // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/68a352129a7947c1818d3b80> (дата обращения: 01.11.2025).



такое положение представляется катастрофическим, приводящим к необоснованному сужению сферы действия норм трудового права, лишаящим граждан Российской Федерации адекватной правовой защиты.

Вместе с тем специфика работы через цифровые платформы может быть учтена посредством дополнения общих норм специальными нормами, учитывающими потребности как наемного работника, так и владельца (оператора) посреднической цифровой платформы.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Жильцова Ю. В., Клепалова Ю. И. Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики // Трудовое право в России и за рубежом. — 2021. — № 4. — С. 42—45.
2. Коршунова Т. Ю. Работа на основе интернет-платформ: возможно ли признание отношений трудовыми? // Комментарий судебной практики. — Вып. 26 / отв. ред. К. Б. Ярошенко. — М. : ИЗИСП ; Контракт, 2020. — С. 40—55.
3. Коршунова Т. Ю., Моцная О. В. О сущности межотраслевых связей трудового права // Ежегодник трудового права. — 2025. — № 15. — С. 65—84.
4. Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 6. — С. 152—154.
5. Новиков Д. А. Время подключения на цифровых платформах: дополнение к теории рабочего времени // Ежегодник трудового права. — 2025. — № 15. — С. 95—113.
6. Новиков Д. А., Ногайлиева Ф. К. Правовое регулирование платформенной занятости в странах БРИКС // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2025. — № 1. — С. 247—249.
7. Перспективы занятости и социальной защиты в мире : Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М. : МОТ, 2021.
8. Романовская Н. А. Труд лиц, работающих на основе интернет-платформ: правовая природа отношений и направления правового регулирования // Усиление дифференциации трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения (X Гусовские чтения), Москва, 14—15 июня 2024 г. / под общ. ред. Н. В. Черных, И. В. Шестеряковой. — С. 171—180.
9. Серова А. В. Потенциал социального партнерства для защиты социально-трудовых прав зависимых самозанятых // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения : материалы Шестой Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. — Екатеринбург, 2021. — С. 130—134.
10. Чуча С. Ю. Обеспечение занятости средствами трудового права: доктринальный подход // Право и государство: теория и практика. — 2025. — № 1. — С. 204—206.

11. Чуча С. Ю. Правоприменение в условиях трансформации сферы труда и модернизации теории трудовых правоотношений // Правоприменение. — 2022. — Т. 6. — № 4. — С. 301—313.
12. Чуча С. Ю. Теория трудовых правоотношений в свете трансформации парадигмы трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе : материалы Международной научно-практической конференции. 10—11 марта 2022 г. — М. : Институт государства и права РАН, 2022. — С. 197—215.





**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.





**Марат Эльбрусович
ДЗАРАСОВ,**

доцент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических
наук, доцент

medzarasov@msal.ru

125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Расширение сферы действия трудового права на примере регулирования труда внешних пилотов: приглашение к разговору

Аннотация. В статье обращается внимание на расширение сферы применения норм трудового права, вызванное стремительным развитием беспилотных авиационных систем. В предлагаемой работе проведен анализ положений действующего трудового законодательства, в частности Трудового кодекса РФ, Воздушного кодекса РФ, иных источников трудового права, а также исследована доктрина отечественного трудового права о единстве и дифференциации правового регулирования труда применительно к внешним пилотам беспилотных авиационных систем. В ходе проведенного исследования были выявлены актуальные проблемы в сфере труда внешних пилотов и предложены возможные пути их решения. Обращено внимание на то, что правовое регулирование труда внешних пилотов беспилотных авиационных систем нуждается в дальнейшей работе над его научно-правовой основой. Затронуты вопросы дисциплинарной и материальной ответственности работников — внешних пилотов.

Ключевые слова: беспилотная авиационная система, внешний пилот, трудовое правоотношение, сфера действия трудового права, охрана труда, единство и дифференциация правового регулирования труда, дисциплинарная ответственность, материальная ответственность

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.042-047

Marat E. DZARASOV,

Associate Professor of the Department
of Labor Law and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law), Associate Professor
medzarasov@msal.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Expanding the Scope of Labor Law: The Case of External Pilots

Abstract. This article is devoted to the study of the scope of labor law. Attention is drawn to the expansion of the scope of labor law caused by the rapid development of unmanned aircraft systems. The proposed work analyzes the provisions of current labor legislation, in particular the Labor Code of the Russian Federation, the Air Code of the Russian Federation, and also examines the doctrine of domestic labor law on the unity and differentiation of

legal labor regulation in relation to employees who are external pilots. In the course of the conducted research, actual problems in the field of work of external pilots were identified and possible solutions were proposed. Attention is drawn to the fact that the legal regulation of the work of external pilots of unmanned aircraft systems requires further painstaking work on its scientific and legal foundation. The issues of disciplinary and financial responsibility of employees — external pilots were raised.

Keywords: *unmanned aircraft system, external pilot, labor law relationship, scope of labor law, labor protection, unity and differentiation of labor regulation, disciplinary responsibility, financial responsibility*

Научно-технический прогресс является условием развития человеческой цивилизации. Он приводит к усложнению общественных отношений в сфере труда, требующих правовой регламентации, увеличению их количества и разнообразия, что с неизбежностью сказывается на расширении сферы действия трудового права.

В России бурными темпами развиваются в последние десятилетия беспилотные авиационные системы, появляются и активно эксплуатируются новые типы беспилотных воздушных судов, различающихся по размеру и уровню автоматизации управления, что предполагает дифференциацию в правовом регулировании труда внешних пилотов, ими управляющих.

Расширяется сфера применения беспилотных авиационных систем. Беспилотники широко применяются при перемещении грузов, на сельскохозяйственных работах (например, при орошении почвы, внесении удобрений), при аэрофотосъемке, в картографии и геодезии, в киноиндустрии, при тушении пожаров, спасательных работах и др. Пристальное внимание к беспилотным транспортным средствам объясняется их разнообразным применением, а также требованиями экономического и социального прогресса¹.

Таким образом, рост потребности в применении беспилотных авиационных систем стал причиной их технического совершенствования, и это повлияло на востребованность внешних пилотов беспилотных авиационных систем и, как следствие, на необходимость регулирования их труда, дифференциацию его правового регулирования, расширение сферы действия норм трудового права.

Однако важно отметить, что правовое регулирование труда внешних пилотов на современном этапе развития далеко от совершенства, необходима дальнейшая кропотливая работа и над его научно-правовым фундаментом, что предполагает привлечение к разработке проектов нормативных правовых актов в этой сфере соответствующих юристов-практиков и ученых, специализирующихся в различных отраслях права. Правовые аспекты труда внешних пилотов должны стать предметом исследования и обстоятельного обсуждения юристами и специалистами технического профиля.

¹ См.: Краусова А., Матейка Я. Автономные транспортные средства и данные о транспортных средствах в контексте автострахования // The Lawyer Quarterly. 2020. Т. 10. № 2. С. 153—169.



Особенностями метода правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, являются единство и дифференциация правового регулирования труда. Не является исключением и правовое регулирование труда внешних пилотов беспилотных авиационных систем.

Основанием разграничения в правовом регулировании отношений в сфере несамостоятельного наемного труда является наличие устойчивых различий, которые могут иметь как объективные, так и субъективные свойства, препятствующие использованию общих норм и требующие учета особенностей в регулировании отношений сферы трудового права².

Дифференциация правового регулирования труда внешних пилотов может происходить по различным основаниям, а нормы дифференциации являются специальными нормами. Ярким примером единства и дифференциации как специфического способа правового регулирования труда, характерного для метода трудового права, является соотношение общих и специальных норм права, посредством которых осуществляется регулирование труда внешних пилотов в гражданских секторах экономики нашей страны.

В современной научной и учебной литературе по трудовому праву выделяют факторы объективной и субъективной дифференциации, наиболее полно отраженные в научных исследованиях Г. С. Скачковой³. Несмотря на усиливающуюся дифференциацию правового регулирования труда «проблемы дифференциации не должны затенять единство, рассматриваться в отрыве от того общего для всех трудовых отношений, что имеется в нормах трудового права. Речь идет о соотношении единства и дифференциации, а не о вытеснении единства дифференциацией»⁴.

Современному трудовому праву свойственно расширение сферы действия его норм и углубление дифференциации регулирования, что связано, наряду с другими причинами, с быстрым развитием техники и технологий, в рассматриваемом случае — беспилотных авиационных систем. Более того, мы сталкиваемся с непрекращающейся дифференциацией правового регулирования труда в этой сфере. Например, внешние пилоты, управляющие беспилотными авиационными системами весом более 30 килограммов, относятся к новой категории авиационного персонала. Для данных работников были разработаны особые требования к

² См.: *Снигирева И. О.* Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. А. К. Гусова. М. : Проспект, 2009. С. 19.

³ См., например: *Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова.* М., 2002. С. 202—203 ; *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 350.

⁴ *Снигирева И. О.* Эрозия традиционной модели трудового отношения и/или экспансия дифференциации // Московская юридическая неделя. Международная научно-практическая конференция «Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки». Секция трудового права и права социального обеспечения. М. : Проспект, 2009. С. 100—105.

профессиональной подготовке и состоянию здоровья, в отличие от иных внешних пилотов, их обучение должно проводиться в сертифицированных авиационных учебных центрах по утвержденным типовым программам⁵.

На современном этапе правовое регулирование труда внешних пилотов осуществляется в первую очередь Трудовым кодексом РФ и Воздушным кодексом РФ, а также рядом иных нормативных актов и актов социального партнерства.

Особо следует отметить значение для рассматриваемой проблематики распоряжения Правительства РФ от 03.04.2018 № 576-р (ред. от 16.09.2021), которым утвержден План мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию законодательства и устранению административных барьеров в целях обеспечения реализации плана мероприятий («дорожной карты») Национальной технологической инициативы по направлению «Аэронет».

Распоряжением Правительства РФ от 21.06.2023 № 1630-р утверждена Стратегия развития беспилотной авиации Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2035 года (с изменениями на 21.10.2024). Министерство промышленности и торговли РФ подготовило обновленную версию данной Стратегии развития беспилотных авиационных систем России на период до 2030 года и перспективу до 2035 года, которая была опубликована для обсуждения на федеральном портале общественных обсуждений законопроектов⁶.

Немаловажное значение для развивающейся отрасли имеют профессиональные стандарты⁷.

Внешний пилот согласно Перечню специалистов авиационного персонала гражданской авиации РФ, утвержденному приказом Минтранса России 19.10.2022 № 419 (с изменениями на 23.04.2024), отнесен к специалистам авиационного персонала.

К специалистам, входящим в состав экипажа беспилотных гражданских воздушных судов, за исключением беспилотных гражданских воздушных судов с максимальной взлетной массой 30 килограммов и менее, отнесен также внешний пилот, что предполагает определенные различия в регулировании труда внешних пилотов в зависимости от максимальной взлетной массы судна.

Статьей 56 Воздушного кодекса РФ определено, что экипаж беспилотного воздушного судна состоит из одного либо нескольких внешних пилотов, одного из которых владелец беспилотного воздушного судна назначает командиром такого

⁵ Минтранс сформировал первую программу обучения для внешних пилотов беспилотных авиационных систем // URL: <https://mintrans.gov.ru/press-center/news/11413?ysclid=mh6pwwbr8t24441271> (дата обращения: 09.11.2025).

⁶ URL: <https://regulation.gov.ru/projects/161747/> (дата обращения: 09.11.2025).

⁷ Приказом Минтруда России от 14.09.2022 № 526н утвержден профессиональный стандарт «Специалист по эксплуатации беспилотных авиационных систем, включающих в себя одно или несколько беспилотных воздушных судов с максимальной взлетной массой 30 кг и менее» (зарегистрир. в Минюсте России 14.10.2022 № 70544), а приказом Минтруда России от 27.04.2023 № 358н профессиональный стандарт «Специалист по летной эксплуатации беспилотных авиационных систем (внешний пилот) в составе с одним или несколькими беспилотными воздушными судами максимальной взлетной массой более 30 кг» (зарегистрир. в Минюсте России 25.05.2023 № 73439).



воздушного судна (п. 1.1). Руководит работой экипажа беспилотного воздушного судна и отвечает за безопасное выполнение полета командир беспилотного воздушного судна (ст. 57 Воздушного кодекса РФ).

В общем виде права командира беспилотного воздушного судна изложены в ст. 58.1 Воздушного кодекса РФ, где предусмотрено, что «командир беспилотного воздушного судна имеет право:

- 1) принимать окончательные решения о взлете, полете и посадке беспилотного воздушного судна, а также о прекращении полета и возвращении на аэродром или о вынужденной посадке в случае явной угрозы безопасности полета беспилотного воздушного судна. Такие решения могут быть приняты с отступлением от плана полета, указаний соответствующего органа единой системы организации воздушного движения и задания на полет, с обязательным уведомлением соответствующего органа обслуживания воздушного движения (управления полетами) и по возможности в соответствии с установленными правилами полетов;
- 2) принимать иные меры по обеспечению безопасного завершения полета беспилотного воздушного судна».

Исследование особенностей трудовой функции внешних пилотов, занятых в различных секторах отечественной экономики, позволяет выявить факторы дифференциации, оказывающие влияние на регулирование труда внешних пилотов.

Между различными факторами (основаниями) дифференциации существует неразрывная связь. В отдельных случаях могут возникать новые, ранее не известные основания дифференциации правового регулирования труда. Например, о межотраслевой дифференциации, основанной на взаимодействии норм трудового права, может идти речь при анализе норм права, регулирующих трудовые отношения внешних пилотов в авиации и нефтегазовом секторе.

Нельзя признать достаточным существующий на сегодняшний день массив норм трудового права, направленных на регулирование отношений труда внешних пилотов. Во-первых, необходима более детальная правовая регламентация охраны труда внешних пилотов. Еще предстоит исследовать вредные и опасные производственные факторы, оказывающие влияние на работников при выполнении ими трудовых обязанностей в качестве внешних пилотов, занятых в том или ином секторе экономики.

Во-вторых, производным от первого является вопрос об особенностях режима труда внешних пилотов. Трудовые обязанности работниками — внешними пилотами осуществляются круглогодично, нередко на открытом воздухе либо в неотопливаемых помещениях, требования к которым не определены.

В-третьих, возможно, появится необходимость во включении в трудовое законодательство дополнительных оснований прекращения трудового договора с внешними пилотами.

Вышеперечисленное может в итоге привести к разработке и включению в трудовое законодательство отдельных норм права, отражающих особенности регулирования труда внешних пилотов беспилотных авиационных систем.

В научной литературе вполне логично делается вывод о том, что применение беспилотных авиационных систем вызывает ряд правовых вопросов, которые требуют законодательного регулирования. Не должны остаться без должного внимания и вопросы дисциплинарной и материальной ответственности внешних

пилотов, так как использование беспилотных авиационных систем представляет повышенную опасность, на что обращается внимание в некоторых исследованиях⁸. В последние годы растут случаи причинения ущерба беспилотниками, что связано с их широким распространением в гражданских секторах экономики. Таким образом, требуют особого внимания нормы о материальной и дисциплинарной ответственности работников — внешних пилотов.

Внешний пилот также может быть привлечен к материальной и дисциплинарной ответственности. Анализ особенностей трудов правового статуса внешнего пилота (как относящегося, так и не относящегося к персоналу гражданской авиации России) позволяет установить в вопросах ответственности определенное сходство со статусом пилота гражданской авиации. Однако, несмотря на сходство трудов правовых статусов внешнего пилота и пилота гражданской авиации, легко улавливаются различия между ними, которые проявляются в дифференциации правового регулирования. Их возникновение предопределено спецификой внешнего управления беспилотными авиационными системами.

В заключение отметим необходимость особого внимания к всестороннему доктринальному исследованию вопросов охраны труда внешних пилотов беспилотных авиационных систем.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Благодир А. Л., Михеева И. Е.* Правовые проблемы страхования беспилотных транспортных средств // *Право и экономика*. — 2022. — № 4.
2. *Вайпан В. А.* Создание новой правовой среды для цифрового развития транспорта // *Право и экономика*. — 2021. — № 9.
3. *Краусова А., Матейка Я.* Автономные транспортные средства и данные о транспортных средствах в контексте автострахования // *The Lawer Quarterly*. — 2020. — Т. 10. — № 2. — С. 153—169.
4. *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2003.
5. *Снигирева И. О.* Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // *Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы Пятой Международной научно-практической конференции / под ред. А. К. Гусова*. — М. : Проспект, 2009.
6. *Снигирева И. О.* Эрозия традиционной модели трудового отношения и/или экспансия дифференциации // *Московская юридическая неделя. Международная научно-практическая конференция «Стратегия национального развития и задачи российской юридической науки»*. Секция трудового права и права социального обеспечения. — М. : Проспект, 2009. — С. 100—105.
7. *Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова*. — М., 2002.

⁸ См., например: *Вайпан В. А.* Создание новой правовой среды для цифрового развития транспорта // *Право и экономика*. 2021. № 9. С. 5 ; *Благодир А. Л., Михеева И. Е.* Правовые проблемы страхования беспилотных транспортных средств. С. 58.





**Галина Анатольевна
РОГАЛЕВА,**

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



**Ирина Юрьевна
РОГАЛЕВА,**

доцент кафедры
государственно-правовых
и уголовно-правовых
дисциплин
Российского экономического
университета
имени Г. В. Плеханова,
кандидат юридических наук
rogaleva.iy@rea.ru
117999, Россия, г. Москва,
Стремянный пер., д. 36

Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (на примере регулирования труда работников государственных органов)

Аннотация. Статья посвящена комплексному анализу института локальных нормативных актов в системе источников трудового права РФ на примере регулирования труда государственных служащих и иных работников государственной службы. Исследуются теоретические и практические аспекты локального нормотворчества, непосредственно затрагивающие трудовые отношения, а также выделяются определенные проблемы правоприменения. Авторы анализируют соотношение централизованного и децентрализованного регулирования трудовых отношений, рассматривают вопросы иерархии нормативных актов и пределы локальной правотворческой компетенции работодателя. Проводится детальный анализ судебной практики по вопросам применения локальных нормативных актов. На основе проведенного исследования формулируются конкретные предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики. Именно локальный (договорной) способ регулирования условий труда позволяет в большей степени реализовывать основные принципы трудового права и отвечает современным условиям экономического развития.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования, государственный служащий, локальные нормативные акты, трудовое право, источники трудового права, правоприменение, социальное партнерство

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.048-054

Galina A. ROGALEVA,

*Associate professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law)*

garogaleva@msal.ru

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

Irina Yu. ROGALEVA,

*Associate professor of the Department of State-legal
and criminal law disciplines
of the Plekhanov Russian University of Economics,
Cand. Sci. (Law)*

rogaleva.iy@rea.ru

36, per. Stremyanny, Moscow, Russia, 117997

Local Regulatory Legal Acts Containing Labor Law Norms: Problems of Legal Regulation Using the Example of Civil Servants

Abstract. *The article is devoted to a comprehensive analysis of the institution of local regulations in the system of sources of labor law of the Russian Federation, using the example of civil servants and other types of public service. The theoretical and practical aspects of local rule-making in the sphere of labor relations are studied, and problems of legal regulation and law enforcement are identified. The authors analyze the relationship between centralized and decentralized regulation of labor relations, consider issues of the hierarchy of regulatory acts and the limits of local law-making competence of the employer. A detailed analysis of judicial practice on the application of local regulations is carried out. Based on the conducted research, specific proposals are formulated for improving legislation and law enforcement practice. It is the local (contractual) method of regulating working conditions that, at its core, allows for a greater implementation of the basic principles of labor law and meets modern conditions of economic development.*

Keywords: *local regulations, labor law, civil servant, sources of labor law, law enforcement, differentiation of legal regulation, social partnership*

В сфере труда локальные нормативные правовые акты являются важнейшим элементом внутриорганизационного нормотворчества, позволяя работодателям адаптировать нормы законодательства к специфике своей организации. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ локальные нормативные акты можно определять как акты, которые содержат нормы трудового права и принимаются работодателем в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством о труде, коллективными договорами и соглашениями.



Цель исследования состоит в комплексном анализе правовой природы локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выявлении проблем их правового регулирования и разработке предложений по совершенствованию законодательства.

Задачи исследования:

- 1) определить правовую природу и место локальных нормативных актов в системе источников трудового права;
- 2) проанализировать виды и классификацию локальных нормативных актов;
- 3) определить пределы локальной правотворческой компетенции работодателя;
- 4) провести анализ судебной практики по вопросам применения локальных нормативных актов;
- 5) осуществить сравнительно-правовой анализ зарубежного опыта;
- 6) выявить проблемы правоприменительной практики и предложить пути их решения.

Современная система трудового права РФ характеризуется усилением роли локального нормотворчества как важнейшего инструмента дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, представляют собой особый вид источников права, занимающий промежуточное положение между централизованным государственным регулированием и автономией воли сторон трудового договора. Они играют ключевую роль в регулировании трудовых отношений, обеспечивая баланс между интересами работодателя и работников. Однако отсутствие четкого законодательного определения локальных нормативных актов, проблемы их правоприменения и противоречия с нормами более высокой юридической силы требуют анализа.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью теоретического осмысления места, а также роли локальных нормативных актов в системе источников трудового права. Должны учитываться потребности правоприменительной практики в условиях цифровизации трудовых отношений и, конечно же, развития нестандартных форм занятости.

Локальные нормативные акты могут приниматься как на неопределенный срок, так и на определенный период времени. Срок действия может быть обусловлен достижением определенных целей, изменением условий деятельности организации или иными обстоятельствами. Бессрочные акты действуют до их отмены или изменения. К числу таких актов можно отнести, например, должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка и положения об оплате труда. Примерами актов, принимаемых на определенный период, могут служить графики отпусков, планы работы на определенный период, временные положения.

Локальная правотворческая компетенция работодателя определяется совокупностью правовых норм, устанавливающих пределы его нормотворческой деятельности. Анализ действующего законодательства позволяет выделить следующие виды компетенции.

Факультативная компетенция охватывает вопросы, по которым работодатель вправе, но не обязан принимать локальные нормативные акты. Примерами могут служить: установление дополнительных отпусков, введение премиальных

систем, определение порядка предоставления социальных льгот, принятие кодекса корпоративной этики и т.д.

Запрещенная компетенция включает вопросы, локальное регулирование которых прямо запрещено или ограничено законодательством. Так, работодатель не вправе локальными актами ухудшать положение работников по сравнению с установленным законодательством.

Анализ судебной практики показывает, что споры о пределах локальной правотворческой компетенции составляют значительную часть трудовых споров. Верховный Суд РФ в своих разъяснениях неоднократно подчеркивал, что локальные нормативные акты должны соответствовать не только букве, но и духу трудового законодательства.

Характерным примером является дело о правомерности включения в трудовой договор условий, ухудшающих положение работника по сравнению с локальными нормативными актами. Суд указал, что такие условия являются недействительными, поскольку нарушают принцип единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Так, апелляционное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ признало недействующими положения Указа губернатора Магаданской области о порядке выплаты ежемесячного денежного поощрения государственным гражданским служащим области¹.

Правоприменительная практика свидетельствует о наличии значительных проблем в определении пределов локальной правотворческой компетенции работодателя. Категории споров в соответствии с локальными нормативными актами в судах составляют значительную часть. Многие из них признаются недействительными, а именно те, которые ухудшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, если локальный нормативный акт закрепляет условия дискриминации работников, а также нарушает сами принципы трудового права.

Суд может признать споры недействительными, если нарушается процедура принятия локального акта, так как в ТК РФ она четко установлена. Споры, связанные с толкованием локальных нормативных актов, могут возникать, если их формулировка недостаточно ясна. При этом суды применяют общие правила толкования нормативных актов, отдавая предпочтение толкованию, наиболее благоприятному для работника. Споры о сфере действия локальных нормативных актов касаются также вопросов распространения локальных нормативных актов на определенные категории работников или виды трудовых отношений.

Верховный Суд РФ в своих постановлениях сформулировал ряд принципиальных позиций относительно применения локальных нормативных актов:

- принцип недопустимости ухудшения положения работников. В постановлении Пленума Суда от 17.03.2004 № 2 подчеркивается, что локальные

¹ Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 25.09.2019 № 93-АПА19-3 «Об отмене решения Магаданского областного суда от 17.06.2019 и признании недействующим Указа губернатора Магаданской области от 04.03.2019 № 58-у «О порядке выплаты ежемесячного денежного поощрения государственным гражданским служащим Магаданской области»».



нормативные акты не могут содержать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством;

- принцип обязательности соблюдения процедуры принятия. Суды неоднократно указывали, что нарушение процедуры учета мнения представительного органа работников влечет недействительность локального нормативного акта;
- принцип единообразного толкования. Высшие судебные инстанции стремятся к выработке единообразных подходов к толкованию спорных вопросов применения локальных нормативных актов.

Выделим особенности рассмотрения споров в различных судебных инстанциях. Например, суды первой инстанции преимущественно рассматривают индивидуальные трудовые споры, связанные с применением конкретных локальных нормативных актов. Практика показывает, что районные суды не всегда единообразно подходят к оценке соответствия локальных нормативных актов требованиям законодательства. Суды апелляционной инстанции формируют более последовательную практику применения законодательства о локальных нормативных актах, обеспечивая единообразие судебных решений в пределах региона. Суды кассационной инстанции вырабатывают общие принципы и подходы к разрешению споров, связанных с локальными нормативными актами, обеспечивая единство правоприменения.

Суды, как правило, не аннулируют локальные нормативные акты, а признают их неприменимыми, если они нарушают права работников или противоречат законодательству. В частности, анализ судебной статистики за последние пять лет (с 2020 по 2024 г.) позволил выявить:

- увеличение количества споров. Число дел, связанных с применением локальных нормативных актов, выросло на 23 %;
- преобладание споров о соответствии законодательству. Около 60 % споров связаны с нарушением работодателями требований трудового законодательства при принятии локальных нормативных актов;
- высокий процент удовлетворения исков работников. В 75 % случаев суды принимают решения в пользу работников, признавая локальные нормативные акты недействительными полностью или частично;
- существенные различия в подходах к оценке локальных нормативных актов в различных регионах РФ.

В результате исследования сформулированы основные проблемы в этой сфере:

- 1) неопределенность нормативных предписаний. Трудовое законодательство содержит множество оценочных понятий (например, «уважительные причины», «производственная необходимость», «существенные условия труда»), что создает сложности при определении пределов локального регулирования;
- 2) конкуренция различных уровней правового регулирования. Взаимодействие федерального, регионального и локального уровней регулирования нередко порождает правовые коллизии, требующие специального разрешения;

- 3) недостаточная проработанность процедурных аспектов. Законодательство не всегда четко определяет процедуры принятия, изменения и отмены локальных нормативных актов, что негативно сказывается на их юридической силе;
- 4) отсутствие четких критериев разграничения компетенции. Неясность в разграничении сфер централизованного и локального регулирования создает правовую неопределенность.

Рассмотрим правила трудового распорядка, устанавливаемые для государственных служащих и иных работников государственной службы. Так, Правила внутреннего трудового распорядка в системе Следственного комитета России имеют такое же значение, как служебный распорядок в государственных органах, где осуществляется прохождение гражданской службы.

Приказ Министерства юстиции РФ — нормативный правовой акт, соединяющий в себе по содержанию служебный распорядок с правилами внутреннего трудового распорядка, распространяющийся одновременно и на федеральных государственных гражданских служащих, и на работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы (за исключением персонала по охране и обслуживанию зданий), центрального аппарата, зарубежного аппарата и территориальных органов Министерства юстиции РФ².

Приказ Следственного комитета РФ от 30.09.2011 № 138 «Об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка Следственного комитета Российской Федерации» устанавливает, что данные Правила регулируют: порядок приема и увольнения работников Следственного комитета; основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (служебного контракта); режим работы (время труда и отдыха); применяемые к работникам меры поощрения и взыскания. Как государственные служащие, так и иные работники в соответствии с законодательством обязаны соблюдать локальные нормативные правовые акты.

В заключение хотелось бы отметить меры, которые необходимо принять для совершенствования законодательства:

- 1) уточнить определение локальных нормативных актов: дополнить ТК РФ главой «Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» с детальной регламентацией процедур локального нормотворчества; дать в ст. 8 ТК РФ детальное определение локальных нормативных актов, включающее их признаки, виды и условия действительности; установить четкие критерии разграничения обязательной, факультативной и запрещенной компетенции работодателя;
- 2) установить единый порядок принятия локальных нормативных актов с обязательным учетом мнения профсоюза; дополнить ТК РФ специальной главой, посвященной исключительно локальным нормативным актам, детально закрепив в ней процедуру принятия, изменения актов, а также возможность их отмены; принять специальный федеральный закон «Об

² *Никифоров М. В.* Правовой режим подзаконных нормативных правовых актов Следственного комитета Российской Федерации // *Административное и муниципальное право.* 2017. № 10.



- электронном документообороте в сфере трудовых отношений», регулирующий вопросы электронного оформления локальных нормативных актов;
- 3) для усиления контроля расширить полномочия трудовых инспекций по проверке соответствия локальных нормативных актов законодательству; установить обязательность проведения правовой экспертизы проектов локальных нормативных актов в организациях с численностью работников свыше 100 человек;
 - 4) разработать шаблоны — создать официальные шаблоны обязательных локальных нормативных актов для упрощения их разработки; предусмотреть процедуру уведомительной регистрации локальных нормативных актов в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости для обеспечения контроля за их соответствием законодательству;
 - 5) обучать кадровых специалистов, внедрить программы обучения для правильного составления локальных нормативных актов; развивать институт медиации для разрешения споров, связанных с применением локальных нормативных актов;
 - 6) создать единую информационную систему локальных нормативных актов, обеспечивающую их регистрацию, учет и контроль за соблюдением требований законодательства;
 - 7) установить административную ответственность за нарушение требований к содержанию и процедуре принятия локальных нормативных актов;
 - 8) разработать методические рекомендации по составлению локальных нормативных актов для различных отраслей экономики с учетом их специфики.

Реализация предложенных мер будет способствовать совершенствованию института локальных нормативных актов, повышению эффективности локального нормотворчества и обеспечению баланса интересов работников и работодателей в современных условиях развития трудовых отношений.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. — М. : Статут, 2019. — Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 879 с.
2. *Никифоров М. В.* Правовой режим подзаконных нормативных правовых актов Следственного комитета Российской Федерации // Административное и муниципальное право. — 2017. — № 10.
3. *Рогалева И. Ю., Рогалева Г. А.* Проблемы правового регулирования труда государственных гражданских служащих // Хозяйство и право. — 2022. — № 3. — С. 121—128.
4. *Скачкова Г. С.* Трудовое право : учебник. — М. : Юрайт, 2021. — 458 с.

Реализация конвенций Международной организации труда в странах БРИКС как один из факторов унификации их трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха

Аннотация. Интеграция международных трудовых стандартов в национальные правовые системы стран БРИКС является важным элементом унификации правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Конвенции МОТ играют ключевую роль в формировании унифицированных подходов к правовому регулированию, устанавливая предел продолжительности рабочего времени и гарантии реализации права на отдых. Однако процесс имплементации этих стандартов характеризуется определенной спецификой, обусловленной различиями в национальных системах трудового права. Данный процесс требует тщательного анализа и адаптации международных норм с учетом местных правовых традиций и социально-экономических условий. Интеграция международных трудовых стандартов не только способствует гармонизации правовых систем, но и укрепляет международные трудовые стандарты как универсальные принципы, направленные на защиту прав работников и улучшение условий труда.
Ключевые слова: БРИКС, рабочее время, время отдыха, международные трудовые стандарты, Международная организация труда, унификация, интеграция, работник, работодатель



Екатерина Сергеевна БАТУСОВА,
доцент Департамента
публичного права
факультета права
НИУ «Высшая школа
экономики»,
кандидат юридических наук
ebatusova@hse.ru
101000, Россия, г. Москва,
ул. Мясницкая, д. 20

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.055-064

Ekaterina S. BATUSOVA,
Associate Professor, School of Public Law, Faculty of Law,
National Research University «Higher School of Economics»,
Cand. Sci. (law)
ebatusova@hse.ru
20, ul. Myasnitskaya, Moscow, Russia, 101000

Implementation of the International Labour Organization's Conventions in the BRICS Countries as a Factor in Their Labour Laws on Working Hours and Rest Time Unification

Abstract. The integration of international labour standards into the national legal systems of the BRICS countries is an important element in the unification of legal regulation of working hours and rest periods. Conventions of the International Labour Organization (ILO) play a key role in shaping unified approaches to the legal regulation of these aspects, which is reflected in

© Батусова Е. С., 2026

setting limits on working hours and guaranteeing the right to rest. However, the process of implementing these standards is characterized by certain specifics due to differences in national labor law systems. This process requires a thorough analysis and adaptation of international norms, taking into account local legal traditions and socio-economic conditions. The integration of international labor standards not only promotes the harmonization of legal systems, but also strengthens international labor standards as universal principles aimed at protecting workers' rights and improving working conditions.

Keywords: BRICS, working hours, rest time, international labor standards, International Labour Organization, unification, integration, employee, employer

В свете углубления интеграционных процессов в рамках БРИКС целесообразно рассмотреть возможность разработки унифицированных подходов к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха, основываясь на положениях конвенций Международной организации труда (МОТ), адаптированных к национальным особенностям стран-участниц. Анализ ратификации соответствующих конвенций МОТ показывает, что страны — участницы БРИКС устанавливают различные минимальные стандарты в данной сфере.

Бразилия и Россия являются лидерами по количеству ратифицированных конвенций Международной организации труда (МОТ).

В России ратифицированы следующие пять конвенций:

- 1) Конвенция о 40-часовой рабочей неделе 1935 г. (№ 47);
- 2) Конвенция о еженедельном отдыхе (для промышленности) 1921 г. (№ 14);
- 3) Конвенция о еженедельном отдыхе в сфере торговли и услуг 1957 г. (№ 106);
- 4) Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная редакция) 1970 г. (№ 132);
- 5) Конвенция о работе с неполной занятостью 1994 г. (№ 175)¹.

Эти акты устанавливают минимальные нормы в области регулирования рабочего времени и отдыха. Особое внимание к этим вопросам обусловлено принятием в РСФСР Декрета о восьмичасовом рабочем дне, изданного 29 октября 1917 г. Советом народных комиссаров, и стремлением улучшить условия труда и отдыха.

Бразилией также ратифицированы пять конвенций:

- 1) Конвенция о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 г. (№ 14);
- 2) Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная редакция) 1948 г. (№ 89);
- 3) Конвенция о еженедельном отдыхе в сфере торговли и услуг 1957 г. (№ 106);
- 4) Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная редакция) 1970 г. (№ 132);
- 5) Конвенция о ночном труде 1990 г. (№ 171)².

¹ Ratifications for Russian Federation // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

² Ratifications for Brazil // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

Из приведенных документов три касаются стандартов времени отдыха.

В Индии ратифицированы три конвенции:

- 1) Конвенция о рабочем времени в промышленности 1919 г. (№ 1);
- 2) Конвенция о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 г. (№ 14);
- 3) Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная редакция) 1948 г. (№ 89)³.

Только одна из этих конвенций посвящена вопросам отдыха.

Китай осуществил ратификацию Конвенции о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 г. (№ 14)⁴, которая регулирует вопросы, связанные с обеспечением регулярного отдыха работников в рамках производственной деятельности.

Южно-Африканская Республика ратифицировала Конвенцию о ночном труде женщин 1948 г. (№ 89)⁵, направленную на установление ограничений на использование женского труда в ночное время.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии двух моделей правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в странах БРИКС, сложившихся под влиянием имплементации международных трудовых стандартов: модель с акцентом на интересы работников (Россия, Бразилия) и модель с акцентом на интересы работодателя (Китайская Народная Республика, Индия, ЮАР).

Охарактеризуем правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах БРИКС более детально.

В Китае согласно Закону о труде средняя продолжительность рабочего времени в неделю не должна превышать 44 часов⁶, в то время как в России — 40 часов. Кроме того, в КНР установлен 8-часовой рабочий день, но в ситуациях, когда возникают чрезвычайные обстоятельства, требующие оперативного реагирования в сфере регулирования рабочего времени, применяется подход, аналогичный российскому. Это касается, например, случаев проведения ремонтных работ с целью устранения технических неисправностей, которые при отсутствии должного вмешательства могут оказать негативное влияние на реализацию интересов большого числа лиц или публичные интересы в целом (ст. 42 Закона о труде).

В Китае Законом о труде запрещено устанавливать иные максимальные требования к сверхурочному рабочему времени на уровне локального регулирования; право на оплачиваемый ежегодный отпуск работник получает, только отработав свыше одного года (ст. 45). Китай, несмотря на очень малое количество ратифицированных в сфере рабочего времени и времени отдыха конвенций, выработал регулирование в сфере институтов рабочего времени и времени отдыха, близкое к регулированию в России, однако национальные стандарты меньше защищают работников.

³ Ratifications for India // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

⁴ Ratifications for China // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

⁵ Ratifications for South Africa // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

⁶ Закон КНР о труде // URL: <https://chinaperevod.com/law/glava-4-rezhim-truda-i-otdyha> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



В Китае принято постановление Государственного совета о рабочем времени служащих⁷. Для работников государственных органов, общественных организаций, предприятий и учреждений введена общая норма — 8 часов в день и 40 часов в неделю, с двумя выходными днями — в субботу и воскресенье. Но возможно и превышение этой нормы при наличии чрезвычайных обстоятельств и срочных задач⁸.

Правовое регулирование сверхурочной работы при гибком графике различается в зависимости от региона. «Например, работодатели в Шанхае оплачивают сверхурочную работу в праздничные дни для работников, работающих по гибкому графику, а в Пекине и Тяньцзине работники, работающие по гибкому графику, не имеют права на оплату сверхурочных часов, отработанных в праздничные дни»⁹. Таким образом, в Китае возможно выделить как государственное, так и региональное регулирование рабочего времени.

Исследование МОТ выявило, что в Китае существуют сферы трудовой деятельности, в которых работники имеют либо чрезмерно короткий, либо чрезмерно длинный рабочий день. Специалисты отмечают, что в последние годы наблюдается увеличение доли работников в обеих категориях, что оказывает отрицательное воздействие на качество занятости¹⁰. Из этого следует, что необходимо разрабатывать правовой механизм соблюдения норм о рабочем времени. Специалисты МОТ полагают, что помимо этого необходимо урегулировать рынок труда, внедрение новых технологий, удаленной работы и, несомненно, решение вопросов влияния демографических показателей¹¹.

Регулирование времени отдыха осуществляется посредством ежегодного издания нормативных актов, определяющих конкретные даты отдыха и возможные переносы выходных дней. Эти положения фиксируются на уровне официальных уведомлений. Примером является Уведомление Генерального офиса

⁷ Постановление Государственного совета Китайской Народной Республики от 3 февраля 1994 г. № 146 (изменено в соответствии с Решением Государственного совета о внесении изменений в Регламент Государственного совета о рабочем времени работников от 25 марта 1995 г.).

⁸ Постановление Государственного Совета Китайской Народной Республики № 146 от 3 февраля 1994 г. Ст. 6 (изменено в соответствии с Решением Государственного совета о внесении изменений в Регламент Государственного Совета о рабочем времени работников от 25 марта 1995 г.).

⁹ China's work hour systems and overtime pay explained // URL: <https://www.hawksford.com/insights-and-guides/china-work-hour-systems-and-overtime-pay-explained> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

¹⁰ Short hours of work, long hours of work, and work hours mismatch in China's labour market From the perspective of high-quality and full employment // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Final%20-%20中国工时研究-英文版%20-%2020250818.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

¹¹ Short hours of work, long hours of work, and work hours mismatch in China's labour market From the perspective of high-quality and full employment // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Final%20-%20中国工时研究-英文版%20-%2020250818.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

Государственного совета о подготовке к некоторым праздникам в 2026 г., которое будет действовать в указанном календарном году¹². Перенос рабочих дней для обеспечения более длительных периодов отдыха характерен для правового регулирования и в России.

Один из аспектов регулирования трудовых отношений связан с установлением перерывов в работе для отдыха и питания. Необходимо согласовывать порядок предоставления этих перерывов, в том числе вопрос о том, будет ли это время считаться рабочим. Если время для приема пищи не включено в рабочее время, работник не обязан находиться на рабочем месте или выполнять работу в этот период. При ином подходе работник обязан гибко распределять время для приема пищи и работы, и оно оплачивается. Выбор подхода к регулированию перерывов для отдыха и питания зависит от технологии производства. Данное регулирование не связано с гибким графиком, а обусловлено непрерывным характером процесса производства.

Страновая программа достойного труда для Индии на 2023—2027 годы¹³ рассматривает, в частности, вопросы укрепления институтов занятости для обеспечения надлежащей защиты всех работников, содействия устойчивому, инклюзивному экономическому росту. Правовое регулирование рабочего времени в этом плане играет важную роль.

М. А. Ахмадова полагает, что на регулирование труда влияет двухуровневая система регулирования труда, т.е. центральным правительством и законами штатов¹⁴. Действительно, «отсутствие в тексте правового акта предельно допустимой продолжительности сверхурочной работы»¹⁵ влияет на регулирование рабочего времени. В Кодексе об охране труда, здоровья и условиях труда 2020 г. обращает на себя внимание закрепление как общих, так и особенных норм о рабочем времени¹⁶. К общему регулированию относится ограничение работы в день до 8 часов, а также установление конкретного режима рабочего времени на уровне актов правительства. «Средняя продолжительность рабочей недели в Индии составляет примерно 32—48 часов и зависит от отрасли и профессии»¹⁷, при этом популярно неполное рабочее время.

В Кодексе вводится специальное регулирование для работников шахт, на транспорте, в журналистике. На подземных работах в шахтах норму часов работы в день устанавливает центральное правительство, введен запрет нахождения под землей в периоды, не относящиеся к рабочему времени. Периоды рабочего

¹² Утверждено Государственным советом. Генеральный офис Государственного совета объявил о подготовке к некоторым праздникам в 2026 году. 4 ноября 2025 г.

¹³ Decent Work Country Programme for India // ILO. 2023—2027. 72 p.

¹⁴ Ахмадова М. А. Правовая регламентация условий труда в праве стран БРИКС: на примере Индии // Инновационная наука. 2016. № 12-2. С. 142—148.

¹⁵ Ахмадова М. А. Указ. соч.

¹⁶ The Occupational safety, health and working conditions Code, 2020. Art. 25 // URL: <https://dglasli.gov.in/public/admin/cms/allpdf/650059fbb8f1a9.98699174.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

¹⁷ Average working hours in India in 2024 : A Complete guide // URL: <https://desktrack.timentask.com/blog/average-working-hours-in-india/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



времени должны учитываться для каждого работника и проверяться на соответствие государственным нормам¹⁸.

Для водителей автотранспорта введен учет рабочего времени по периодам: непосредственно время, затраченное на движение; время, необходимое для выполнения вспомогательных операций, таких как заправка, а также время, проведенное на транспортных терминалах, не превышающее 15 минут. Установлено правило о времени отдыха: водители могут использовать его по своему усмотрению или выполнять в это время вспомогательные задачи. Учет рабочего времени начинается с момента активации транспортного средства в начале рабочего дня и завершается моментом возврата транспортного средства в гараж.

На уровне нормативного акта были определены виды вспомогательных работ, выполняемых в рабочее время. К таким работам, в частности, относятся: обслуживание и транспортировка грузов и пассажиров; работа с документацией, включая счета, путевые листы и другие бухгалтерские документы. Введено понятие «период простого присутствия», который включает время для ответа на вызовы, время для возобновления работы согласно графику.

Таким образом, установление на государственном уровне специальных понятий и перечня работ, выполняемых в период рабочего времени, направлено на предотвращение неоплаты дополнительных обязанностей работников транспортной сферы и недопущение принудительного неоплачиваемого труда.

Еще одна рассматриваемая категория работников — журналисты. Период учета рабочего времени для них составляет четыре недели. В этот период журналист не должен быть занят свыше 144 часов при обеспечении 24 часов отдыха в течение 7 дней подряд. Конкретный день отдыха законодательно не установлен, это связано со спецификой работы СМИ, которые освещают события круглосуточно.

При этом установлены нормы регулирования времени отдыха для журналистов и менеджеров по продажам. На уровне центрального правительства предусмотрены дополнительные отпуска для данных категорий работников, продолжительность которых составляет не менее $\frac{1}{11}$ от общего стажа работы у конкретного работодателя. Также установлен минимальный оплачиваемый период временной нетрудоспособности (не может быть менее $\frac{1}{18}$ от стажа работы у данного работодателя, оплачивается в размере 50 % средней заработной платы).

Предельное количество дней отпуска регулируется также централизованно и может быть предоставлено как единый период или разделено на части. Использование отпуска должно быть осуществлено в течение установленного центральным правительством периода. Таким образом, нормы регулирования направлены на стимулирование использования дней отпуска для поддержания здоровья работников.

В рассматриваемом Кодексе не установлено регулирование рабочего времени несовершеннолетних, которое регламентируется Законом о детском труде и труде подростков (запрещение и регулирование) 1986 г. В Российской Федерации

¹⁸ The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020. Art. 33 // URL: <https://dgsfasi.gov.in/public/admin/cms/allpdf/650059fbb8f1a9.98699174.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

отдельного закона о труде лиц до 18 лет не принято, регулирование установлено на уровне Трудового кодекса.

Можно сделать вывод, что Индия использует ограничение рабочего времени в соответствии со стандартами МОТ (8-часовой рабочий день). Данный подход характерен и для регулирования в России, однако в России регулирование труда работников до 18 лет осуществляется на уровне Кодекса, а в Индии — на уровне закона.

В Законе ЮАР об основных условиях занятости 1997 г.¹⁹ в главе 2 урегулированы вопросы рабочего времени. В этой стране исключением из общего регулирования являются следующие три категории занятых: занимающие высшие управленческие должности; торговый персонал с разъездным характером работы, самостоятельно организующий свое рабочее время; работающие менее 24 часов в месяц. Одновременно в этом Законе установлена общая норма об обязательности регулирования рабочего времени законами об охране здоровья и технике безопасности на производстве при учете надлежащей практики регулирования рабочего времени и семейных обязанностей. Законодательно установлено, что сверхурочные работы должны быть урегулированы по согласованию с министром, а проекты изменений должны заранее доводиться до сведения широкого круга лиц.

В соответствии с международными стандартами данный Закон устанавливает ограничения продолжительности рабочего времени. Работодатель не вправе требовать или разрешать работникам работать более 45 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе максимальная продолжительность рабочего дня составляет 9 часов, а при шестидневной и более продолжительной рабочей неделе — 8 часов.

Закон также предусматривает возможность продления рабочего дня на основании соглашения сторон не более чем на 15 минут ежедневно, что в совокупности не должно превышать одного часа в неделю.

Законодательство предусматривает процедуры постепенного сокращения максимальной продолжительности рабочей недели до 40 часов и рабочего дня до 8 часов. «Однако последние данные МОТ показывают, что южноафриканцы работают... в среднем 42,6 часа в неделю, и ЮАР даже не входит в список 50 стран с самым продолжительным рабочим днем»²⁰. Сверхурочная работа допускается только по соглашению между работником и работодателем. Максимальная продолжительность сверхурочной работы составляет 3 часа в день или 10 часов в неделю, при этом оплата производится в полуторном размере.

В качестве альтернативы оплате в полуторном размере работник может получить оплачиваемый период отдыха в размере 30 минут за каждый сверхурочный час работы (или в ином размере), при этом оплата за сверхурочную работу не производится.

¹⁹ Basic Conditions of Employment Act, 1997, Act No. 75 // Government Gazette. Cape Town, 5 December 1997. No. 18491.

²⁰ *Libera M.* The scenario that could change working hours in South Africa // *Businesstech*, 27.02.2025 // URL: <https://businesstech.co.za/news/business/814238/the-scenario-that-could-change-working-hours-in-south-africa/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



Соглашение о сверхурочной работе может быть заключено как при приеме на работу, так и в течение первых трех месяцев работы. Срок действия такого соглашения составляет один год. В рамках соглашения о сверхурочной работе работодатель может обязать работника работать до 12 часов в день, включая перерывы, без оплаты за сверхурочную работу. Это квалифицируется как сменная работа.

Перерыв для отдыха и питания для работающего более 5 часов должен быть не менее 1 часа. По соглашению сторон перерыв может быть снижен до 30 минут или при работе менее 6 часов в день может не предоставляться.

Таким образом, если сравнивать приведенное регулирование с российскими нормами о перерыве для отдыха и питания, то условия в ЮАР представляются менее выгодными для работника. Одновременно надо отметить, что работа не предполагает перерывов.

Обращает на себя внимание введение ночного рабочего времени — с 18 до 6 часов (в России ночным считается рабочее время с 22 до 6 часов). Эта гарантия обладает местной спецификой вследствие географических условий. Гарантируется предоставление транспорта от дома до работы в начале и по окончании рабочего дня.

Специальное регулирование установлено для режима работы, частично охватывающего ночное время. В случае постоянного выполнения работы после 15 часов и до 6 утра следующего дня работодатель информирует работника о возможном вреде для здоровья, праве на медицинское освидетельствование по инициативе работника за счет работодателя до, во время и после применения такого режима работы. Для тех, кто не владеет навыками чтения, информирование может быть устным. Обращает на себя внимание, что инициатором медицинского освидетельствования является работник. Если выявлен вред для здоровья при ночной работе, то работника следует перевести на дневную работу (при ее наличии у работодателя).

Введено также специальное понятие «работающий на постоянной основе в ночное время». Это работник, который работает более одного часа в интервале от 23 до 6 часов не менее пяти раз в месяц или 50 раз в год.

Таким образом, вводится специальное регулирование не только для работающих в ночное время, но и для случаев, когда часть рабочего времени отработана в этот период. Можно утверждать, что в ЮАР правовое регулирование рабочего времени направлено на создание условий для сохранения здоровья.

В Основном законе Бразилии о труде — Консолидированном законе о труде 1943 г.²¹ — содержатся общие нормы рабочего времени, специальное регулирование может устанавливаться для отдельных профессий. Этим актом определено количество часов работы в день — не более 8.

Время от дома до работы и обратно не входит в рабочее время, за исключением случаев, когда работа ведется в труднодоступных районах или районах, не обслуживаемых транспортом, и такое положение является условием коллективного договора. Одновременно до 10 минут в день могут быть не засчитаны как

²¹ Decreto-Lei N° 5.452, De 1º De Maio de 1943 // URL: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

рабочее время. Введено ограничение неполного рабочего времени до 30 часов в неделю или 26 часов с возможностью привлечения еще на 6 часов в неделю. Ранее такая норма составляла 26 часов, а в 2017 г.²² она была ужесточена. «В среднем жители Бразилии работают 28,5 часов в неделю»²³, т.е. именно неполное рабочее время востребовано на практике.

Сверхурочная работа, рассчитываемая для неполного рабочего времени, ограничена 6 часами в неделю. Неполное рабочее время оплачивается, как и в России, пропорционально отработанному времени, при этом оплата сверхурочных должна проводиться в течение недели. При сверхурочной работе доплата осуществляется в размере 50 % (как и в России). Ранее данная норма составляла 20 %. Таким образом, в 2017 г. правовое положение работников было улучшено.

Часы сверхурочной работы могут быть ограничены как в коллективном договоре, так и в индивидуальном трудовом договоре. Превышение нормы сверхурочной работы допускается, однако в следующий период сверхурочной работы оно должно быть ограничено таким образом, чтобы в учетном периоде не было превышено ограничение до 10 часов работы в день и 2 часов сверхурочной работы в день, а суммарно — до 45 часов работы в год. Графиком может быть установлена работа продолжительностью до 12 часов подряд при условии предоставления работнику не менее 36 часов непрерывного отдыха.

Сверхурочная работа допускается только в исключительных случаях, таких как форс-мажорные обстоятельства или необходимость срочного ремонта оборудования. Указанные нормы не распространяются на работников, выполняющих свои обязанности на условиях аутсорсинга, руководителей, а также на дистанционных работников, оказывающих услуги. Данные категории работников имеют право самостоятельно планировать свой рабочий график и не подотчетны работодателю в части распределения рабочего времени.

Проведенный анализ национального трудового законодательства стран БРИКС выявил тенденцию к интеграции международных трудовых стандартов в правовую регламентацию рабочего времени и времени отдыха. Данная тенденция может служить одним из факторов, способствующих гармонизации национальных систем трудового права государств — членов БРИКС.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ахмадова М. А. Правовая регламентация условий труда в праве стран БРИКС: на примере Индии // Инновационная наука. — 2016. — № 12-2. — С. 142—148.
2. Average work hours per week in Brazil // URL: <https://buildremote.co/schedules/average-work-week-in-brazil/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).
3. Average working hours in India in 2024 : A Complete guide // URL: <https://desk-track.timentask.com/blog/average-working-hours-in-india/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

²² Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

²³ Average work hours per week in Brazil // URL: <https://buildremote.co/schedules/average-work-week-in-brazil/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



4. China's work hour systems and overtime pay explained // URL: <https://www.hawksford.com/insights-and-guides/china-work-hour-systems-and-overtime-pay-explained> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).
5. Decent work country programme for India // ILO. — 2023—2027. — 72 p.
6. *Libera M.* The scenario that could change working hours in South Africa // URL: <https://businesstech.co.za/news/business/814238/the-scenario-that-could-change-working-hours-in-south-africa/>, 27.02.2025 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).
7. Short hours of work, long hours of work, and work hours mismatch in China's labour market. From the perspective of high-quality and full employment // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Final%20-%20中国工时研究-英文版%20-%2020250818.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

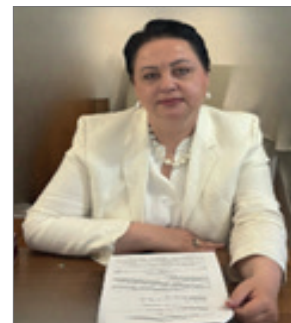
Особенности регулирования труда моряков

К вопросу о правовом регулировании труда моряков: постановка проблемы

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы правового регулирования труда моряков. Автор обращает внимание на инновационный характер Конвенции МОТ о труде в морском судоходстве. Отмечается, что Конвенция оказала значительное влияние на национальное законодательство о труде моряков, в том числе и на законодательство РФ. Однако, несмотря на улучшение условий труда моряков после принятия Конвенции, все еще остаются проблемы, связанные с выплатой заработной платы, установлением рабочего времени и времени отдыха, предоставлением увольнения на берег, репатриацией моряков, принятием актов социального партнерства, в частности коллективного договора. Важными также являются вопросы привлечения моряков к ответственности за преступления на море, обеспечения питанием на судне, а также медицинской помощью и консультированием.

Ключевые слова: моряки, труд, конвенция Международной организации труда о труде в морском судоходстве

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.065-072



**Ирина Владимировна
ШЕСТЕРЯКОВА,**

профессор кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
имени К.Н. Гусова,
профессор кафедры
морского права
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
доцент

irinashesteryakova@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

Irina V. SHESTERYAKOVA,
Professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law named after K. N. Gusov,
Department of Maritime Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Dr. Sci. (Law), Associate professor
irinashesteryakova@mail.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

On the Issue of Legal Regulation of Seafarers' Work: Problem Statement

Abstract. the article discusses the issues of legal regulation of seafarers' work. The author draws attention to the innovative nature of the Convention on Maritime Labour of the International Labour Organization. It is also noted that the Convention has had a significant impact on national legislation on seafarers' work, including the legislation of the Russian Federation. However,

© Шестерякова И. В., 2026

the author points out that despite the improvement in the working conditions of seafarers after the adoption of the Convention, there are still problems with the payment of wages, the establishment of working hours and rest periods, the granting of shore leave, the repatriation of seafarers, the adoption of acts of social partnership, in particular, a collective agreement. The problem of holding seafarers accountable for crimes at sea, providing food on board, as well as medical care and counseling remains important to solve.

Keywords: seafarers, labor, International Labor Organization Convention on maritime labor

Важным в развитии международных трудовых норм о труде моряков является период с 1919 по 1943 г. На одном из первых заседаний Международной организации труда (МОТ) было признано, что судоходная отрасль имеет свои особенности, поэтому необходимо провести отдельную конференцию, посвященную вопросам правового регулирования труда моряков¹.

На конференции МОТ, посвященной проблемам правового регулирования труда моряков, которая состоялась в 1920 г., были приняты нормы, устанавливающие: 48-часовую рабочую неделю, за исключением капитанов, старших офицеров, радистов (проект предусматривал 56-часовую рабочую неделю в море и 48-часовую в порту); трехвахтенную систему для судов водоизмещением более 2 000 тонн (осадка 2 500 тонн); максимальную продолжительность сверхурочной работы 14 часов в неделю или 60 часов в месяц, подлежащих компенсации в виде заработной платы или отпуска; 45-часовую рабочую неделю для рядового состава в порту с ограничением рабочего дня в субботу до пяти часов; осуществление правового регулирования труда на основании коллизийной привязки — закона флага, под которым плавают судно.

Одной из тенденций развития международных трудовых норм того периода было пристальное внимание к правовому регулированию труда моряков в связи с возросшим товарооборотом между странами. Признавая особые условия жизни и труда моряков, МОТ организовала проведение специальных морских сессий.

Ранее проведенный анализ общих и специальных международных правовых норм показал, что значительное место среди специальных норм в международно-правовом регулировании труда занимают нормы о труде моряков². Поэтому в 2006 г. 94-я Морская сессия МОТ приняла Конвенцию № 186 о труде в морском судоходстве (MLC), вступившую в силу 20 августа 2013 г. и установившую минимальные стандарты труда для всех моряков.

¹ The birth of a movement: 100 years of maritime regulation // URL: <https://www.nautilusint.org/en/news-insight/telegraph/the-birth-of-a-movement-100-years-of-maritime-regulation/> (дата обращения: 01.10.2025).

² По данным на 2011 г. из 188 конвенций, принятых МОТ, 41 конвенция касалась труда моряков (т.е. примерно одна четверть). Подробнее см.: Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011.

Другим ключевым стандартом МОТ для моряков является Конвенция (пересмотренная) 2003 г. об удостоверениях личности моряков (№ 185), которая предусматривает новый документ, повышающий безопасность на море и одновременно облегчающий увольнение на берег и профессиональную миграцию моряков.

Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве в п. 5 ст. IV «Трудовые и социальные права моряков» предусматривает, что каждое государство-член обеспечивает в пределах своей юрисдикции полную реализацию трудовых и социальных прав моряков в соответствии с требованиями Конвенции. Она отражает существенные изменения в морской отрасли.

Важное место в правовом регулировании труда моряков занимают акты Международной морской организации (ИМО), образованной 6 марта 1948 г. (начала работу в 1958 г.). Ее деятельность направлена на повышение надежности и безопасности судоходства в области международной торговли и на предотвращение загрязнения моря с судов. ИМО обеспечивает механизмы сотрудничества между правительствами в формировании норм и правил, связанных с техническими вопросами, влияющими на международное судоходство, содействия принятию максимально осуществимых стандартов безопасности и эффективности морского судоходства, а также охраны морской среды от загрязнения ее судами и его предотвращения³.

Для достижения этой цели ИМО разработала ряд конвенций и правил, направленных на улучшение подготовки, дипломирования, условий труда и благосостояния моряков, а также на сокращение числа несчастных случаев на море и загрязнения окружающей среды. В этой связи одной из важнейших конвенций, разработанных ИМО, является Международная конвенция о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты⁴ (ПДНВ), принятая в 1978 г. С тех пор несколько раз в нее вносились поправки, устанавливающие минимальные стандарты в указанной сфере на международном уровне. Конвенция распространяется на всех моряков, в том числе офицеров и членов экипажей, и охватывает широкий круг вопросов, включая базовую подготовку по технике безопасности, медицинское обслуживание и безопасность судна. Наряду с Конвенцией ПДНВ, ИМО разработала ряд других конвенций и правил для повышения безопасности и благополучия моряков, в том числе СОЛАС⁵ и МКУБ⁶.

Вероника Баджадж отмечает, что в последние годы ИМО предприняла шаги по укреплению нормативно-правовой базы в отношении трудовых прав моряков. Например, в 2020 г. организация выпустила циркуляр, призывающий

³ Международная морская организация // URL: <https://www.un.org/ru/ecosoc/imo/>.

⁴ URL: https://www.wcdn.imo.org/localresources/en/publications/documents/supplements/russian/qdq938r_pq.pdf (дата обращения: 04.11.2025).

⁵ Международная конвенция по охране человеческой жизни на море (СОЛАС) (01.11.1974) // URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51120/ (дата обращения: 04.11.2025).

⁶ Международный кодекс по управлению безопасной эксплуатацией судов и предотвращению загрязнения (Международный кодекс по управлению безопасностью (МКУБ)) (4 ноября 1993 г.) // URL: <https://trans-service.org/ru.php?section=service&page=cod&subpage=mcub> (дата обращения: 04.11.2025).



государства-члены принять меры по содействию смене экипажей во время пандемии COVID-19, чтобы предотвратить их длительное пребывание в море. ИМО также начала глобальную кампанию по повышению осведомленности о вкладе моряков в мировую экономику и важности защиты их прав⁷. Одним из случаев, повлиявших на принятие международных стандартов о правовом регулировании труда моряков, стало дело *Scandinavian Star-21*, когда возник пожар из-за языковых проблем у членов экипажа. В этом инциденте пострадавших не было. Однако два года спустя на судне в Балтийском море произошла похожая ситуация, в результате которой погибли 158 человек. Эти случаи побудили к быстрому внедрению судовых стандартов для обеспечения безопасности моряков и судов⁸.

Конвенция МОТ о труде в морском судоходстве впервые поставила вопрос о необходимости предоставления морякам достойных условий работы, установив для этого единые правила во всем мире.

Особенностями (инновациями) Конвенции МОТ 2006 г. можно назвать следующие:

1) она является результатом пятилетней совместной работы трехсторонних участников МОТ — правительств, работодателей и работников и устанавливает минимальные стандарты достойного труда для моряков;

2) была задумана как продолжение социального диалога между моряками, работодателями и правительствами государства;

3) ввела гибкое регулирование, учитывающее национальные особенности и экономическое разнообразие государств, позволяя адаптировать ее применение к национальным особенностям;

4) закрепила в части «В» рекомендательный статус Руководящих принципов;

5) установила новые подходы к обеспечению соблюдения МЛС. Впервые суда, осуществляющие международную торговлю, должны иметь на борту сертификат о соответствии нормам труда в морском судоходстве и Декларацию о соблюдении норм труда в морском судоходстве (Правило 5.1.3). Эти документы принимаются инспекцией государственного портового контроля как *prima facie*, подтверждая их соответствие Конвенции МЛС;

6) вводит положение о «непредоставлении более благоприятного режима» для судов государств, не ратифицировавших Конвенцию. Этот принцип гарантирует, что суда, зарегистрированные в странах, не ратифицировавших Конвенцию, больше не смогут уклоняться от соблюдения трудовых норм при заходе в порты государств, ратифицировавших Конвенцию; они будут подвержены инспекции на предмет соблюдения международных трудовых норм;

7) внедрение и обеспечение соблюдения Конвенции возлагается на государство флага, государство порта и государства, предоставляющие рабочую силу. Государства флага обязаны оценивать и сертифицировать суда,

⁷ *Bajaj V.* Labour rights of the seafarers research question: what are the labour rights of the seafarers and what are the challenges and abuses faced by them? P. 12 // URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4647836 (дата обращения: 01.10.2025).

⁸ *The Scandinavian Star Disaster of 7 April 1990. Main report.* Nor 1991: 1E // URL: <https://www.regjeringen.no/contentassets/2d46c50e08c3476e93772b75e7908e59/01escandinavianstarenglish.pdf> (дата обращения: 04.11.2025).

зарегистрированные под их флагом, в соответствии с положениями КТМС. Государства порта обязаны инспектировать иностранные суда, входящие в их юрисдикцию, а Комитет по портовому надзору может инспектировать суда государств, не ратифицировавших Конвенцию. Это гарантирует, что трудовые стандарты на всех судах соответствуют КТМС, независимо от государства флага. Кроме того, государства, предоставляющие рабочую силу, несут ответственность за реализацию минимальных стандартов набора, трудоустройства и социального обеспечения своих национальных моряков;

8) Конвенция кодифицировала в едином документе все аспекты социально-экономических потребностей моряков, в том числе по вопросам социального обеспечения моряков и ответственности работодателей.

В МОТ было решено созывать специальную конференцию, посвященную правовому регулированию труда моряков, для этого был создан Специальный трехсторонний комитет. Его основная цель — содействовать сотрудничеству между правительствами, работодателями и работниками в целях улучшения условий труда моряков во всем мире⁹.

Несмотря на то что Конвенция МОТ о труде в морском судоходстве установила единые правила правового регулирования труда моряков, проблемы ее применения все же остаются, например проблемы невыплаты или неполной выплаты заработной платы, репатриации моряков. Сегодня также важным является вопрос о привлечении к ответственности капитана судна при возникновении несчастного случая, морской аварии, например разлива нефти и нефтепродуктов. Такие инциденты рассматриваются как преступления, а моряки считаются виновниками совершения таких действий умышленно¹⁰.

Для более эффективной реализации норм Конвенции 2006 г. в нее вносятся изменения и поправки. Так, на пятом заседании Специального трехстороннего комитета по применению Конвенции о труде в морском судоходстве, которое состоялось 7—11 апреля 2025 г. в Женеве, было отмечено, что после принятия Конвенции условия труда моряков стали лучше. Однако был предложен ряд поправок, которые улучшат защиту моряков от жестокого обращения, качество обслуживания на борту и повысят мобильность моряков¹¹. Поправками предусматриваются:

- защита моряков от насилия и домогательств на борту судна и со стороны круизных компаний;
- признание моряков в качестве ключевых работников;
- совершенствование норм об увольнении на берег;

⁹ Fifth Meeting of the Special Tripartite Committee established under the Maritime Labour Convention // URL: <https://www.ilo.org/meetings-and-events/fifth-meeting-special-tripartite-committee-established-under-maritime> (дата обращения: 04.11.2025).

¹⁰ Garg N., Manjush M., Bhavana B.S. Complexities of Seafarers and Regulatory Frameworks—A Critical Analysis // Telematique. 2022. Vol. 21. Is. 1. P. 1612.

¹¹ Seafarers' conditions set to improve after shipping industry adopts amendments to Maritime Labour Convention, 2006 // URL: <https://www.ilo.org/resource/news/seafarers%e2%80%99-conditions-set-improve-after-shipping-industry-adopts-amendments> (дата обращения: 04.11.2025).



- совершенствование вопросов, касающихся репатриации;
- требование к государствам о необходимости учитывать и исполнять Руководящие принципы ИМО/МОТ по справедливому обращению с моряками в случае происшествия¹² и Руководящих принципов ИМО/МОТ по справедливому обращению с моряками, задержанными в связи с предполагаемой их виной в совершении преступления¹³;
- необходимость оснащения судов техническими возможностями для оказания необходимой медицинской помощи на борту или получения профессиональной медицинской консультации онлайн.

Помимо поправок, Специальный трехсторонний комитет принял резолюции, касающиеся:

- скорейшего внедрения поправки к Руководству В2.5.2 КТМС-2006 для обеспечения признания моряков в качестве ключевых работников¹⁴;
- скорейшего признания поправок в отношении требований к увольнению на берег¹⁵;
- продления срока полномочий деятельности Совместной трехсторонней рабочей группы МОТ/ИМО (JTWG)¹⁶;
- необходимости специального заседания Совместной трехсторонней группы для решения вопросов о правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха моряков¹⁷.

¹² Resolution A.1056(27) Adopted on 30 November 2011 (Agenda item 10) Promotion as widely as possible of the application of the 2006 guidelines on fair treatment of seafarers in the event of a maritime accident // URL: [https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/knowledgecentre/indexofimoresolutions/assemblydocuments/a.1056\(27\).pdf](https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/knowledgecentre/indexofimoresolutions/assemblydocuments/a.1056(27).pdf) (дата обращения: 04.11.2025).

¹³ Guidelines on fair treatment of seafarers detained in connection with alleged crimes. Third meeting of the Joint ILO — IMO Tripartite Working Group to identify and address seafarers' issues and the human element (Geneva, 26—28 November 2024) // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-10/guidelines%20on%20Fair%20treatment%20of%20seafarers%20detained%20in%20connection%20with%20alleged%20crimes_0.pdf (дата обращения: 04.11.2025).

¹⁴ Resolution on Recognizing Seafarers as Key Workers // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/stcmic-2025-resolution-key%20workers-en.pdf> (дата обращения: 04.11.2025).

¹⁵ Resolution proposing amendments to the Convention on the Facilitation of International Marine Traffic, 1965, as amended, to reflect amendments to the Maritime Labour Convention, 2006, decided at the Fifth Meeting of the ILO Special Tripartite Committee concerning shore leave // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/stcmic-2025-resolution-shore%20leave-en.pdf> (дата обращения: 04.11.2025).

¹⁶ Resolution on the Extension of the Mandate of the Joint ILO/IMO Tripartite Working Group (JTWG) // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/stcmic-2025-resolution-jtwg-en.pdf> (дата обращения: 04.11.2025).

¹⁷ Resolution concerning the convening of a meeting of the Joint ILO-IMO Tripartite Working Group to identify and address Seafarers' Issues and the Human Element on hours of work and hours of rest // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/stcmic-2025-resolution-rest%20hours-en.pdf> (дата обращения: 04.11.2025).

Последний вопрос весьма важен для правового регулирования труда моряков. Так, исследование, опубликованное Всемирным морским университетом, показывает, что моряки сталкиваются с чрезмерной продолжительностью рабочего времени и недостаточным временем отдыха, что приводит к высокому уровню усталости¹⁸. По данным Международной организации труда, моряки, находясь на судне, в среднем работают 74,9 часа в неделю, тогда как средний показатель обычного работника — 43 часа в неделю. Большинство моряков отмечают также, что в очередном плавании им не было предоставлено ни одного полного выходного дня. Только 50,3 % моряков сообщают о несоблюдении требований в свою компанию¹⁹.

Человеческий фактор считается причиной большинства инцидентов в судоходном секторе. По оценкам, от 75 до 96 % морских аварий происходят по вине человека. У моряков, находящихся в состоянии усталости, могут наблюдаться снижение когнитивных способностей и потеря интереса к работе, что может представлять опасность для них самих, их коллег, судна, которым они управляют, и морской среды в целом. Наиболее распространенными причинами такой усталости специалисты считают недостаток сна, плохое качество отдыха, стресс, однообразную работу, шум и вибрацию, недоедание, плохое медицинское обслуживание и, как следствие, не всегда удовлетворительное состояние здоровья.

Для того чтобы труд моряков в Российской Федерации был достойным, необходимо доработать национальное законодательство в части правового регулирования труда моряков. Так, эксперты Международной организации труда²⁰ еще в 2019 г. указывали, что в национальном законодательстве РФ нет необходимого определения понятия «моряк». Комитет экспертов МОТ считает неясным вопрос о том, относить ли к морякам только персонал, выполняющий задачи навигации и эксплуатации судна, или также других лиц, работающих на борту судов, например персонал круизных лайнеров (работников общественного питания и гостиниц).

В Федеральном отраслевом соглашении по морскому транспорту на 2024—2027 годы также нет ответа на этот вопрос. В пункте 1.3 Соглашения указано: «...работник (моряк, член экипажа морских судов, капитан, плавсостав) — лицо, работающее в любом качестве или занятое на любой штатной должности в составе экипажа морского судна в соответствии с трудовым договором, заключенным с работодателем, и внесенное в судовую роль морских судов, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации». Из этого определения следует, что моряк — это обобщенное понятие всех существующих морских

¹⁸ Heavy workload: The top reason that causes seafarers' fatigue // URL: <https://safety4sea.com/cm-heavy-workload-the-top-reason-that-causes-seafarers-fatigue/> (дата обращения: 04.11.2025).

¹⁹ Seafarers work almost double the hours of ILO standard // URL: <https://safety4sea.com/seafarers-work-almost-double-the-hours-of-ilo-standard/> (дата обращения: 04.11.2025).

²⁰ Direct Request (CEACR) — adopted 2019, published 109th ILC session (2021) Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) — Russian Federation (Ratification: 2012) // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::no:13100:P13100_comment_id,p11110_country_id,p11110_country_name,P11110_comment_year:4019433,102884,russian%20federation,2019 (дата обращения: 04.11.2025).



профессий, согласно принятым и утвержденным профессиональным стандартам. Однако такой подход отрицательно сказывается на определении правового статуса моряка, предоставлении морякам достойных условий труда и не позволит отдельным категориям работников морского транспорта надлежащим образом защитить свои трудовые права.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Киселев И. Я.* Международный труд : практическое пособие. — М., 1997.
2. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2011.
3. *Vajaj V.* Labour rights of the seafarers research question: what are the labour rights of the seafarers and what are the challenges and abuses faced by them? // URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4647836 (дата обращения: 01.10.2025).
4. *Garg N., Manjush M., Bhavana B. S.* Complexities of Seafarers and Regulatory Frameworks — A Critical Analysis // *Telematique*. — 2022. — Vol. 21. — Is. 1.

Современные тенденции правового регулирования труда моряков в Иране

Аннотация. В статье рассматриваются современные тенденции регулирования трудовых прав моряков в Исламской Республике Иран с учетом положений Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве (MLC), ратифицированной Ираном в 2014 г. Анализируются ключевые аспекты трудового законодательства, касающиеся трудовых договоров, минимального возраста, рабочего времени и отдыха, заработной платы, охраны труда и профессиональной подготовки моряков. Особое внимание уделено расхождению между законодательными нормами и их практической реализацией, в том числе проблемам, связанным с заработной платой, несоблюдением стандартов безопасности и недостаточной эффективностью контроля со стороны государственных органов. Отмечается роль Иранского синдиката торговых моряков и внедрение модельного морского трудового контракта как шага к гармонизации национального законодательства с международными стандартами.

Ключевые слова: трудовое право, моряки, трудовой договор, Конвенция МОТ № 186, рабочее время, время отдыха, заработная плата, охрана труда



Арина Олеговна МИХАЛЬСКАЯ,
старший преподаватель
кафедры трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
aomihalskaya@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.073-082

Arina O. MIKHALSKAYA,

Senior Lecturer,

Department of Labour Law and Social Security Law

named after K. N. Gusov,

Kutafin Moscow State Law University (MSAL),

Cand. Sci. (Law)

aomihalskaya@msal.ru

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

Current Trends in Legal Regulation of Seafarers' Labor in Iran

Abstract. The article examines current trends in the regulation of seafarers' labor rights in the Islamic Republic of Iran in light of the provisions of the International Labor Organization's (ILO) Maritime Labor Convention, 2006 (MLC, 2006), which Iran ratified in 2014. Key aspects of Iranian labor legislation are analysed, including regulations concerning seafarers' employment contracts, minimum age requirements, working time and rest periods, wages, occupational safety, and professional training. Particular attention is paid to the gap between legislative norms and their practical implementation, including issues related to wage payment delays, non-compliance with

© Михальская А. О., 2026

safety standards, and insufficient effectiveness of state oversight. The role of the Iranian Maritime Mercantile Syndicate (IMMS) and the recent introduction of a model maritime employment contract are highlighted as significant steps toward harmonising national legislation with international standards.

Keywords: labor law, seafarers, employment contract, ILO Convention No. 186, working time and rest periods, wages, occupational safety

Введение

Правовое регулирование труда моряков в Исламской Республике Иран основывается на Конвенции МОТ № 186 о труде в морском судоходстве 2006 г. (MLC)¹, которую Иран ратифицировал в 2014 г.², а также на Трудовом кодексе Ирана³.

Именно ратификация Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве стала поворотным моментом в развитии трудового законодательства в данной сфере, поскольку она не только закрепила на международно-правовом уровне обязательства государства по обеспечению достойных условий труда для моряков, но и создала импульс для модернизации внутреннего законодательства в соответствии с универсальными стандартами, охватывающими широкий спектр вопросов — от минимального возраста и медицинского освидетельствования до регулирования рабочего времени, оплаты труда и механизмов защиты прав моряков.

В связи с тем, что Иран выступает одним из ключевых операторов морских перевозок на Ближнем Востоке, по данным ЮНКТАД на январь 2026 г. общая численность моряков в стране достигла 17 654⁴, что делает эффективную имплементацию конвенционных норм социально и экономически обусловленной необходимостью.

Вместе с тем, как справедливо отмечает М. Х. Зариз, многогранность Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве, интегрирующей экономические,

¹ Международная конвенция о труде в морском судоходстве (принята на 94-й сессии Международной конференции труда 23 февраля 2006 г.) // Бюллетень международных договоров. 2014. № 5.

² ILO (website) // URL: [https://www.ilo.org/resource/news/islamic-republic-iran-ratifies-ilomaritimelabourconvention2006mlc2006#:~:text=islamic%20republic%20of%20iran%20ratifies,%2c%202006\)%%20%7c%20international%20labour%20organization](https://www.ilo.org/resource/news/islamic-republic-iran-ratifies-ilomaritimelabourconvention2006mlc2006#:~:text=islamic%20republic%20of%20iran%20ratifies,%2c%202006)%%20%7c%20international%20labour%20organization) (дата обращения: 02.09.2025).

³ Labour Code of the Islamic Republic of Iran, adopted by the Islamic Consultative Assembly on 12 September 1990, as amended. Ministry of Cooperatives, Labour, and Social Welfare (MCLSW), Islamic Republic of Iran // URL: <https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/iran-labour-code.pdf> (дата обращения: 02.09.2025).

⁴ UNSTAD (website). URL: <https://unctadstat.unctad.org/countryprofile/maritimeprofile/engb/364/index.html#:~:text=maritime%20profile%20%7c%20data%20hub> (дата обращения: 02.01.2026).

юридические и трудовые аспекты, создает объективные сложности для гармонизации национального законодательства Ирана⁵.

По мнению М. Абадиха, трудовое законодательство Ирана не соответствует международным стандартам и даже внесенные поправки не обеспечивают в полной мере защиту трудовых прав моряков⁶. В докладе Международной организации труда также отражается указанная позиция, отмечается необходимость внесения в национальное трудовое законодательство Ирана уточнений, касающихся, в частности, обеспечения подписанных трудовых договоров и конкретных мер защиты от финансовых потерь⁷.

По нашему мнению, ратификация Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве, безусловно, заложила правовой фундамент для реформирования отрасли, однако ее практическая реализация требует преодоления системных барьеров, связанных с детализацией нормативной базы и усилением механизмов контроля за соблюдением установленных стандартов.

Особое внимание следует уделить таким ключевым областям, как минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна (возраст, наличие медицинского свидетельства, профессиональная подготовка и квалификация моряков), заключение и расторжение трудового договора, медицинская подготовка экипажа, заработная плата, рабочее время и время отдыха, поскольку именно в них заложены наиболее строгие требования Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве.

Минимальный возраст экипажа морского судна

В соответствии с п. 1 стандарта A1.1 Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве запрещается принимать на работу, привлекать к работе или использовать на борту судна труд лиц в возрасте до 16 лет. Однако эта цифра является нижней границей, и государства-участники имеют право устанавливать более высокий минимальный возраст в зависимости от конкретных обстоятельств.

Согласно иранскому трудовому законодательству минимальный возраст моряка (кроме капитана и главного инженера) для принятия на работу на судно под флагом Ирана составляет 18 лет. Возраст поступления в морское учебное заведение составляет 16 лет. Минимальный возраст для занятия должности капитана или главного инженера на судне под флагом Ирана — 25 лет⁸. Таким образом,

⁵ *Zarie M. H., Barati A. N.* The Consideration of Maritime Labor Convention Standards for Social Rights and Employment of Seafarers // *International Journal of Maritime Policy*. 2020. Vol. 1. № 1. P. 87.

⁶ *Abadikhah M.* Iran's Maritime Code and UNCLOS: Is There a Connection between Maritime Training, Labour, and Safety? // *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*. 2024. Vol. 13. № 2. P. 111.

⁷ ILO, Normlex (website) // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=normlexpub:13202:0::NO::P13202_country_id:102800 (дата обращения: 02.08.2025).

⁸ The Iranian Code of Practice for issuing, Revalidating and Renewing Certificates for Seafarers (document P6-W22).



нормы национального законодательства Ирана в данном вопросе соответствуют международным стандартам.

Медицинское свидетельство

Помимо возрастных критериев, в иранском трудовом законодательстве содержится требование, чтобы все моряки, работающие на судах под флагом Ирана, имели действующее медицинское свидетельство, подтверждающее их пригодность к выполнению служебных обязанностей на море⁹. Данная норма соответствует положениям Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве, возлагающим на присоединившиеся к ней государства обязанность обеспечивать медицинское освидетельствование моряков до их назначения на работу. Медицинский сертификат выдается квалифицированным врачом и действует сроком до двух лет, включая обязательную проверку цветового зрения, что соответствует международным рекомендациям в области профессиональной пригодности.

В особых случаях, при истечении срока действия медицинского сертификата во время рейса, работникам разрешается продолжать работу до следующей портовой стоянки, при этом срок действия сертификата не может быть продлен более чем на три месяца¹⁰. Такая норма, закрепленная в национальном регулировании Ирана, обеспечивает баланс между безопасностью работников и оперативной необходимостью функционирования судна, что допустимо в рамках гибких механизмов, предусмотренных Конвенцией МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве.

Таким образом, иранское законодательство демонстрирует формальное соответствие конвенционным стандартам, однако эффективность их применения на практике зависит от качества надзорных механизмов и полноты институционального обеспечения. В Иране такими надзорными органами являются Организация портов и судоходства, которая отвечает за выдачу разрешений и установление нормативов, и Министерство труда, в ведении которого находятся вопросы здоровья, безопасности, возрастных ограничений, пенсионного обеспечения, страхования и охраны труда моряков¹¹.

Профессиональная подготовка и квалификация моряков

Эффективность любых надзорных механизмов напрямую зависит от качества человеческого капитала морской отрасли, поскольку даже самые совершенные процедуры контроля не способны компенсировать недостаточный уровень квалификации моряков. В этой связи внутренние правовые системы многих стран, включая Иран, признают фундаментальную важность морского

⁹ The Iranian Code of Practice for issuing, Revalidating and Renewing Certificates...

¹⁰ The Iranian Code of Practice for issuing, Revalidating and Renewing Certificates...

¹¹ *Yousefi H.* Recognizing the Challenges of the Maritime Labour Convention 2006 (MLC 2006) in Iran // *Transactions on Maritime Science.* 2025. Vol. 14. № 1. P. 7.

профессионального образования и закрепляют соответствующие нормы в национальном законодательстве.

Статья 2 «Гражданство капитана судна, офицеров и экипажа» Морского кодекса Ирана является единственным положением, которое касается обучения и профессионального образования моряков¹². В ней говорится, что владелец судна обязан за свой счет обучать граждан Ирана работе на борту. Программа обучения разрабатывается судовладельцами и реализуется после одобрения Портовой и морской организацией Ирана¹³. Данный подход коррелирует со Стандартом А1.3 Конвенции МОТ 2006 г., требующим от государств-участников обеспечения минимальных стандартов подготовки и сертификации моряков.

В статье 3 Морского кодекса Ирана прописана обязанность Министерства экономики создать школу подготовки экипажей торгового флота в одном из южных портов страны в течение года после принятия Кодекса¹⁴. Это демонстрирует активный подход иранского законодателя к развитию морского права. Следует отметить, что данная норма является оригинальным положением, разработанным без прямого заимствования из других национальных или международных морских законов. Женевские конвенции 1958 г. по морскому праву¹⁵ признают роль экипажа, но в них не говорится о необходимости его подготовки, что позволяет оценивать иранский подход новаторским и прогрессивным для своего времени.

Трудовой договор

В соответствии с положениями Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судостроении все моряки обязаны иметь письменный трудовой договор, в котором отражаются права, обязанности и условия их труда.

Что касается порядка заключения и расторжения трудового договора с моряками в Иране, то здесь применяются общие положения Трудового кодекса

¹² Iranian Maritime code. Art. 2, approved in 1963 // URL: <https://rc.majlis.ir/fa/law/show/95589> (дата обращения: 10.10.2025).

¹³ Портовая и морская организация Ирана (PMO — Ports and Maritime Organization) — государственный орган Исламской Республики Иран, отвечающий за управление, развитие и регулирование портов и морского транспорта страны, а также за обеспечение выполнения международных морских конвенций (URL: <https://sustainableworldports.org/project/iran-port-and-maritime-organization-online-monitoring-of-water-quality/> (дата обращения: 08.01.2026)).

¹⁴ Iranian Maritime code. Art. 3, approved in 1963.

¹⁵ Конвенция о территориальном море и прилежащей зоне (заключена в г. Женеве 29.04.1958) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1964. № 43. Ст. 472 ; Конвенция об открытом море (заключена в г. Женеве 29.04.1958) // Там же. 1962. № 46. Ст. 457 ; Конвенция о континентальном шельфе (заключена в г. Женеве 29.04.1958) // Там же. 1964. № 40. Ст. 458 ; Конвенция о рыболовстве и охране живых ресурсов открытого моря (заключена в г. Женеве 29.04.1958) // Действующее международное право : в 3 т. М. : МНИМП, 1997. Т. 3. С. 232—241.



Ирана¹⁶. Такой договор должен быть подписан моряком и владельцем судна (или его представителем), один экземпляр трудового договора должен оставаться у работника. Трудовой кодекс Ирана устанавливает, что трудовые отношения могут быть расторгнуты по инициативе работника, по соглашению сторон и по инициативе работодателя. При этом в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя за дисциплинарный проступок работника необходимо уведомить за 7 календарных дней¹⁷.

Однако в Иране в области трудового законодательства длительное время сохранялась проблема, связанная с тем, что трудовой договор с моряками не заключался, что создавало правовую неопределенность и становилось причиной многочисленных жалоб на нарушения прав работников морского сектора. Именно отсутствие устойчивого согласованного трудового договора с моряками ранее позволяло судовладельцам уклоняться от четких обязательств, что негативно сказывалось на защите интересов работников и приводило к систематическим нарушениям условий труда. В ответ на сложившуюся ситуацию и обращения профсоюзов иранские официальные органы предприняли шаги по устранению этого пробела, разработав в конце 2022 г. модельный морской трудовой договор¹⁸.

Данный документ, призванный стандартизировать отношения сторон, детально регулирует права моряков, включая нормы об отпусках, продолжительности рабочего времени, периодах отдыха и порядке возвращения к работе после перерывов. Важно подчеркнуть, что модельный трудовой договор базируется на национальном трудовом законодательстве и одновременно учитывает международные нормативы, в том числе стандарты МОТ, Международной морской организации и Конвенции ООН по морскому праву.

По нашему мнению, введение модельного трудового договора представляет собой конкретную меру, направленную на преодоление ранее существовавшей практики нарушений, вызванной отсутствием типовых трудовых договоров, и свидетельствует о стремлении государства гармонизировать правоприменение с международными требованиями.

¹⁶ Employment contract. Labour Code of the Islamic Republic of Iran, adopted by the Islamic Consultative Assembly on 12 September 1990, as amended. Ministry of Cooperatives, Labour, and Social Welfare (MCLSW), Islamic Republic of Iran. Chapter II // URL: <https://antislaverylaw.ac.uk/wp-content/uploads/2019/08/iran-labour-code.pdf> (дата обращения: 02.09.2025).

¹⁷ Labour Code of the Islamic Republic of Iran. Art. 27.

¹⁸ Tarabaran, Iranian Official maritime media, reforming the maritime labour contracts // URL: <https://tarabaran.com/%d9%82%d8%b1%d8%a7%d8%b1%d8%af%d8%a7%d8%af%da%a9%d8%a7%d8%b1%d8%af%d8%b1%db%8c%d8%a7%d9%86%d9%88%d8%b1%d8%af%d8%a7%d9%86%d8%aa%d8%ba%db%8c%db%8c%d8%b1%da%a9%d8%b1%d8%af/> (дата обращения: 07.11.2025).

Заработная плата

Следует отметить, что заработная плата является обязательным условием трудового договора моряков¹⁹. Согласно официальным данным, представленным правительством Ирана в рамках мониторинга соблюдения конвенционных норм, номер банковского счета моряка обычно указывается в трудовом договоре, что позволяет осуществлять перечисление денежных средств посредством банковского перевода под контролем надзорных органов.

Вместе с тем Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (CEACR — Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)²⁰ указывает на существенные расхождения между декларируемыми нормами и практикой. Так, согласно сведениям Иранского союза моряков, в последние годы из-за нестабильности экономики, резких колебаний курса иностранной валюты и различий между официальным и рыночным курсами некоторые внутренние судоходные компании нарушали стандарты Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве. Выплата заработной платы производилась по неудовлетворительным курсам обмена, что фактически снижало доход моряков. В связи с этим профсоюзное сообщество заявило о необходимости разработки превентивных механизмов и законодательных норм для защиты моряков от подобных финансовых потерь.

Проблемы соблюдения прав моряков носят не только системный, но и выраженный практический характер. Ярким примером грубых нарушений стало дело в отношении трех пакистанских моряков, служивших на иранском судне *MV Borhan 3*, которым 22 месяца не выплачивалась заработная плата. Несмотря на многочисленные жалобы, компания *Borhan Darya Kish* игнорировала обязательства, а государственные органы и дипломатические представительства не смогли оперативно разрешить ситуацию. Только вмешательство Международной транспортной федерации (ITF) совместно с Иранским синдикатом торговых моряков (IMMS) позволило добиться репатриации экипажа и частичного погашения задолженности в размере 16 112 долларов США на каждого моряка²¹.

Данный прецедент наглядно демонстрирует необходимость усиления контроля со стороны международного сообщества над деятельностью судоходных компаний. Без эффективных механизмов принуждения даже наличие прогрессивных законодательных актов, таких как модельный трудовой договор, не гарантирует исключения эксплуатации и обеспечения гуманных условий труда в морском судоходстве.

¹⁹ Стандарт A2.2 Международной конвенции о труде в морском судоходстве.

²⁰ ILO Direct Request (CEACR), adopted 2023, published 112th ILC session (2024). Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006). Islamic Republic of Iran // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:80031:::80031:P80031_comment_id:4123474 (дата обращения: 07.11.2025).

²¹ ITWF // URL: <https://www.itfseafarers.org/en/news/seafarers-repatriated-home-iran-and-syria-after-notorious-cases-modern-slavery-and-abandonment> (дата обращения: 07.11.2025).



Рабочее время и время отдыха

Проблема правоприменения затрагивает не только вопросы заработной платы, но и фундаментальные стандарты безопасности и здоровья экипажа, среди которых ключевое место занимает регулирование рабочего времени и времени отдыха.

Портовая и морская организация Ирана (РМО) учитывает требования, касающиеся продолжительности рабочего времени, чтобы обеспечивать достаточный отдых и ограничивать утомляемость работников, опираясь на международные принципы, особенно на стандарты Международной морской организации.

В Иране минимальное время отдыха моряков определяется нормативным актом²², направленным на обеспечение безопасности и сохранение здоровья работников морской отрасли, что коррелирует с положениями Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве.

Согласно установленным правилам, минимальное время отдыха не должно быть менее 10 часов в любые 24 часа и 77 часов в любые семь дней, что полностью соответствует стандарту А2.3 Конвенции МОТ 2006 г., устанавливающему аналогичные минимумы для предотвращения утомляемости. Часы отдыха могут быть разделены максимум на два периода, один из которых должен содержать не менее шести часов без перерыва, при этом интервал между двумя последовательными периодами отдыха не должен превышать 14 часов. Подобная детализация направлена на обеспечение непрерывности отдыха, что необходимо для физиологического восстановления моряков в условиях вахтенной службы.

Важно отметить, что учебные занятия, такие как учения по тревоге и пожаротушению, проводимые по национальным и международным нормативам, должны организовываться с минимальным нарушением периодов отдыха и не допускать излишней утомляемости. Для обеспечения прозрачности и контроля каждое судно под флагом Ирана должно иметь на борту табель учета времени. Дневные записи часов отдыха должны вестись на рабочем языке судна и на английском языке, что обеспечивает возможность проверки как национальными, так и иностранными портовыми властями. Моряки должны получать копии таких записей, подписанные уполномоченным лицом и самим моряком, причем в судах под иранским флагом допускается передача записей в электронном виде при условии надлежащего утверждения.

Таким образом, иранское законодательство формально воспроизводит конвенционные требования к документированию, создавая правовую основу для защиты прав моряков.

Тем не менее законодательство предусматривает гибкие подходы, которые требуют строгого контроля во избежание злоупотреблений. Стандарты не препятствуют введению национальных норм или коллективных договоров, допускающих исключения из установленных лимитов, при условии максимального соответствия положениям стандарта, включая возможность предоставления дополнительных отпусков.

²² Standards of the Port and Maritime Organization, Document № P16-W4.

Капитан судна под иранским флагом может разрешать делать исключения из требований о минимальном времени отдыха при условии, что оно за семь дней составляет не менее 70 часов. Исключения из минимального еженедельного времени отдыха не разрешаются более чем на две недели подряд. Интервал между двумя периодами исключений должен быть не менее чем в два раза длиннее срока исключения.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Во-первых, после ратификации Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве Иран провел существенную модернизацию национального законодательства: нормы, регулирующие минимальный возраст моряков, требования к медицинскому освидетельствованию, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, в целом соответствуют конвенционным стандартам.

Во-вторых, несмотря на прогресс в нормативном регулировании, сохраняется значительное расхождение между законодательными предписаниями и их реализацией на практике: ключевыми проблемами остаются несвоевременная выплата заработной платы, недостаточная эффективность государственного контроля.

В-третьих, разработка и внедрение модельного морского трудового договора в 2022 г. свидетельствуют о стремлении государства гармонизировать законодательство с международными требованиями, однако данные меры носят фрагментарный характер и требуют системного закрепления.

В-четвертых, отдельные прецеденты, связанные с грубыми нарушениями прав моряков, демонстрируют, что даже при наличии прогрессивных нормативных актов без эффективных механизмов принуждения и международной координации невозможно гарантировать исключение эксплуатации в морском судоходстве.

В целях совершенствования правового регулирования труда моряков в Иране представляется целесообразным реализовать следующие меры:

- во-первых, внести в трудовое законодательство Ирана положение об обязательной государственной регистрации всех морских трудовых договоров в едином цифровом реестре, администрируемом Портовой и морской организацией Ирана. Регистрация должна осуществляться в электронном виде до выхода судна в рейс, что позволит обеспечить прозрачность условий труда и оперативный контроль со стороны надзорных органов;
- во-вторых, внести в трудовое законодательство Ирана специальные положения, регулирующие порядок выплаты заработной платы морякам в иностранной валюте с установлением механизма защиты от колебаний обменного курса;
- в-третьих, создать межведомственную координационную структуру при участии Портовой и морской организации и Министерства труда Ирана для комплексного мониторинга соблюдения трудовых прав моряков, включая проведение внеплановых проверок на судах;
- в-четвертых, внедрить цифровую платформу для подачи жалоб моряками в режиме реального времени с возможностью анонимного обращения и



автоматической передачей информации в надзорные органы и международные организации;

- в-пятых, учредить специализированный фонд гарантирования выплат заработной платы морякам, финансируемый за счет обязательных взносов судовладельцев, для оперативного погашения задолженности в случаях банкротства или недобросовестности работодателя.

Таким образом, эффективная реализация стандартов Конвенции МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве в Иране требует не только дальнейшего совершенствования законодательства, но и создания комплексной системы институциональных, контрольных и социальных механизмов, обеспечивающих реальную защиту прав моряков. Только сочетание внутренних реформ с активным международным взаимодействием способно преодолеть существующие пробелы и обеспечить достойные условия труда для работников морской отрасли.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Abadikhah M.* Iran's Maritime Code and UNCLOS: Is There a Connection between Maritime Training, Labour, and Safety? // E-Journal of International and Comparative Labour Studies. — 2024. — Vol. 13. — № 2. — P. 108—128.
2. *Bajaj V.* Labour Rights of the Seafarers // SSRN. — 2023. — P. 1—52.
3. *Hosseini Z.* A comparative study of the maritime labor agreement with the labor law of the Islamic Republic of Iran and other related laws : MSc thesis. — Islamic Azad University. — Central Tehran branch, 2013.
4. *Yousefi H.* Recognizing the Challenges of the Maritime Labour Convention 2006 (MLC 2006) in Iran // Transactions on Maritime Science. — 2025. — Vol. 14. — № 1. — P. 1—13.
5. *Zarie M. H., Barati A. N.* The Consideration of Maritime Labor Convention Standards for Social Rights and Employment of Seafarers // International Journal of Maritime Policy. — 2020. — Vol. 1. — № 1. — P. 83—100.

Особенности рассмотрения трудовых споров

Институциональные аспекты применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров: анализ и оценка эффективности

Аннотация. На основе анализа действующего законодательного регулирования, а также материалов судебной практики рассмотрен институт медиации и дана оценка его эффективности. Проведенный анализ институциональных аспектов применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров и оценка их эффективности позволили выявить существующие проблемы, определить основные пути их решения и разработать научно обоснованные рекомендации по повышению доступности и результативности данных механизмов урегулирования конфликтов, что способствует укреплению социальной стабильности и снижению нагрузки на судебную систему.

Ключевые слова: медиация, примирительные процедуры, трудовые споры, разрешение трудовых споров, институциональные аспекты, эффективность, трудовое законодательство, альтернативное разрешение споров



**Алексей Александрович
АНДРЕЕВ,**
доцент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат юридических наук
aaandreev@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.083-092

Alexei A. ANDREEV

Associate professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law),

aaandreev@msal.ru

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

Institutional Aspects of the Application of Mediation and Conciliation Procedures in the System of Labor Dispute Resolution: Analysis and Evaluation of Effectiveness

Abstract. Based on an analysis of current legislation and case law, this paper examines the institution of mediation, allowing us to assess its current effectiveness in the Russian Federation. An analysis of the institutional aspects of the use of mediation and conciliation procedures in labor dispute resolution and an assessment of their effectiveness allowed us to identify

© Андреев А. А., 2026

existing problems, identify key solutions, and develop evidence-based recommendations for increasing the accessibility and effectiveness of these conflict resolution mechanisms, thereby strengthening social stability and reducing the burden on the judicial system.

Keywords: *mediation, conciliation procedures, labor disputes, labor dispute resolution, institutional aspects, efficiency, labor legislation, alternative dispute resolution*

Трудовые отношения, будучи фундаментальным элементом функционирования любого общества и его экономики, играют ключевую роль в обеспечении социальной стабильности и экономического развития, формируя основу производственных процессов и воспроизводства рабочей силы. Эффективное регулирование этих отношений, включая разрешение возникающих конфликтов, является необходимым условием для поддержания здоровой рабочей атмосферы и продуктивности, что, в свою очередь, напрямую влияет на конкурентоспособность предприятий и общее благосостояние граждан. Однако система разрешения трудовых споров в Российской Федерации сталкивается с рядом существенных проблем, свойственных традиционным методам, и в первую очередь в сфере судопроизводства.

К числу таких проблем следует отнести присущую судебному процессу длительность рассмотрения дел, его высокую затратность как для сторон, так и для государства, а также конфронтационный характер, нередко усугубляющий противоречия между работником и работодателем и приводящий к разрушению трудовых связей. Кроме того, формализм судебных процедур и их ориентация на строгое применение норм права не всегда позволяют учесть индивидуальные обстоятельства дела и интересы сторон, стремящихся к восстановлению рабочего процесса и сохранению деловых отношений. Эти недостатки традиционных подходов делают их менее привлекательными в условиях динамично меняющейся социально-экономической ситуации, требующей более гибких и быстрых механизмов урегулирования конфликтов¹.

В свете указанных ограничений наблюдается устойчивый рост интереса к альтернативным методам разрешения споров, среди которых особое место занимают медиация и примирительные процедуры, предлагающие внесудебные добровольные конфиденциальные форматы урегулирования разногласий. Возможность применения медиации в Российской Федерации, законодательно закрепленная с 2010 г., предоставляет сторонам конфликта шанс найти взаимоприемлемое решение при содействии независимого посредника, что особенно актуально для сферы трудовых отношений, где сохранение деловых связей нередко является приоритетом. Эта процедура, основанная на добровольном согласии сторон и направленная на выработку компромиссного соглашения,

¹ Кочанова Т. Медиация. Альтернатива суду или нерабочий механизм? // Трудовое право. 2023. № 5. С. 98—99.

выступает как эффективный инструмент, дополняющий, а иногда и заменяющий судебное разбирательство².

Из-за возросшего количества трудовых конфликтов, что связано как с объективными факторами, в частности экономическими, так и с перегруженностью судебной системы и приводит к снижению качества рассмотрения дел, возникает острая потребность в глубоком исследовании институциональных аспектов применения медиации и примирительных процедур именно в сфере трудовых отношений. Понимание того, как эти процедуры интегрированы в существующую систему, какие правовые, организационные и практические механизмы обеспечивают их функционирование, а также оценка их реальной эффективности становятся критически важными для совершенствования правоприменительной практики и адаптации трудового законодательства к современным реалиям.

Несмотря на законодательно закрепленную возможность применения медиации для урегулирования трудовых споров, практическое ее использование остается крайне ограниченным. Общее прямое предписание о возможности использования медиации закреплено в ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»³ (далее — Закон о медиации). Процедура является универсальной и нацелена на гармонизацию социальных отношений. Целесообразность медиации в контексте трудовых конфликтов отмечается и в научной литературе⁴, где признается ее потенциал для поиска взаимоприемлемых решений и сохранения рабочих связей.

Тем не менее анализ правоприменительной практики демонстрирует в целом крайне редкое использование медиации в Российской Федерации на сегодняшний день. Так, согласно официальной статистике арбитражных судов, в 2024 г. только 23 дела (из принятых к производству 1 113 081 дела) было завершено благодаря медиации⁵. Отметим, что в приведенных данных речь идет лишь о нотариально оформленных случаях. Вместе с тем это само по себе не свидетельствует об отсутствии интереса к данному правовому институту, а, напротив, подтверждает нереализованность его потенциала как эффективного способа досудебного урегулирования трудовых и иных споров.

И. А. Филипова указывает, что экономическая нецелесообразность, проявляющаяся в нежелании сторон нести дополнительные расходы на медиатора,

² Алдушина О. С. Медиация как способ урегулирования трудовых споров // Вестник Донбасского государственного университета юстиции. 2024. № 2. С. 8—10.

³ СПС «КонсультантПлюс».

⁴ См.: Григорян А. М. Медиация в трудовых спорах: особенности применения // Лига медиаторов Поволжья. URL: <http://www.mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/140-mediatsiya-v-trudovuykh-sporakh> (дата обращения: 10.10.2025); Анисимов Л. Н. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 9. С. 44—46.

⁵ Отчет о работе арбитражных судов Российской Федерации о рассмотрении дел из гражданских и административных правоотношений по первой инстанции // Официальный сайт Судебного департамента при Верховном Суде РФ. URL: https://cdep.ru/userimages/Statistika_2024/1AS-svod_vse_sudy-2024.xls (дата обращения: 10.10.2025).



чаще всего перевешивает выгоды для участников спора от внесудебного урегулирования, особенно в нестабильной экономической ситуации⁶. Однако следует отметить, что законодательные изменения, внесенные Федеральным законом от 08.08.2024 № 259-ФЗ «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации о налогах и сборах»⁷, предусматривают увеличение размеров государственных пошлин при обращении в суд. Данное обстоятельство приводит к росту стоимости судебного разбирательства, что, в свою очередь, может сделать процедуру медиации не столь значительно более затратной по сравнению с государственными судебными процедурами.

Недоверие к медиатору как к независимой стороне может быть вызвано и общим скептицизмом в отношении альтернативных способов разрешения конфликтов, и опасениями относительно нейтральности посредника. Другой фактор, препятствующий медиации, кроется в стремлении потерпевшей стороны к наказанию оппонента. Воспринимая судебное решение как более весомый инструмент восстановления справедливости и получения компенсации, люди чаще предпочитают судебный путь, нежели поиск примирения. Важным фактором является также неучастие в судебных заседаниях руководителей, обладающих полномочиями принимать решения, в том числе относительно предмета спора, что ограничивает возможность достижения реальных договоренностей на стадии, предшествующей судебному разбирательству.

Кроме того, имеет место разница в восприятии: стороны нередко придают судебному решению более высокий статус, чем определению о прекращении производства по делу, которое является результатом медиации, что формирует у них убеждение в том, что лишь судебное решение обладает подлинной юридической силой и окончательно разрешает спор. Наконец, отсутствие в законодательстве института обязательной медиации для определенных категорий трудовых споров лишает данную процедуру необходимого стимула к широкому применению, оставляя решение об обращении к ней на усмотрение сторон, которые нередко не готовы к такому шагу.

В ситуациях, когда работодатель осознает наличие нарушений прав работника, включая некорректное оформление документации или несоблюдение требований законодательства, прибегнуть к помощи медиатора представляется более логичным и целесообразным, нежели вступать в длительное и ресурсозатратное судебное разбирательство, что нередко отмечается и в юридической науке⁸. В случае, когда уволенный сотрудник имеет высокие шансы на восстановление через суд из-за нарушенной работодателем процедуры, можно инициировать медиацию. В ходе переговоров, узнав о мотивации друг друга, стороны могут прийти к соглашению.

⁶ Филипова И. А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6. С. 95—96.

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Минкина Н. И. Медиация в защите трудовых прав: возможности и особенности применения // Законность и правопорядок. 2021. № 3 (31). С. 79—83.

Отдельно отметим, что право на заявление ходатайства о проведении медиации сохраняется у участников спора, даже если в суде уже началось его рассмотрение. Данная возможность закреплена в процессуальном законодательстве.

В случае решения о проведении примирительной процедуры суд выносит соответствующее определение. Данный документ предусматривает начало примирительной процедуры и при необходимости может включать отложение основного судебного разбирательства. Отложить судебное разбирательство можно не более чем на два календарных месяца, что коррелирует с положениями ч. 2 ст. 153.2 и ч. 1 ст. 169 Гражданского процессуального кодекса РФ. Указанная правовая норма свидетельствует о системной интеграции медиативных механизмов в рамках судопроизводства, направленной на содействие достижению сторонами мирового соглашения.

Так, в определении Автозаводского районного суда Нижнего Новгорода от 10.07.2025 по делу № 2-1995/2025 отмечено, что истец требовала признать недобросовестным поведение работодателя, выраженное в расторжении трудового договора по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, признать незаконным изданный приказ о прекращении трудовых отношений, восстановить ее на работе, а также взыскать компенсацию морального вреда в размере 40 000 рублей и задолженность по заработной плате за период с 20.11.2024 до момента восстановления на работе⁹. Данное дело наглядно демонстрирует ряд элементов применения медиации в контексте разрешения трудовых споров.

1. Добровольность и процессуальная интеграция медиации. Несмотря на инициирование судебного процесса, стороны добровольно приняли решение об обращении к медиации, что подтверждается их совместным заявлением о прекращении производства по делу в связи с достижением медиативного соглашения. Суд в соответствии с нормами ГПК РФ рассматривает и утверждает достигнутое соглашение как мировое соглашение.

2. Урегулирование спора, выходящее за рамки первоначальных требований. Медиативное соглашение, утвержденное судом, продемонстрировало гибкость процедуры, позволив сторонам разрешить конфликт на условиях, отличающихся от первоначальных исковых требований, что было бы невозможно без медиации. В результате произошло изменение основания увольнения истца с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (увольнение по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (увольнение по инициативе работника). Таким образом, благодаря медиации удалось сохранить репутацию работодателя, избежать выплаты задолженности по заработной плате за период вынужденного прогула и в то же время удовлетворить потребность работника в формальном восстановлении трудовых прав путем признания предыдущей записи недействительной и внесения новой, соответствующей добровольному увольнению.

3. Значение внесения изменений в трудовую книжку (сведений о трудовой деятельности). В условиях, когда именно запись об увольнении по инициативе работодателя стала предметом спора, появляется обязательство ответчика

⁹ СПС «Гарант».



внести изменения в сведения о трудовой деятельности, признав запись на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ недействительной и сделать новую запись об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Таким образом, стороны не только устранили негативные последствия недобросовестного, по мнению истца, поведения работодателя, но и формально закрепили достигнутое сторонами соглашение, облегчив дальнейшее трудоустройство работника.

4. Компенсация, не связанная напрямую с первоначальными требованиями. Условие о выплате ответчиком истцу денежных средств в размере 70 000 рублей, несмотря на формальное увольнение по инициативе работника, также стало следствием достигнутого компромисса. Данная сумма, вероятно, явилась результатом переговоров, направленных на компенсацию понесенных истцом издержек, моральных переживаний или иных неучтенных в первоначальном иске аспектов, связанных с прекращением трудовых отношений.

5. Роль медиатора и привлечение сторонних организаций. Привлечение профессионального медиатора и проведение процедуры медиации на основании соглашения о ее проведении подчеркивает институциональный аспект медиации, поскольку существуют специализированные организации, обеспечивающие проведение данной процедуры. Срок проведения медиации (с 08.07.2025 по 11.07.2025) указывает на оперативность процесса, характерную для медиации, позволяющей достичь соглашения в относительно короткий период.

6. Разъяснение правовых последствий и процессуальные гарантии. Перед утверждением мирового (медиативного) соглашения и прекращением производства по делу Суд разъяснил сторонам правовые последствия данных процессуальных действий, предусмотренные ст. 173, 220, 221 ГПК РФ. Такое разъяснение является обязательным элементом судопроизводства и обеспечивает информированность сторон о необратимости их решения, в частности о невозможности повторного обращения в суд с тождественным иском после прекращения производства по делу. Такая процедура гарантирует осознанность выбора сторон и предотвращает злоупотребление процессуальными правами.

7. Интеграция медиативного соглашения в правовое поле через институт мирового соглашения. Медиативное соглашение, достигнутое после передачи спора на рассмотрение суда, может быть утверждено судом в качестве мирового соглашения в соответствии с процессуальным законодательством, как это предусмотрено ч. 3 ст. 12 Закона о медиации. Пункт 1 ч. 1 ст. 153.7 ГПК РФ также подтверждает, что результатом примирения может стать мировое соглашение, охватывающее все или часть заявленных требований. В судебном акте делается акцент на ст. 153.9 ГПК РФ, согласно которой мировое соглашение должно быть заключено в письменной форме и подписано сторонами или их уполномоченными представителями.

Таким образом, медиативное соглашение, достигнутое в рамках судебного процесса и интегрированное в правовое поле посредством института мирового соглашения, является эффективным инструментом для всестороннего разрешения трудовых споров. Оно позволяет сторонам выйти за рамки формальных исковых требований, трансформируя правовой статус и достигая взаимоприемлемых компромиссов, включая компенсационные выплаты и изменение оснований увольнения. Институционализация медиации, оперативный характер процедуры

и обязательный судебный контроль над содержанием соглашения обеспечивают его законность, добровольность и процессуальные гарантии, способствуя не только урегулированию конфликта, но и сохранению деловой репутации сторон, а также устранению препятствий для дальнейшей профессиональной деятельности работника.

Статья 7 Закона о медиации содержит право на указание медиативной оговорки в трудовых договорах, а также в локальных актах компаний. Информированность работника о намерении работодателя инициировать переговорный процесс, направленный на досудебное урегулирование спора, имеет существенное значение для предотвращения обращения в суд. Осознание работником возможности конструктивного диалога, идентификация компетентных должностных лиц для ведения переговоров и понимание эффективных методов мирного разрешения конфликта могут мотивировать его к выбору внесудебного порядка урегулирования спора до инициирования официального судебного разбирательства.

Существует два вида соглашений в сфере медиации, закрепленных в ст. 8 Закона о медиации:

- соглашение о применении процедуры медиации;
- соглашение о проведении процедуры медиации.

Первый тип соглашения, именуемый «соглашение о применении медиации», носит предварительный характер. Его заключение направлено на формализацию намерений сторон приступить к процедуре медиации в случае возникновения разногласий. Включение данной медиативной оговорки в текст трудового договора может быть обусловлено информированностью работника о деловой репутации работодателя, включая его приверженность к разрешению трудовых споров посредством примирительных процедур. Следует подчеркнуть, что такая оговорка представляет собой декларацию о намерениях и не порождает юридических обязательств сторон по обязательному участию в медиативной процедуре¹⁰.

Медиативная оговорка, включенная в трудовой договор, нередко призвана стимулировать работника к первоначальному обращению за разрешением трудового спора через медиацию, но обязательной она не является. Такой подход подразумевает, что стороны, даже при наличии подписанного трудового договора с медиативной оговоркой или отдельного соглашения о применении медиации, сохраняют за собой право отказаться от данной процедуры в реальной конфликтной ситуации. Данное обстоятельство подчеркивает принцип добровольности медиации, который подразумевает зависимость ее реализации от волеизъявления сторон на всех этапах.

Документом, инициирующим проведение процедуры медиации, является соглашение о медиации, которое заключается сторонами после достижения консенсуса относительно намерения урегулировать конкретный спор посредством данного внесудебного метода. Для эффективного запуска медиативного процесса необходимо заблаговременное согласование сторонами кандидатуры медиатора или компетентной организации, ответственной за организацию и проведение

¹⁰ Степанова И. А. Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept. 2018. № 4. С. 120.



процедуры, а также определение порядка, сроков и финансового обеспечения медиативных мероприятий.

В контексте трудовых отношений разработка и имплементация локальных нормативных актов, регулирующих вопросы применения медиации с последующей отсылкой к ним в трудовых договорах работников представляется весьма перспективной практикой. Такой подход способствует повышению предсказуемости процедур разрешения трудовых споров.

Особую значимость приобретает вопрос о сроках проведения медиации, которые, согласно общим правилам, не должны превышать 60 дней, а в отдельных случаях могут быть продлены до 180 дней. Эта продолжительность, особенно применительно к спорам, переданным на медиацию уже после возбуждения дела в суде, требует дополнительных процессуальных гарантий, а именно законодательного установления правила о приостановлении течения срока исковой давности в случае заключения работником и работодателем соглашения о применении медиации или непосредственно о ее проведении. Отсутствие таких норм в ТК РФ фактически делает невозможным проведение полноценной медиации по трудовым спорам в установленные законом сроки без риска пропуска работником срока исковой давности, вынуждая стороны обращаться в суд.

Сравнивая медиацию с традиционным судебным разрешением трудовых споров, следует отметить принципиальные отличия, определяющие их природу и эффективность. Судебное разрешение, являющееся формализованным процессом, основано на применении норм права к установленным фактам, в то время как медиация представляет собой гибкую внесудебную процедуру, направленную на достижение сторонами добровольного взаимоприемлемого соглашения при содействии нейтрального посредника. В отличие от суда, медиатор не выносит решения по существу спора, а помогает выстроить диалог, способствуя выявлению интересов и формулированию оптимального решения, которое может выходить за рамки строго юридического подхода. Длительность, затратность и конфронтационный характер судебных разбирательств, как правило, контрастируют с оперативностью, меньшей стоимостью и партнерским подходом, присущими медиации, что делает последнюю более привлекательной для сохранения деловых отношений и минимизации негативных последствий конфликта.

Помимо судебного разбирательства, существуют иные институты, направленные на урегулирование трудовых споров, например, комиссии по трудовым спорам (КТС). Комиссии, являясь обязательным досудебным органом для большинства индивидуальных трудовых споров, функционируют на основе принципов коллегиальности и применения трудового законодательства, вынося решения, имеющие обязательную силу, что делает их сходными с судебными решениями¹¹. Однако КТС, как и суд, нередко характеризуется формализмом и склонностью к поиску виновных, что не всегда способствует полному восстановлению гармоничных трудовых отношений. Медиация же, в отличие от КТС, не ставит целью определение виновного и применение санкций, а фокусируется на поиске взаимного согласия,

¹¹ См.: Драчук М. А., Обухова Г. Н. Некоторые вопросы порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам // Право и государство: теория и практика. 2025. № 3. С. 311—314.

что позволяет сторонам сохранить контроль над результатом и найти решение, удовлетворяющее их актуальные интересы, а не только формальные права.

Одним из существенных препятствий на пути широкого внедрения медиации в практику разрешения трудовых споров является недостаточная информированность сторон трудовых отношений о возможностях данной процедуры. Многие работники и работодатели, привыкшие к традиционным методам разрешения конфликтов, просто не осведомлены о существовании и преимуществах медиации как эффективного инструмента урегулирования разногласий. Это незнание порождает недоверие к процедуре, которая воспринимается как нечто новое, непроверенное или даже сомнительное. Привычка к конфронтационным методам, укоренившаяся в обществе и культуре разрешения споров, также играет немаловажную роль, затрудняя переход к партнерскому диалогу и поиску компромиссных решений, присущих медиации¹².

Таким образом, для эффективного применения медиации в трудовых спорах необходимо, чтобы механизм привлечения медиатора и сама процедура проведения медиации были понятны и отработаны, что достигается, в частности, через интеграцию медиативных процедур в корпоративную культуру компаний, позволяя проводить медиацию в более сжатые сроки (например, до 30 дней).

Вместе с тем в судебной практике встречается позиция, основанная на п. 2 ст. 2 и п. 3 ст. 7 Закона о медиации, согласно которой наличие в договоре медиативной оговорки не является препятствием для обращения в суд, так как медиация — один из альтернативных способов урегулирования спора, а не обязательный досудебный порядок¹³.

Однако, наряду с преимуществами института медиации, существуют и определенные сложности и проблемы, связанные в первую очередь с его законодательным регулированием, что снижает его эффективность как возможного способа внесудебного разрешения трудовых споров. К ним относится, во-первых, возмездный характер процедуры, вследствие чего медиатор чаще привлекается работодателем, что может вызывать у работников недоверие, сомнение в его беспристрастности и восприятию его не как нейтрального посредника, а как представителя работодателя.

Во-вторых, существенным недостатком является необязательность решения, принятого и даже оформленного в ходе медиации, что снижает стимулы сторон к добросовестному участию в процессе и достижению устойчивых соглашений, поскольку любая из сторон может впоследствии оспорить такое решение непосредственно в судебном порядке. Так, пункт 1 ст. 4 Закона о медиации предоставляет возможность в настоящий момент обратиться в суд одной из сторон медиативного соглашения, даже несмотря на то, что стороны ранее заключили соглашение о применении процедуры медиации и приняли на себя обязательство не обращаться в суд за разрешением спора в течение определенного периода. Однако такое положение можно преодолеть, если одна из сторон посчитает

¹² Абакумова Е. Б. Медиация как альтернативный способ урегулирования споров // Вестник арбитражной практики. 2024. № 3 (112). С. 4—5.

¹³ Степанова И. А. Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept = Правовая парадигма. 2018. Т. 17. № 4. С. 121.



свои права нарушенными, что позволит ей обратиться в суд ранее оговоренного срока. Соответственно, хотя формально суд признает силу такого соглашения, но с момента обращения к нему с иском одной из сторон данное медиативное соглашение фактически можно считать аннулированным.

Кроме того, в действующем законодательстве РФ не урегулирован вопрос исполнимости медиативных соглашений, достигнутых сторонами без обращения в суд и не утвержденных им в качестве мирового соглашения. Так, в пункте 2 ст. 12 Закона о медиации закреплено, что такое соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон, но при этом отсутствует нормативная правовая регламентация порядка его принудительного исполнения.

В-третьих, очень высокие требования к кандидатуре медиатора и малое количество квалифицированных кадров на рынке медиативных услуг ограничивают доступность процедуры и ее качество, особенно в узкоспециализированных сферах, к которым относятся в том числе те или иные трудовые споры.

Несмотря на указанные ограничения, институт медиации, зарекомендовавший себя в последние годы как эффективный инструмент разрешения споров, заслуживает дальнейшего развития, и было бы логичным внесение норм о его применении непосредственно в ТК РФ для его интеграции в систему урегулирования трудовых споров.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абакумова Е. Б.* Медиация как альтернативный способ урегулирования споров // Вестник арбитражной практики. — 2024. — № 3 (112). — С. 3—8.
2. *Алдушина О. С.* Медиация как способ урегулирования трудовых споров // Вестник Донбасского государственного университета юстиции. — 2024. — № 2. — С. 7—15.
3. *Анисимов Л. Н.* Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2012. — № 9. — С. 44—53.
4. *Григорян А. М.* Медиация в трудовых спорах: особенности применения // Лига медиаторов Поволжья. — URL: <http://www.mediators-tatarstan.ru/vse-o-mediatsii/140-mediatsiya-v-trudovykh-sporakh>.
5. *Драчук М. А., Обухова Г. Н.* Некоторые вопросы порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам // Право и государство: теория и практика. — 2025. — № 3. — С. 311—314.
6. *Кочанова Т.* Медиация. Альтернатива суду или нерабочий механизм? // Трудовое право. — 2023. — № 5. — С. 97—105.
7. *Минкина Н. И.* Медиация в защите трудовых прав: возможности и особенности применения // Законность и правопорядок. — 2021. — № 3 (31). — С. 79—83.
8. *Степанова И. А.* Соглашения, заключаемые в рамках процедуры медиации: вопросы эффективности // Legal Concept = Правовая парадигма. — 2018. — Т. 17. — № 4. — С. 117—124.
9. *Филипова И. А.* Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. — 2016. — № 6. — С. 93—99.

Защита имиджа и деловой репутации работодателя в трудовых спорах с работниками

Аннотация. Статья посвящена анализу влияния трудовых споров на деловую репутацию работодателя. В результате проведенного исследования сопоставлено соотношение понятий имиджа и деловой репутации работодателя, обосновано предложение о необходимости правовой регламентации понятия «деловая репутация работодателя» в трудовом законодательстве, выявлены проблемные аспекты защиты репутации работодателя в рамках трудовых отношений, а также предложены подходы, направленные на минимизацию репутационных рисков работодателей, связанных с возникновением трудовых споров.

Ключевые слова: имидж, деловая репутация работодателя, защита деловой репутации, трудовая правовая комплаенс, трудовые споры

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.093-100



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

Regina R. DOLOTINA,
Associate Professor of the Department of Labor Law
and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law)
rrdolotina@msal.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Protection of the Employer's Image and Business Reputation in Labor Disputes with Employees

Abstract. The article is devoted to the analysis of the impact of labor disputes on the business reputation of the employer. As a result of the conducted research, the correlation of the concepts of "image" and "business reputation" of an employer is compared, the proposal on the need for legal regulation of the concept of "business reputation of an employer" in labor legislation is substantiated, and approaches aimed at minimizing the reputational risks of employers associated with labor disputes are proposed.

Keywords: image, business reputation of the employer, protection of business reputation, labor law compliance, labor disputes

Деловая репутация работодателя в современных условиях является важнейшим нематериальным активом, от которого во многом зависят конкурентоспособность и успех бизнеса. Трудовые споры между работодателем и работниками способны непосредственно влиять на имидж и репутацию компании. В эпоху развития информационного общества сведения о трудовых

© Долотина Р. Р., 2026

спорах быстро становятся достоянием общественности, что может нанести существенный ущерб имиджу и деловой репутации работодателя. Таким образом, вопрос защиты имиджа и деловой репутации работодателя при возникновении трудовых споров приобретает особую значимость для поддержания стабильности и устойчивости организации.

В Российской Федерации деловая репутация юридических лиц рассматривается как нематериальное благо, охраняемое гражданским законодательством. Согласно ст. 152 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо вправе требовать по суду опровержения порочащих его деловую репутацию сведений и возмещения причиненного таким распространением вреда. В то же время трудовое законодательство РФ прямо не упоминает деловую репутацию работодателя и не содержит специальных норм, направленных на ее защиту в рамках трудовых отношений. Данный пробел в правовом регулировании обуславливает необходимость исследования доктринальных подходов и практики в этой сфере.

В научной литературе имидж и деловая репутация юридического лица рассматриваются как близкие, но не тождественные категории.

На современном этапе развития трудовых отношений среди ключевых корпоративных ценностей, составляющих имидж работодателя, называют отношение к работникам, клиентоориентированность, качество товаров и услуг, инновационность, безопасность и общественное мнение об организации.

Принято выделять несколько составляющих корпоративного имиджа: внешнее восприятие компании со стороны клиентов, партнеров и общества¹; внутренний образ организации в глазах самих работников; потребительский имидж, связанный с качеством продукции или услуг; социальный имидж, формируемый участием организации в общественной и благотворительной деятельности²; экологический имидж, отражающий ответственность компании в сфере экологии, и др.

Сочетание этих объективных и субъективных факторов, составляющих имидж работодателя, определяет привлекательность организации для контрагентов. Особую роль в формировании положительного облика юридического лица играет характер отношений между работодателем и трудовым коллективом. Доброжелательное отношение к персоналу, обеспечение достойных условий труда и соблюдение прав работников повышают лояльность сотрудников и укрепляют общую репутацию компании. Напротив, конфликты в коллективе и нарушения трудовых прав способны негативно сказаться на имидже компании и привести к репутационным потерям.

Понятия «имидж» и «деловая репутация» нередко используются как взаимосвязанные. В теории отмечается, что имидж можно рассматривать как образ, более зависимый от субъективного восприятия, а деловую репутацию — как имеющую более устойчивый характер и основанную на реальной оценке деловых качеств. Некоторые авторы указывают, что деловая репутация представляет собой стратегический ресурс компании, имеющий ценность и поддающийся

¹ Сироткина И. В. Построение целостного имиджа компании // Маркетинг и маркетинговые исследования. 2008. № 1. С. 34—41.

² Костин Д. М. Влияние благотворительности на проблемы формирования положительного имиджа и репутации компании // Наука, техника и образование. 2023. № 2 (90).

управлению, в то время как имидж является производным явлением, которое может быстро меняться под воздействием репутационных факторов³. Несмотря на различия, большинство исследователей сходятся во мнении, что имидж и деловая репутация юридического лица тесно взаимосвязаны и во многом обуславливают друг друга⁴.

Термин «репутация» происходит от латинского *reputatio* — размышление, оценка. Под репутацией понимают сложившееся представление о качествах и свойствах субъекта, основанное на мнении окружающих о его достоинствах и недостатках. Деловая репутация юридического лица определяется в доктрине как совокупность представлений о его деловых качествах и профессиональном поведении, сформированных в процессе осуществления организацией своей деятельности⁵. По сути, это социальная оценка надежности и добросовестности компании.

Е. А. Толмачева предлагает сходное определение, отмечая, что деловая репутация представляет собой нематериальное благо в виде социальной оценки деловых и сопутствующих характеристик организации, основанной на доступной третьим лицам информации о качестве ее продукции, работ или услуг. При этом на практике нередко происходит смешение понятий «деловая репутация», «честь», «достоинство», «доброе имя», что затрудняет правоприменение⁶.

Будучи нематериальным благом, деловая репутация обеспечивается охраной способами, предусмотренными в ст. 152 ГК РФ. Анализ данной нормы показывает, что термины «честь», «достоинство», «деловая репутация» прежде всего адресованы физическим лицам. Контекст п. 2 ст. 1027, п. 1 ст. 1042 ГК РФ свидетельствует о возможности применения термина «деловая репутация» к юридическим лицам. При этом российское законодательство не содержит специальных способов защиты деловой репутации организаций, что приводит к ряду правоприменительных коллизий в виде споров о возможности компенсации морального и репутационного вреда юридическому лицу⁷.

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного Суда РФ в определении от 26.10.2015 по делу № 307-ЭС15-5345, А56-17708/2014 указывает, что деловая репутация юридического лица представляет собой профессиональный статус, сформированный в кругу аналогичных профессионалов (таких, как коммерсанты), а также среди лиц, являющихся объектами деятельности данного юридического лица (например, потребителей товаров, работ или услуг)⁸.

Следует заметить, что термин «имидж» в отличие от понятия «деловая репутация» в гражданском законодательстве России не фигурирует и, следовательно,

³ *Важенина И. С., Копанцев Д. В.* Деловая репутация — стратегическая составляющая жизнестойкости компаний // Журнал экономической теории. 2009. № 2. С. 10.

⁴ *Федорова В. А.* Соотношение понятий «имидж» и «репутация» предприятия // Экономика транспортного комплекса. 2014. № 23. С. 66—67.

⁵ *Слесарев С. А.* Деловая репутация // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ *Толмачева Е. А.* Об определении деловой репутации в Российской Федерации // Адвокатская практика. 2022. № 3. С. 20—23.

⁷ *Слесарев С. А.* Указ. соч.

⁸ СПС «КонсультантПлюс».



самостоятельной гражданско-правовой защитой не обеспечен. Защита имиджа происходит опосредованно путем восстановления положительного образа юридического лица после устранения репутационных потерь. Имидж следовало бы отнести к такой правовой категории охраняемых законом интересов, как потребности субъекта, который нуждается в защите нарушенного права, затрагивающего его деловую репутацию.

Обратим внимание, что более узкую специфику имеет понятие «деловая репутация организации, выступающей в роли работодателя». Несмотря на то что Трудовой кодекс РФ не содержит определений понятий «имидж» и «деловая репутация работодателя», существование данного института трудового права нельзя отрицать. Казалось бы, игнорируя существование данного института в рамках российского трудового права, законодатель преследовал мысль о том, что право на защиту деловой репутации работодателя в достаточной степени урегулировано нормами российского гражданского права. Однако согласиться с этим в полной мере нельзя. Специфика трудовых правоотношений как совокупности прав и обязанностей работодателя и работника, в том числе по охране деловой репутации, демонстрирует потребность в их отдельном отраслевом регулировании, в частности в закреплении понятия «деловая репутация организации-работодателя».

Говоря о деловой репутации работодателя, стоит отметить, что она представляет собой комплексную оценку юридического лица как места работы, основанную на мнениях, впечатлениях и суждениях работников, претендентов, партнеров, клиентов и общества в целом. Деловая репутация работодателя отражает восприятие организации на рынке труда и формирует ее имидж, в том числе среди потенциальных работников.

Деловая репутация работодателя (или имидж организации) складывается из оценок работников, в том числе бывших, соискателей, а также профессиональных сообществ. Репутация определяет привлекательность такого юридического лица для высококвалифицированных специалистов и влияет на его конкурентоспособность на рынке труда. Потенциальные работники могут воздерживаться от принятия решения о трудоустройстве в организацию, чья деловая репутация была негативно затронута судебными разбирательствами с участием работников. Такая ситуация обуславливается возможными опасениями кандидатов относительно последствий для их личной карьеры и их восприятия в профессиональном сообществе.

Деловая репутация юридического лица определяется также родом его хозяйственной деятельности. Во многих случаях интересы юридического лица гарантируются соблюдением кодексов профессиональной этики, отвечающих высоким стандартам профессионального поведения. Однако правовая квалификация применения норм об ответственности именно за нарушение кодексов профессиональной этики вызывает ряд сложных вопросов, так как работодатели не вправе устанавливать какие-либо дополнительные санкции в отношении работников и тем более третьих лиц, не предусмотренные федеральным законодательством. Трудовой кодекс РФ никаких особых мер ответственности за ущерб имиджу и деловой репутации работодателя не содержит.

Результатом превышения полномочий работодателя при применении взысканий (санкций) в адрес работников нередко является обращение работников в

суд с иском о защите их трудовых прав и интересов. Так, нередко работники обращаются в суд с исками о признании незаконными локальных нормативных актов работодателя, о взыскании причитающихся выплат (например, невыплаченной премии, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия), о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда и т.п. Судами рассмотрены многочисленные дела о выплате работникам недополученного заработка, об оспаривании дисциплинарных взысканий и иных требований, вытекающих из трудовых отношений⁹. Каждое подобное разбирательство потенциально становится публичным фактом, способным привлечь внимание СМИ, контролирующих органов и широкой общественности.

После обращения работника за судебной защитой нередко следует его публичная реакция на конфликт с работодателем. Нередки случаи, когда сотрудники, чьи права, по их мнению, были нарушены, открыто высказываются о ситуации (публикуют отзывы и комментарии в сети Интернет, на форумах и в социальных сетях, сообщают о проблеме коллегам, обращаются с жалобами в государственные инспекции труда или дают интервью средствам массовой информации). Распространение негативной информации подобного рода способно нанести прямой репутационный ущерб работодателю. Последствиями могут стать снижение доверия со стороны клиентов и партнеров, ухудшение имиджа компании на рынке, падение морального духа внутри коллектива. В экономическом выражении репутационные потери проявляются в снижении продаж, усложнении найма квалифицированного персонала, потере выгодных контрактов.

Таким образом, трудовой спор, переходящий в открытую фазу и становящийся достоянием гласности, несет для работодателя репутационные риски. В то же время следует учитывать, что в российском законодательстве защита деловой репутации работодателя не интегрирована в процедуры разрешения трудовых споров. Если работодатель считает, что распространенные работником или иными лицами сведения нанесли компании репутационный вред, ему приходится прибегать к механизмам гражданско-правовой защиты, в частности подавать отдельный иск о защите деловой репутации в порядке, предусмотренном ст. 152 ГК РФ.

Практика показывает, что для работодателя наиболее эффективным способом сохранить положительную репутацию является предотвращение эскалации конфликта с работником до открытого противостояния. Мирное урегулирование трудового спора, достижение компромисса на его ранней стадии позволяют избежать судебного разбирательства и связанного с ним публичного резонанса, тем самым сохраняя деловую репутацию организации¹⁰. Разрешение возникающих проблем внутри организации путем переговоров, взаимных уступок (в частности,

⁹ См., например: апелляционное определение Московского городского суда от 22.09.2021 по делу № 33-38624/2021, 2-459/2021 ; апелляционное определение Ростовского областного суда от 03.03.2014 по делу № 33-3007/2014 ; апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 01.02.2018 по делу № 33-3/2018 // СПС «Консультант-Плюс».

¹⁰ Носырева Е. И., Фильченко Д. Г. Правовые возможности урегулирования конфликтов в системе высшего образования // Третейский суд. 2021. № 1. С. 161—168.



с привлечением комиссии по трудовым спорам) минимизирует негативные последствия для обеих сторон. Таким образом, работодатель, заинтересованный в сохранении своего доброго имени, должен стремиться к конструктивному диалогу с работниками и оперативно реагировать на возникновение трудовых споров.

Несмотря на очевидную важность защиты деловой репутации работодателя, в данной сфере выявляется ряд проблемных аспектов. Так, в трудовом законодательстве РФ нет определения понятия «деловая репутация работодателя», равно как и специальных норм, ее защищающих. Все споры данной категории де-факто выпадают из плоскости трудового права и регулируются общими нормами гражданского законодательства. Трудовой кодекс РФ также не предусматривает отдельной ответственности работников за причинение ущерба деловой репутации работодателя. Стоит отметить, что, защищая свою репутацию, работодатель должен соблюсти баланс с правом работника на защиту своих трудовых прав и свободой выражения мнения. Чрезмерно агрессивное противодействие публичным высказываниям работников (например, судебные иски о клевете к сотрудникам) может рассматриваться как попытка ущемления их прав и свобод. В международной практике подчеркивается необходимость охраны законных прав работников, включая право сообщать о нарушениях (институт «осведомителей», whistleblowers)¹¹. Поэтому механизмы защиты репутации не должны превращаться в средство давления на работников, добросовестно отстаивающих свои права.

Для минимизации репутационных рисков работодателей в контексте трудовых споров представляется целесообразным реализовать следующие меры:

- закрепить определение деловой репутации в трудовом законодательстве и установить основы ее защиты. В частности, можно дополнить ТК РФ нормой, обязывающей стороны трудовых отношений воздерживаться от действий, умаляющих деловую репутацию друг друга. Также целесообразно предусмотреть возможность привлечения работника к ответственности (материальной или дисциплинарной) за умышленное нанесение существенного вреда репутации работодателя при условии доказанности таких действий в установленном законом порядке;
- рассматривать строгое соблюдение работодателем норм трудового права как важнейший способ предупреждения трудовых споров и связанных с ними репутационных потерь. Концепция трудового комплаенса подразумевает систематический мониторинг и обеспечение соответствия деятельности организации требованиям трудового законодательства¹². Многие организации разрабатывают внутренние правила, направленные на предотвращение нарушений (включающие, например, контроль за своевременной выплатой заработной платы, соблюдение правил охраны труда,

¹¹ Мамедова Л. А. О законодательной инициативе по обеспечению защиты информаторов // Право и государство: теория и практика. 2022. № 4 (208). С. 194—197.

¹² См. подробнее: Шестерякова И. В., Морозов П. Е. Трудовой комплаенс в аспекте реализации концепции управления персоналом // Вопросы российского и международного права. 2025. Т. 15. № 3А. С. 335—343 ; Морозов П. Е., Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. Трудовой комплаенс : учебное пособие / под общ. ред. И. В. Шестеряковой. М. : Проспект, 2025.

заклучение коллективных договоров). Исследователи отмечают, что внедрение системы трудового комплаенса способствует снижению числа конфликтов и дисциплинарных проступков¹³. Тем самым работодатель не только выполняет закон, но и укрепляет свою репутацию добросовестного участника социально-трудовых отношений.

Комплексное применение перечисленных мер позволит существенно снизить вероятность возникновения трудовых споров, а в случае их возникновения — минимизировать негативное влияние на имидж и репутацию работодателя.

Таким образом, деловая репутация работодателя выступает одним из ключевых факторов устойчивого развития организации в долгосрочной перспективе. Проведенное исследование показало, что трудовые споры, возникающие между работодателем и работниками, способны оказать значительное влияние на имидж организации и оценку обществом ее благонадежности.

В заключение следует подчеркнуть, что обеспечение баланса между интересами работодателя в сохранении своей деловой репутации и правами работника на защиту своих интересов — сложная, но решаемая задача. В перспективе дальнейшее совершенствование трудового законодательства и правоприменительной практики в данном направлении позволит сформировать более цивилизованные и доверительные отношения между работниками и работодателями, при которых деловая репутация каждой из сторон будет надежно защищена.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Важенина И. С., Копанцев Д. В.* Деловая репутация — стратегическая составляющая жизнестойкости компаний // Журнал экономической теории. — 2009. — № 2.
2. *Костин Д. М.* Влияние благотворительности на проблемы формирования положительного имиджа и репутации компании // Наука, техника и образование. — 2023. — № 2 (90).
3. *Курицын Я. Д.* Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. — 2023. — № 4. — С. 12—14.
4. *Мамедова Л. А.* О законодательной инициативе по обеспечению защиты информаторов // Право и государство: теория и практика. — 2022. — № 4 (208). — С. 194—197.
5. *Морозов П. Е., Шестерякова И. В., Шестеряков И. А.* Трудовой комплаенс : учебное пособие / под общ. ред. И. В. Шестеряковой. — М. : Проспект, 2025. — 101 с.
6. *Носырева Е. И., Фильченко Д. Г.* Правовые возможности урегулирования конфликтов в системе высшего образования // Третейский суд. — 2021. — № 1. — С. 161—168.
7. *Сироткина И. В.* Построение целостного имиджа компании // Маркетинг и маркетинговые исследования. — 2008. — № 1. — С. 34—41.

¹³ *Курицын Я. Д.* Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 4. С. 12—14.

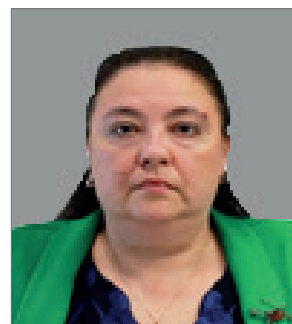


8. *Слесарев С. А.* Деловая репутация // СПС «КонсультантПлюс».
9. *Толмачева Е. А.* Об определении деловой репутации в Российской Федерации // Адвокатская практика. — 2022. — № 3. — С. 20—23.
10. *Федорова В. А.* Соотношение понятий «имидж» и «репутация» предприятия // Экономика транспортного комплекса. — 2014. — № 23. — С. 66—67.
11. *Шестерякова И. В., Морозов П. Е.* Трудовой комплаенс в аспекте реализации концепции управления персоналом // Вопросы российского и международного права. — 2025. — Т. 15. — № 3А. — С. 335—343.

Дифференциация в трудоустройстве несовершеннолетних граждан с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы осуществления в России трудовой деятельности лицами до 18 лет с инвалидностью или ограниченными возможностями. В результате проведенного исследования автор приходит к выводу о том, что современное законодательство разделяет подходы к обеспечению занятости лиц младше 18 лет и инвалидов, но не учитывает комплексные случаи совмещения обеих характеристик. Отмечается, что в российском законодательстве присутствует особая категория лиц до 18 лет — лица с ограниченными возможностями здоровья, что не нашло отражения в трудовом законодательстве. Наблюдаются юридические коллизии и несоответствия в регламентации труда несовершеннолетних с инвалидностью, требующие тщательной оценки и коррекции существующих правовых механизмов.
Ключевые слова: инвалид, лицо с ограниченными возможностями здоровья, трудовая деятельность

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.101-108



Вера Юрьевна ЧЕРНЫШОВА,
преподаватель кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)
evgeniyac2014@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Vera Y. CHERNYSHOVA,

Postgraduate student of the Gysov Department
of Labor Law and Social Security Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
evgeniyac2014@yandex.ru

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

Differentiation in the Employment of Minors with disabilities and Limited Health Opportunities

Abstract. This article examines the employment issues of individuals under 18 with disabilities or limited health capabilities in the Russian Federation at the current stage of labor legislation development. The author concludes that current legislation differentiates approaches to ensuring the employment of individuals under 18 and individuals with disabilities, but fails to address complex cases where both characteristics overlap. It is noted that Russian legislation includes a special category for individuals under 18, “Individuals with Disabilities”, which is not reflected in labor legislation. Legal conflicts and inconsistencies in the regulation of labor for minors with disabilities are observed, requiring a thorough assessment and adjustment of existing legal mechanisms.
Keywords: disabled person, person with limited health opportunities, employment

© Чернышова В. Ю., 2026

Вопросы трудоустройства несовершеннолетних граждан в Российской Федерации регулируются гл. 42 «Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет» Трудового кодекса РФ, а также его статьями 92, 94, 96 и 224, устанавливающими специальные нормы, касающиеся условий труда и отдыха, включая сокращение продолжительности рабочей смены и ограничение на привлечение подростков к сверхурочной работе без учета мнения органов социальной защиты¹. Помимо ТК РФ, нормы, регулирующие занятость лиц до 18 лет и лиц с инвалидностью, содержит Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации». Его глава 7 и ст. 36 направлены на содействие занятости молодежи и граждан с ограниченными возможностями здоровья².

Таким образом, государство устанавливает отдельные правовые механизмы поддержки и защиты трудовых прав молодых граждан и лиц с особыми потребностями. Однако надо отметить, что понятие «молодежь» в рамках данного документа охватывает возрастную категорию до 35 лет включительно.

Термин «несовершеннолетние» прошел долгий путь формирования и изменения значения. Его происхождение связано с древнеримским правом, когда под влиянием императора Марка Аврелия был установлен возрастной порог совершеннолетия в 25 лет. В XIX в. термин начал использоваться официально в русской юридической литературе, получив отражение в Энциклопедическом словаре Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона. Однако лишь в советское время этот термин получил четкое юридическое оформление, заменив менее точные обозначения («дети», «подростки» и т.д.).

Ключевым событием стало принятие 20 ноября 1989 г. Конвенции ООН о правах ребенка, которая признала отдельную юридическую категорию «несовершеннолетние».

Сегодня российское законодательство дает следующее определение: согласно ст. 21 Гражданского кодекса РФ, полная гражданско-правовая дееспособность наступает с достижением лицом 18-летнего возраста³. Вместе с тем стоит заметить, что, хотя понятие «несовершеннолетние» активно используется в законодательстве, оно пока не имеет четко разработанного механизма адаптации прав и обязанностей именно для этой группы лиц с учетом особенностей их здоровья и возможностей участия в общественном производстве.

Международный опыт показывает, что в государствах — членах БРИКС отсутствует унифицированное регулирование трудовых прав подростков-инвалидов. Нормативные документы определяют правовой статус инвалидов и работников младше 18 лет отдельно. Например, Китай запретил детский труд — согласно ст. 15 Трудового кодекса КНР невозможен прием на работу лиц, не достигших

¹ Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 31 июля 2025 г. № 306-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

² Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 8 августа 2024 г. № 324-ФЗ) // СЗ РФ. 2003. № 51. Ст. 9138.

³ Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 31 июля 2025 г. № 315-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

16 лет⁴. Однако имеются исключения для отдельных сфер, таких как искусство, спорт и особые ремесла, где возможна занятость несовершеннолетних при условии соблюдения специальных процедур одобрения и гарантий права на образование.

Китайское законодательство предусматривает создание специализированных рабочих мест для трудоспособных инвалидов, их обучение в специализированных учебных заведениях и классах общего образования. Государством разработаны меры поддержки работодателей, занимающихся трудоустройством инвалидов, включающие налоговые льготы и систему обязательных квот. Нарушение работодателями установленной квоты влечет обязанность внесения платежей в фонд содействия занятости инвалидов.

Индийская законодательная база включает несколько нормативных актов, касающихся трудового статуса несовершеннолетних. Закон о запрете и регулировании детского и юношеского труда (CLPR Act, 1986)⁵ определяет ребенка как лицо младше 14 лет, чье участие в трудовой деятельности, в том числе в качестве домашней прислуги, является незаконным. Исключением являются ситуации, когда ребенок помогает своей семье на безопасной работе. Фабричный закон (Factories Act, 1948) ввел запрет на применение труда детей, не достигших 14 лет, на предприятиях промышленности и установил ограничения на условия привлечения к труду молодежи в возрасте от 15 до 18 лет⁶.

Конституция Индии (ст. 24) дополнительно подтверждает запрет эксплуатации детского труда — лиц моложе 14 лет, на вредных производствах⁷.

Отдельный акт 1995 г. регулирует положение инвалидов в области трудоустройства⁸. Установлена система резервирования рабочих мест в государственных учреждениях — 4 % должностей должно отводиться людям с инвалидностью. Создана специальная комиссия по защите прав инвалидов, куда граждане могут обращаться в случае дискриминации при приеме на работу.

Анализируя ситуацию в Бразилии, можно отметить, что с начала 2016 г. здесь вступил в силу специальный Закон об интеграции инвалидов (Устав о людях с ограниченными возможностями)⁹. Этот документ нацелен на достижение равных

⁴ Закон КНР «О труде» (принят на 8-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей восьмого созыва 5 июля 1994 г., введен в действие с 1 января 1995 г. // URL: https://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour.

⁵ Child Labour (Prohibition & Regulation) Act, 1986 (The Child Labour (Prohibition and Regulation) Amendment Act, 2016) // URL: <https://www.whatishumanresource.com/the-child-labour-prohibition-regulation-act-1986>.

⁶ The Factories Act, 1948 (Act No. 63 of 1948), as amended by the Factories (Amendment) // URL: <https://www.dandreapartners.com/ru>.

⁷ Конституция Индии (принята Учредительным собранием Индии 26 ноября 1949 г. и вступила в силу 26 января 1950 г.) // URL: <https://constitutions.ru/?p=43>.

⁸ Disability Discrimination Act 1995 // URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.a54ce194-68a32b12-634edc45-74722d776562/ ; URL: <https://thediplomat.com/2016/12/the-history-of-indias-disability-rights-movement/>.

⁹ Rios C., Costa Andrada B. Shifting notions of disability in Brazil // Tizard Learning Disability Review. 2016. № 21 (2). P. 75—79. DOI:10.1108/tldr-10-2015-0039. ISSN 1359-5474.



возможностей и интеграцию людей с особыми потребностями в общество путем предоставления базовых прав и свобод. Согласно данному Закону, предприятия обязаны соблюдать установленные квоты на прием на работу людей с ограниченными возможностями в зависимости от численности персонала. Закон гарантирует равноправие работников независимо от наличия ограничений по здоровью за счет установления одинаковых зарплат и отсутствия какой-либо дискриминации.

Вместе с тем бразильская Конституция (п. 33 ст. 7) содержит запрет на привлечение молодежи в возрасте до 18 лет к ночному труду и работам, представляющим опасность для здоровья. Лицам моложе 16 лет вообще запрещается заниматься профессиональной деятельностью, кроме случаев ученичества начиная с 14 лет.

Обобщая информацию о международном опыте в других странах, можно сделать вывод, что большинство стран применяют дифференцированный подход к регулированию трудовых взаимоотношений инвалидов и несовершеннолетних и осуществляют отдельное правовое регулирование трудовых отношений данных категорий работников, в частности:

- во Франции разработан специализированный Закон, гарантирующий доступ инвалидов к профессиональному обучению и повышению квалификации;
- Германия создала инфраструктуру учреждений профессионального интегрирования, финансируемую государством, обеспечивающую трудоустройство и проживание инвалидов;
- в Италии существуют федеральные и региональные законодательные инициативы, направленные на поддержку включения инвалидов в экономическую жизнь страны;
- бельгийский Закон закрепляет обязательство работодателя принять на работу инвалидов, одновременно стимулируя компании налоговыми льготами;
- Соединенные Штаты Америки требуют выделения не менее 10 % федерального финансирования штата на профессиональное образование студентов с особыми потребностями;
- Великобритания реализует разнообразные мероприятия по вовлечению инвалидов в экономический процесс;
- Австрия стимулирует развитие специализированных предприятий и мастерских, предназначенных для трудоустройства инвалидов;
- Япония обеспечивает профессиональный рост инвалидов посредством участия в корпоративных программах стажировок и последующего трудоустройства.

Тем не менее остаются нерешенными проблемы юридического регулирования труда несовершеннолетних инвалидов. Прежде всего отсутствует фиксирование особенностей такого труда в международных актах. Международные соглашения закрепляют лишь общие принципы права на труд для несовершеннолетних, однако не устанавливают четких стандартов продолжительности рабочего времени, периодов отдыха, особенностей охраны труда и заработной платы несовершеннолетних с инвалидностью.

Имеются различия в допуске к трудовой деятельности в разных странах в зависимости от возраста. Так, в Великобритании дети могут начинать работать с 12-летнего возраста, но с существенными ограничениями, в Германии и Соединенных Штатах минимальный возраст работников составляет 13 лет. Ранее

начало трудовой деятельности может негативно сказываться на здоровье и развитии ребенка, лишая его свободного времени, необходимого для приобретения знаний и навыков в школе.

Существует проблема официального трудоустройства несовершеннолетних, поскольку работодатели часто стремятся избежать дополнительного налогового бремени и административных трудностей, связанных с приемом несовершеннолетних сотрудников.

Также наблюдаются значительные различия в ограничениях, накладываемых на труд подростков. К примеру, в Италии, Швеции и Испании существует запрет или ограничение на работу подростков в ночное время, в то время как в других странах подобные нормы отсутствуют. Отдельные государства вводят лимиты на перенос тяжестей для работников в зависимости от возраста.

Наконец, распространенной проблемой остается дискриминация студентов с инвалидностью при трудоустройстве. Даже при наличии сходного образовательного уровня с обычными студентами перспективы трудоустройства выпускников с ограниченными возможностями существенно ниже. Особенно ярко эта ситуация проявляется в Аргентине.

Рассматривая специфику труда несовершеннолетних граждан с инвалидностью в России, важно обратить внимание на категорию «лица с ограниченными возможностями здоровья» (ОВЗ), применяемую к детям до 18 лет. Несмотря на широкое распространение термина, он не упоминается непосредственно в российском трудовом праве. Эта категория была введена Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ). В статье 2 данного Закона указывается, что обучающимся с ОВЗ признается ребенок, имеющий физические или психологические нарушения, подтвержденные решением психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), которые затрудняют освоение образовательной программы без специально созданных условий¹⁰.

Важно отметить, что термин «обучающийся с ОВЗ» используется преимущественно в образовательном контексте, хотя многие молодые работники сочетают учебу и работу. Это подчеркивает необходимость расширения сферы применения данного понятия и использования его не только в системе образования.

Психолого-медико-педагогическая комиссия состоит из дефектолога, сурдопедагога, тифлопедагога, логопеда, педагога-психолога, социального педагога, врача-психиатра и невролога. Среди категорий, относимых к лицам с ОВЗ, выделяются дети с проблемами слуха, зрения, с тяжелыми нарушениями речи, двигательными нарушениями, синдромом аутизма, задержкой психического развития, с нарушением интеллекта и прочими заболеваниями (ст. 79 Закона № 273-ФЗ). Полного списка конкретных патологий, дающих основание считать ребенка лицом с ОВЗ, не существует.

Категорию «обучающийся с ОВЗ» определяют не по медицинским показателям состояния здоровья, а исходя из потребностей в специальном оборудовании и методиках, позволяющих полноценно осваивать школьную программу. Таким образом, определение носит, скорее, организационный характер и отражает

¹⁰ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 31 июля 2025 г. № 341-ФЗ) // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. I). Ст. 7598.



потребность в адаптации среды обучения. Следует различать категории «лицо с ОВЗ» и «ребенок-инвалид». Перечень критериев, относящих детей к группе с ОВЗ, не закрыт и существенно отличается от ограничений жизнедеятельности, на основании которых устанавливается инвалидность. Обучающийся с ОВЗ — это обучающийся, нуждающийся в создании специальных условий для получения в первую очередь качественного доступного образования. Например, у слабовидящего ребенка может быть статус «обучающийся с ОВЗ», так как ему необходимы специальные технические приспособления (увеличительные лупы и др.), пособия для обучения в школе. При этом у такого ребенка нет таких ограничений жизнедеятельности, в соответствии с которыми присваивается статус инвалида.

Не каждый ребенок с инвалидностью нуждается в специальных образовательных мерах, предусмотренных статусом «обучающийся с ОВЗ». Например, ребенок с диабетом может иметь статус инвалида, но не требовать специального подхода в процессе обучения. Соответственно, такое лицо получит необходимую медицинскую и социальную помощь вне образовательного процесса.

Одновременно одно и то же лицо может обладать двумя юридическими статусами: ребенка-инвалида и обучающегося с ОВЗ. Например, глухой ребенок одновременно получает справку об инвалидности в результате медико-социальной экспертизы (МСЭ) и индивидуальную программу реабилитации и абилитации (ИПРА), а также заключение психолого-медико-педагогической комиссии о признании его лицом с ОВЗ. Следовательно, раздел ИПРА, посвященный образовательной реабилитации, и выводы ПМПК должны содержать согласованные формулировки.

Чтобы разделить понятия «ограниченные возможности здоровья» и «инвалидность», планируется внести изменения в Федеральный закон № 273-ФЗ. Новый законопроект предполагает включение детей-инвалидов в число обучающихся с ОВЗ при наличии заключения ПМПК о необходимости создания особых условий для освоения учебного материала. По итогам проведенного анализа целесообразно включить в Трудовой кодекс РФ дополнительные статьи, отражающие специфику трудоустройства и работы несовершеннолетних лиц с ОВЗ.

Рассматривая дифференцированный подход к инвалидам и несовершеннолетним в трудовом законодательстве, можно выделить следующие особенности. Для инвалидов первой и второй групп положено сокращение рабочего времени до 35 часов в неделю, а для инвалидов третьей группы и лиц категории «ребенок-инвалид» не предусмотрено отдельно установление рабочего времени.

У несовершеннолетних работников рабочая неделя ограничивается: до 24 часов для тех, кому не исполнилось 16 лет, и до 35 часов для работающих в возрасте от 16 до 18 лет. Но возникают трудности у работодателей, касающиеся продолжительности рабочего времени и требований к рабочему месту для несовершеннолетнего ребенка-инвалида. Ранее действовавшая программа индивидуальной реабилитации ребенка-инвалида (до марта 2025 г.) не содержала сведений о трудоустройстве, но приказ Министерства труда РФ от 18 сентября 2024 г. № 466н устранил этот пробел.

Стоит упомянуть, что, в отличие от взрослых инвалидов, которым присвоены конкретные группы инвалидности, несовершеннолетние объединяются в единую категорию «ребенок-инвалид», что создает дополнительную сложность при устройстве на работу. Что касается учащихся с ОВЗ в возрастной группе до 18 лет,

то российское трудовое законодательство пока не содержит никаких положений, регулирующих положение именно данной группы населения.

Проблемы могут возникнуть при установлении продолжительности рабочего дня для определенных категорий работников. Согласно ст. 94 Трудового кодекса РФ, длительность смены варьируется следующим образом:

- для работников школьного и среднего профессионального возраста (от 14 до 15 лет) максимальная смена длится 4 часа, от 15 до 16 лет — 5 часов, от 16 до 18 лет — 7 часов;
- для школьников и студентов, совмещающих учебу и работу в учебный период, устанавливаются отдельные нормы: от 14 до 16 лет — максимум 2,5 часа, от 16 до 18 лет — до 4 часов.

Продолжительность смены для инвалидов регулируется медицинскими рекомендациями, установленными соответствующими органами власти. Это означает, что для работника-инвалида в возрасте 15 лет, совмещающего учебу и работу, продолжительность смены должна рассчитываться на основании как Трудового кодекса РФ, так и медицинского заключения, что усложняет решение вопроса.

Нерешенным остается вопрос о привлечении ребенка-инвалида к работе в ночные смены. В соответствии со ст. 96 ТК РФ «к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

В 2025 г. вступил в силу Федеральный закон «О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации», устанавливающий перечень творческих профессий. В нормах данного Закона определены статус и порядок привлечения работников в ночную смену и выходные дни¹¹.

Еще одна неопределенность связана с длительностью ежегодного основного отпуска. Хотя ст. 115 ТК РФ устанавливает отпуск для инвалидов продолжительностью не менее 30 дней, ст. 267 предусматривает отпуск учащимся до 18 лет продолжительностью 31 день. Возникает коллизия, если работодатель ориентировался на приоритет общих норм для несовершеннолетних. То же относится и к праву отзыва из отпуска: ст. 125 ТК РФ запрещает это действие в отношении несовершеннолетних, но если отпуск предоставлялся по норме ст. 115 как лицу с инвалидностью, возникает риск противоречивого толкования. Наконец, ст. 128 ТК РФ возлагает на работодателя обязанность предоставить неоплачиваемый отпуск сроком до 60 дней ежегодно для инвалидов, но аналогичные гарантии для несовершеннолетних работников не предусмотрены.

С 1 марта 2025 г. в России официально был закреплён статус наставника в трудовом праве — это стало официальной трудовой деятельностью, что подтверждено ст. 351.8 ТК РФ (в соответствии с Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ).

Наиболее востребованным назначением наставника становится в ситуациях, когда речь идет о несовершеннолетних сотрудниках или специалистах без опыта работы. Параллельно с введением института наставничества Федеральным

¹¹ Федеральный закон от 8 августа 2024 г. № 330-ФЗ «О развитии креативных (творческих) индустрий в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2024. № 33 (ч. II). Ст. 5026.



законом о занятости населения введен механизм сопровождения для инвалидов. Цель сопровождения — поддержка инвалидов в поиске работы, успешной адаптации на новом месте и обеспечении устойчивой занятости.

Эти нововведения показывают, что сотрудники, обладающие сразу двумя статусами — несовершеннолетнего и инвалида, теоретически нуждаются в двойном сопровождении: наставничестве как сотрудник и поддержке как лицо с инвалидностью. Вопросы взаимодействия обоих институтов нуждаются в дальнейшей юридической детализации.

Более запутанной выглядит ситуация с возможностью привлечения несовершеннолетних работников к труду в выходные и праздничные дни вследствие принятия Федерального закона от 7 апреля 2025 г. № 63-ФЗ. Согласно новому законодательству, с осени 2025 г. молодежь в возрасте от 14 до 18 лет сможет привлекаться к труду в субботу и воскресенье, а также в государственные праздники, но только в летний период школьных каникул.

Ключевые условия реализации этого нововведения следующие:

- привлечение к труду возможно только через направление службы занятости или организованный студенческий отряд, внесенный в соответствующий государственный реестр молодежных организаций;
- подростки в возрасте от 15 лет самостоятельно выражают согласие на такую работу письменно;
- для несовершеннолетних младше 15 лет обязательно оформление письменного разрешения от родителя или законного представителя;
- дети-сироты привлекаются к подобной работе только с согласия органов опеки.

Данные изменения не затрагивают сферы культуры и медиаиндустрии, где существуют собственные критерии трудоустройства несовершеннолетних. При этом продолжает действовать правило Трудового кодекса РФ, запрещающее привлечение инвалидов к труду в выходные дни.

Проведенное исследование вопросов трудоустройства несовершеннолетних инвалидов позволило сформулировать следующие ключевые выводы.

Современное законодательство разделяет подходы к обеспечению занятости лиц моложе 18 лет и инвалидов, но не учитывает комплексные случаи совмещения обеих характеристик.

В российском законодательстве присутствует особая категория лиц моложе 18 лет — «лица с ограниченными возможностями здоровья», что не нашло отражения в трудовом законодательстве.

Наблюдаются юридические коллизии и несоответствия в регламентации труда несовершеннолетних с инвалидностью, требующие тщательной оценки и коррекции существующих правовых механизмов.

Аналогичные проблемы встречаются и в международном опыте регулирования соответствующих правоотношений.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Rios C., Costa Andrada B. Shifting notions of disability in Brazil // *Tizard Learning Disability Review*. — 2016. — № 21 (2). — P. 75—79. — DOI: 10.1108/tldr-10-2015-0039. ISSN 1359-5474.

Профилактика трудовых споров: Концепция нулевой правовой девиации в сфере трудовых отношений

Аннотация. В статье рассматриваются перспективы распространения концепции Vision Zero на трудовые отношения в целом, что выглядит естественным шагом, потому что ее главный смысл — вовремя замечать и предотвращать проблемы, а не разбираться с их последствиями. Сегодня работа все чаще организуется через цифровые платформы и алгоритмы, и такие модели нередко создают новые правовые риски. В этих условиях Vision Zero может стать довольно удобной рамкой «нулевой правовой девиации», помогающей работодателям и работникам заранее видеть возможные нарушения и избегать конфликтов. Таким образом, Vision Zero рассматривается как основа новой Концепции нулевой правовой девиации трудовых отношений, что применительно к альтернативной процедуре разрешения споров формирует современный понятный и практичный подход к предотвращению конфликтов в условиях цифровой трансформации.
Ключевые слова: трудовое право, трудовой спор, нулевая правовая девиация, АРС, охрана труда, медиация, цифровизация



**Азер Эльдар оглы
РАГИМОВ,**
член Коллегии
адвокатов
Азербайджанской
Республики,
доктор философских наук
azar.rahimov@gmail.com
AZ1007, Азербайджан,
г. Баку, ул. Д. Гаджибейли,
д. 100

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.109-115

Azar E. RAHIMOV,

Member of the Bar Association of the Republic of Azerbaijan

PhD

azar.rahimov@gmail.com

100, J. Hajibeyli, Baku, Azerbaijan, AZ1007

Prevention of Labour Disputes: The Concept of Zero Legal Deviation in Employment Relations

Abstract. The article examines the prospects for extending the Vision Zero concept to employment relations as a whole, which appears to be a natural step given that its core purpose is to detect and prevent problems rather than deal with their consequences. Today, work is increasingly structured through digital platforms and algorithmic management systems, and such models often generate new legal risks. Under these conditions, Vision Zero may serve as a practical framework for “zero legal deviation,” helping employers and employees identify potential violations in advance and avoid emerging conflicts. Thus, Vision Zero is viewed as the foundation of a new Concept of Zero Legal Deviation in employment relations, which, in the context of ADR, offers a modern, coherent, and practical approach to preventing conflicts amid ongoing digital transformation.

Keywords: labour law, labour dispute, zero legal deviation, ADR, occupational safety, mediation, digitlization

© Рагимов А. Э., 2026

Можно ли считать возможность внедрения некоей концепции нулевой правовой девиации в сфере трудовых отношений (далее — Концепция) реальной перспективой или это утопия? Современная идея нулевой терпимости к рискам и нулевой девиации, исторически сформировавшаяся в области безопасности и управления рисками, постепенно получает распространение в смежных правовых сферах, включая регулирование трудовых отношений и систему предотвращения трудовых споров. Один из ее явных образцов известен как Vision Zero (VZ). Считаем уместным отметить, что, изначально возникнув в шведской дорожной политике безопасности, концепция VZ была институционализирована как стратегия полного недопущения вреда, а затем трансформировалась в некий универсальный международный концепт, применяемый в различных областях, связанных с минимизацией опасностей и внедрением профилактических механизмов¹.

Иная современная глобальная концепция — Zero Emission², являющаяся отдельным направлением, относящимся к климатической политике, стремлению к нулевым выбросам парниковых газов, имеет, несомненно, концептуальную связь с концепцией VZ, так как обе используют идею нулевой терпимости к негативным последствиям, основаны на превентивной логике, требуют интеграции на уровне политики, корпоративного управления и культуры, а равно создают многостороннюю модель управления.

На современном этапе VZ расширяет свое влияние в области охраны труда и здоровья и становится значимой превентивной парадигмой. «Охрана труда и снижение производственного травматизма — необходимые условия стабильной работы организаций»; «Охрана труда для работника — единственный способ сохранить свои самые главные богатства — жизнь, здоровье и трудоспособность»³. Однако, на наш взгляд, методологический потенциал VZ носит неограниченный характер и представляет значимый интерес как для трудового права в целом, так и для любой отдельно взятой отрасли.

С 2017 г. концепция VZ превращается в ключевую международную профилактическую платформу ISSA⁴ (Международная ассоциация социального обеспечения), поскольку ее структурная ясность и эмоционально емкие послания позволили выйти за пределы формального соблюдения минимальных норм и обеспечить более устойчивое внедрение национальных требований. Этот подход

¹ См.: *Belin M. Å., Tillgren P. & Vedung E.* Vision Zero — a road safety policy innovation // *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*. 2011. № 19 (2). P. 171—179. URL: <https://doi.org/10.1080/17457300.2011.635213> ; URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17457300.2011.635213> (дата обращения: 10.10.2025) ; *Kristianssen A., Andersson R., Belin M., Nilsen P.* (2018) Swedish Vision Zero policies for safety — A Comparative policy content analysis // URL: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.11.005> ; URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753517309013> (дата обращения: 10.10.2025).

² Towards net zero. UNFCCC. 2023 // URL: https://unfccc.int/sites/default/files/resource/towards%20net-zero%20emissions_science%20perspective.pdf (дата обращения: 10.10.2025).

³ *Андруш В. Г., Ткачева Л. Т., Ящин К. Д.* Охрана труда : учебник. Минск : РИПО, 2019. С. 4.

⁴ ISSA (website). URL: <https://www.issa.int/> (дата обращения: 09.10.2025).

уже интегрирован в стратегии многих стран, включая Стратегическую рамочную программу ЕС по безопасности и гигиене труда до 2027 г., что свидетельствует о его признанной эффективности⁵.

Нужно принимать во внимание тот фактор, что «институт охраны труда является одним из основополагающих, с которого и началась история развития трудового законодательства»⁶. Сегодня цифровизация меняет управление трудом: алгоритмы распределяют задачи, автоматизированные системы контролируют процессы, а HR-процедуры все чаще проходят в электронном режиме. Вместе с удобством она приносит и новые правовые неопределенности, которые легко могут перерасти в конфликт, и традиционные, но запоздалые способы урегулирования уже не всегда способны обеспечить эффективное решение.

В таких условиях новая модель может стать довольно удобной основой для концепции нулевой правовой девиации — подхода, который сможет помочь работодателям и работникам заранее замечать отклонения от правил, предотвращать рост правовых рисков и формировать устойчивую культуру ответственного поведения, встроенную в цифровые процессы управления трудом.

В научном осмыслении Концепция может рассматриваться как некая интегральная модель обеспечения безопасности, здоровья и благополучия работников. В правовом пространстве данная модель может быть интерпретирована еще шире — как стратегия нормативной и институциональной профилактики, направленная на минимизацию правовой девиации в сфере труда. «Целостная парадигма», о которой идет речь в исследованиях по охране и безопасности труда⁷, применима и к трудовому праву: она предполагает учет взаимосвязи между правовыми, организационными и социально-психологическими факторами, влияющими на вероятность возникновения споров. Ведь следует принимать факт, что «трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, т.е. работодателем и работником, могут возникать по разным поводам, разным основаниям и на любом этапе трудового правоотношения»⁸, а следовательно, требуют наличия возможности оперативного и гибкого вмешательства.

Понятие благополучия работников, активно обсуждаемое в зарубежной литературе⁹, также представляет весьма существенную значимость для трудового права в целом, особенно в условиях растущей сложности трудовых процессов.

⁵ Vision Zero Guide for Labour Inspection (2023) // URL: <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2025-04/2-vz-labour%20inspection.pdf> (дата обращения: 25.09.2025).

⁶ Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2016. С. 463.

⁷ Zwetsloot G., Leka S. & Kines P. Vision zero: from accident prevention to the promotion of health, safety and well-being at work // Policy and Practice in Health and Safety. 2017. № 15 (2). P. 88—100 // URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14773996.2017.1308701> (дата обращения: 01.10.2025).

⁸ Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : научно-практическое пособие. М. : Юстицинформ, 2010. С. 2.

⁹ См.: Jain A., Leka S., Zwetsloot G. (2018) GIJM. Managing health, safety and wellbeing: ethics, responsibility and sustainability. Indian Journal of Research in Homoeopathy // URL: <https://www.ijrh.org/journal/vol12/iss4/7/> (дата обращения: 22.09.2025) ; Schulte P., Vainio H. (2010)



Этическая составляющая Концепции, ориентированная на абсолютную ценность человеческой жизни и достойные условия труда, вызывает усиление дискуссии о необходимости формирования правовой среды, где предотвращение нарушений рассматривается как приоритет над последующим принуждением и юридической ответственностью. Это соответствует современным тенденциям эволюции контроля и надзора, т.е. переходу от реактивных моделей к превентивно ориентированным системам комплаенса и самопроверки.

Несомненно, современные условия развития общества, ориентированные на повышение его технологического потенциала, а также формирующаяся практика реализации обновленного законодательства делают актуальным дальнейшее изучение государственного контроля (надзора) как важнейшей государственной функции, находящейся на этапе реформирования¹⁰.

Например, электронный сервис «Онлайнинспекция.рф», входящий в состав масштабного долгосрочного проекта «Открытая инспекция труда» предоставляет желающим открытую возможность обратиться непосредственно в инспекцию труда в случае нарушения трудовых прав, а также получить обширную информацию о различных способах решения проблемы и выхода из потенциальных проблемных ситуаций в сфере трудовых отношений.

Таким образом, сервис обеспечивает абсолютно уникальную возможность работодателю или работнику самостоятельно пройти предварительную проверку (самопроверку) соблюдения организацией требований трудового законодательства с помощью электронного инспектора труда¹¹. При этом некоторые авторы, анализируя возможности ресурса, акцентируют внимание именно на полномочиях Федеральной инспекции труда по предоставлению госуслуг, заключающихся в консультировании и информировании граждан в соответствующей сфере, что, в свою очередь, в современных условиях приобретает особую актуальность ввиду ориентированности на предупреждение нарушений¹².

Отмечают также значимость ресурса для получения представления об актуальных проблемах граждан на основе анализа обращений¹³. В частности, по мнению Сапфиновой, внедрение системы трудового комплаенса экономически оправданно, поскольку укрепляет репутацию работодателя, повышает привлекательность

Well-being at work — overview and perspective // URL: https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3076 ; <https://doi.org/10.5271/sjweh.3076> (дата обращения: 23.09.2025).

¹⁰ Бросалин А. А. (2021) Парадигма государственного контроля (надзора) и тенденции его развития в современных условиях // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/paradigma-gosudarstvennogo-kontrolya-nadzora-i-tendentsii-ego-razvitiya-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 28.09.2025).

¹¹ URL: [онлайнинспекция.рф](https://onlineinspekciya.rf) (дата обращения: 29.09.2025).

¹² Бачаев А. А. (2023) О некоторых мерах повышения эффективности деятельности федеральной инспекции труда по соблюдению трудового законодательства // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-merah-povysheniya-effektivnosti-deyatelnosti-federalnoy-inspektsii-truda-po-soblyudeniyu-trudovogo-zakonodatelstva/viewer> (дата обращения: 27.09.2025).

¹³ Лищук Е. Н., Капелюк С. Д. (2022) Легко ли стать безработным? // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/legko-li-stat-bezrabotnym> (дата обращения: 29.09.2025).

организации для сотрудников, снижает правовые и финансовые риски, стимулирует ответственное поведение работников и противодействует коррупции и утечке информации, одновременно способствуя профессиональному росту¹⁴.

Не менее интересным решением, ориентированным на предотвращение правонарушений в трудовых отношениях, может считаться внедрение услуг в сфере трудовых отношений в центры DOST в практике Азербайджанской Республики¹⁵. В то же время довольно интересным вариантом может быть признана интеграция возможности решения трудовых споров посредством указанных центров с возможностью обращения с жалобой непосредственно в инспекцию труда, а равно и к медиатору (по выбору), т.е. путем инициирования альтернативного разрешения споров — процедуры урегулирования конфликтов без вмешательства государственных юрисдикционных органов (APC (ADR)).

Другим интересным проектом может быть признан DOST Müfəttiş (проект «Инспекция DOST»), разработанный Государственной трудовой инспекцией и Национальной обсерваторией по вопросам рынка труда и социальной защиты в Азербайджане. Проект ориентирован на оказание услуг оценивания уровня соответствия трудовому законодательству, т.е. обеспечения полного аудита работодателя¹⁶.

Таким образом, и здесь речь идет о слегка измененной форме самопроверки, при этом основным элементом является добровольность. Нужно уточнить, что под самопроверкой (самоинспекцией) следует понимать некий инструмент для оценки и постоянного улучшения пригодности и состояния систем, процессов, оборудования и помещений и т.д.¹⁷ Следовательно, самоинспекция как некий универсальный инструмент может быть применима к оценке и непрерывному совершенствованию, в том числе и процессов по предупреждению трудовых споров.

По мнению Аланко и Рутсала, рассматривающих многоактурную концептуальную модель в условиях трансформации трудовой сферы, VZ предстает как потенциально интегративная рамка, способная консолидировать разнородных акторов и согласовывать их цели для решения системных проблем безопасности, здоровья и благополучия труда. Однако ее многозначность требует согласования понятий и мотивов участников, дальнейшего развития, эмпирического исследования реальных механизмов формирования многостороннего взаимодействия и оценки того, превращается ли эта концептуальная связующая функция в подлинную коллективную преобразующую практику¹⁸.

¹⁴ Сапфирова А. А. (2017) Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудовых прав // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-komplaens-kak-sposob-preduprezhdeniya-narusheniy-trudovyh-prav> (дата обращения: 29.09.2025).

¹⁵ DOST (website). URL: <https://dost.gov.az/ru/page/mission-and-history> (дата обращения: 30.09.2025).

¹⁶ State Labour Inspection Service // URL: <https://demx.gov.az/media/dost-mufettis-layihesi> (дата обращения: 30.09.2025).

¹⁷ GMP Journal (website). URL: <https://www.gmp-journal.com/current-articles/details/self-inspections.html> (дата обращения: 22.09.2025).

¹⁸ Alanko T., Ruotsala R. (2022) A Multi-Perspective Framework of VZ: Toward Collaborative Promotion of Safety, Health and Well-Being at Work // URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9482019/pdf/main.pdf> (дата обращения: 25.09.2025).



Под эгидой формирования некоей глобальной культуры профилактики 13.05.2022 на Втором саммите Vision Zero в Японии была принята Токийская декларация Vision Zero For All, ставшая неким уникальным глобальным актом, нацеленным на консолидацию усилий в устойчивом формировании концептуального подхода, объединяющего множество инициатив. Согласно Декларации, VZ предоставляет практические инструменты и решения, такие как Руководство по семи золотым правилам VZ, Руководство по проактивным опережающим показателям, Модель коллективных действий Фонда MOT VZ, а также другие инструменты для достижения цели безопасности, здоровья и благополучия на уровне предприятий¹⁹.

Очевидно, что каждая организация должна вырабатывать собственный путь внедрения, поскольку стартовые условия и требования к культуре превентивного подхода различны. И хотя нет универсального решения, индивидуальная адаптация обеспечивает более устойчивую реализацию, позволяя объединить под концепцией VZ все ценные элементы существующих практик без необходимости полной их переработки²⁰.

Анализ современных международных практик в сфере охраны труда, корпоративной устойчивости и трансформации институтов управления свидетельствует о том, что VZ и Цели устойчивого развития ООН (ЦУР) пересекаются не только концептуально, но и на уровне реального управленческого поведения и измеримых организационных эффектов²¹. Их совместимость проявляется в том, что обе модели исходят из общей базовой аксиомы, где центральным объектом регулирования является человек и его благополучие, а социальная система рассматривается через призму минимизации ущерба и повышения качества жизни.

Таким образом, именно эта антропоцентрическая логика определяет сближение двух подходов. На стороне VZ наблюдается смещение фокуса от классической охраны труда к более широкому управлению рисками, включая юридическую, социальную и институциональную девиацию в трудовых отношениях. Вышеуказанные практические исследования показывают, что организации, внедрившие VZ-принципы, демонстрируют не только снижение травматизма, но и уменьшение

¹⁹ The Tokyo Declaration On Vision Zero For All (website). URL: <https://visionzero.global/tokyo-declaration-vision-zero-all> (дата обращения: 21.09.2025).

²⁰ *Ehnes H.* (2024) The Vision Zero success story — Working together to save lives // URL: <https://visionzero.global/sites/default/files/2024-09/2-vision%20zero%20articles-ehnes.pdf> (дата обращения: 21.09.2025).

²¹ См.: *Zwetsloot G., Leka S., Kines P.* (2020) Aditya Jain 2020 Vision Zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work // URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753520302873> (дата обращения: 25.09.2025) ; Vision Zero Guide for Labour Inspection (2023) // URL: <https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2025-04/2-VZ-Labour%20inspection.pdf> (дата обращения: 25.09.2025) ; *Dietmar E., Ioannis A.* (2024) O-260 Vision Zero in the 'eu strategic framework on health and safety at work 2021-2027' and its relation to the sdgs — eu-osha developing targeted information actions and tools to increase awareness // URL: https://www.researchgate.net/publication/382042065_O-260_vision_zero_in_the_'eu_strategic_framework_on_health_and_safety_at_work_2021-2027'_and_its_relation_to_the_sdgs_-_eu-osha_developing_targeted_information_actions_and_tools_to_increase_awareness (дата обращения: 26.09.2025).

числа правовых нарушений, трудовых конфликтов, показателей текучести, а также улучшение восприятия справедливости среди работников. Эти эффекты напрямую коррелируют с индикаторами ЦУР 3, 8 и 16, что подтверждает функциональную близость упомянутых моделей.

Именно в этом смысле Национальный план действий (НПД) выступает как предельно согласованный с ЦУР механизм микроуровневой устойчивости, а его связь с VZ придает ему профилактический, этический и долгосрочный характер.

Таким образом, семь золотых принципов VZ и 14 опережающих индикаторов VZ²² могут быть последовательно и логично применены к рискам правовой девиации в трудовых отношениях и к трудовым спорам. Можно предложить внедрение восьмого принципа, ориентированного исключительно на внедрение превентивных механизмов АРС. При этом, например, в отношении медиации нужно учитывать, что это «в большей степени интерактивный процесс», а не только «обычное межличностное взаимодействие»²³, следовательно, и применимые здесь инструменты должны обладать соответствующей гибкостью.

При этом основной тезисный посыл восьмого принципа может быть сформулирован так: «Развивай доверительную, доступную и проактивную систему альтернативного разрешения трудовых споров как механизм предотвращения правовой девиации и сохранения устойчивого социального климата на рабочем месте».

В итоге можно констатировать, что концепция нулевой правовой девиации — не утопия, ее практическое применение требует значительной трансформации правоприменительной практики, корпоративной культуры, экономических стимулов и, конечно, фундаментальных научных исследований.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Андруш В. Г., Ткачева Л. Т., Ящин К. Д. Охрана труда : учебник. — Минск : РИПО, 2019. — 333 с.
2. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : научно-практическое пособие. — М. : Юстицинформ, 2010. — 192 с.
3. Чумиков А. Н. Переговоры — фасилитация — медиация : учебное пособие. — М. : Проспект, 2022. — 192 с.
4. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2016. — 624 с.

²² Подход Vision Zero. Проактивные опережающие индикаторы. Руководство по оценке и управлению безопасностью труда, охраной здоровья и обеспечением благополучия 2020 // URL: <https://visionzero.global/sites/default/files/2023-10/ru-proactive%20leading%20indicators.pdf> (дата обращения: 26.09.2025).

²³ Чумиков А. Н. Переговоры — фасилитация — медиация : учебное пособие. М. : Проспект, 2022. С. 117.

Теоретические аспекты права социального обеспечения



**Алла Леонтьевна
БЛАГОДИР,**

профессор кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
доктор юридических наук,
доцент

alblagodir@msal.ru

125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Правовые аспекты преодоления бедности в России и Китае

Аннотация. В Российской Федерации и Китайской Народной Республике пристальное внимание уделяется реализации социально-экономической политики, в том числе по преодолению бедности населения. В обеих странах принимаются стратегические документы, государственные программы и иные нормативные акты, направленные на повышение прожиточного минимума и предоставление малоимущим гражданам государственной социальной помощи. Автор анализирует правовую основу определения прожиточного минимума и выделяет национальные особенности его установления в России и Китае. Прожиточный минимум используется как пороговое значение для предоставления адресной социальной поддержки гражданам (семьям), чьи доходы не достигают его величины. В статье рассмотрен круг получателей социальной помощи и виды ее предоставления в обеих странах. Автором сделан вывод, что для преодоления бедности как российское, так и китайское законодательство нуждается в совершенствовании в части методики определения величины прожиточного минимума, а также в применении дифференцированного подхода при предоставлении социальной помощи малоимущим гражданам.

Ключевые слова: законодательство, Российская Федерация, Китай, прожиточный минимум, бедность, малоимущая семья, малоимущие одиноко проживающие граждане, государственная социальная помощь, социальная доплата к пенсии, пособие по обеспечению минимальной жизненной помощи (*dibao*), программа «пять гарантий»

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.116-124

Alla L. BLAGODIR,

*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

alblagodir@msal.ru

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

Legal Aspects of Poverty Alleviation in Russia and China

Abstract. *In the Russian Federation and the People's Republic of China, close attention is being paid to the implementation of socio-economic policies, including those aimed at overcoming poverty. Both countries have adopted strategic documents, state programs, and other regulations aimed at raising the subsistence minimum and providing low-income citizens with state social assistance. The author analyzes the legal basis for determining the subsistence minimum and highlights the national characteristics of its establishment in Russia and China. The subsistence minimum is used as a threshold for providing targeted social support to citizens (families) whose incomes do not reach this level. The article examines the range of recipients of social assistance and the types of its provision in both countries. The author concludes that, to overcome poverty, both Russian and Chinese legislation require improvement in terms of the methodology for determining the subsistence minimum, as well as the application of a differentiated approach to providing social assistance to low-income citizens.*

Keywords: *legislation, Russian Federation, China, subsistence minimum, poverty, low-income family, low-income citizens living alone, state social assistance, social supplement to pension, benefit for providing minimum living assistance (dibao), "five guarantees" program*

Во всех странах мира прожиточный минимум служит важным ориентиром в формировании социально-экономической политики, учитывается при стратегическом планировании¹, направлен на борьбу с бедностью через систему государственной социальной помощи малообеспеченным гражданам.

Указом Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»² установлены целевые показатели и определены задачи для достижения национальной цели «Сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержка семьи». Поставлена задача снижения уровня бедности ниже 7 %

¹ Федеральный закон от 28.06.2014 № 172-ФЗ (ред. от 13.07.2024) «О стратегическом планировании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 26 (ч. I). Ст. 3378.

² Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года». Пп. «м» п. 2 // СЗ РФ. 2024. № 20. Ст. 2584.



к 2030 г. и ниже 5 % к 2036 г., в том числе уровня бедности многодетных семей до 12 % к 2030 г. и до 8 % к 2036 г.

В России правовая основа определения прожиточного минимума установлена Федеральным законом «О прожиточном минимуме в Российской Федерации»³. Прожиточный минимум (минимальный социальный стандарт) — необходимая гражданину сумма доходов для обеспечения его жизнедеятельности. Прожиточный минимум устанавливается в целом по Российской Федерации и в каждом субъекте РФ. Такой подход отражает региональную дифференциацию. При этом федеральный прожиточный минимум предназначен для оценки уровня жизни населения РФ при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ; для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне МРОТ, а также размеров стипендий, пособий и других социальных выплат; формирования федерального бюджета и других целей.

В субъектах РФ целями установления прожиточного минимума являются оценка уровня жизни населения субъекта РФ при разработке и реализации региональных социальных программ; оказание необходимой государственной социальной помощи и предоставление мер социальной поддержки малоимущим гражданам; формирование бюджетов субъектов РФ и др.

Китай — страна с быстро развивающейся экономикой и существенными региональными различиями, в которой сформировалась национальная система социального обеспечения. Основной целью прожиточного минимума в Китае является борьба с бедностью⁴ — обеспечение базового уровня жизни бедным слоям населения в каждой провинции. Эта цель соответствует принципам социалистического государства, закрепленным в ст. 45 Конституции КНР⁵, которые конкретизируются в национальном законодательстве, определяющем величину прожиточного минимума, предоставляемой социальной помощи малообеспеченным домохозяйствам, проживающим в городах⁶ и в сельской местности⁷.

³ Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (в ред. от 29.10.2024) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

⁴ Мэй Чуньцай. Опыт Китая в искоренении бедности // Восточная Азия: факты и аналитика. 2021. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-kitaya-v-iskorenenii-bednosti>; Ван Цзяньган. Борьба с бедностью в Китае: опыт и перспективы // Социология. 2021. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/borba-s-bednostyu-v-kitae-opyt-i-perspektivy> (дата обращения: 14.09.2025).

⁵ Конституция КНР [中华人民共和国宪法], 1982 // URL: https://www.gov.cn/guoqing/2018-03/22/content_5276318.htm (дата обращения: 14.09.2025).

⁶ Положение о минимальном уровне жизни для городских жителей [城市居民最低生活保障条例], 1999 // URL: https://www.gov.cn/banshi/2005-08/04/content_20243.htm (дата обращения: 14.09.2025).

⁷ Положение о пяти гарантиях в сельской местности [农村五保供养工作条例], 2006 // URL: <https://zh.wikisource.org/wiki/%e4%b8%ad%e5%8d%8e%e4%ba%ba%e6%b0%91%e5%85%b1%e5%92%8c%e5%9b%bd%e5%9b%bd%e5%8a%a1%e9%99%a2%e4%bb%a4%7%ac%ac456%e5%8f%b7> (дата обращения: 14.09.2025).

Целевая стратегия сокращения бедности до 2030 г.⁸ является государственным программным документом, в котором прожиточный минимум обозначен как ориентир при определении порога бедности и предоставлении малообеспеченным домохозяйствам целевой помощи. Исполнительным советом Госсовета КНР⁹ в 2023 г. одобрены Мнения об усилении динамического мониторинга малообеспеченного населения и выполнении качественной работы по стратифицированной и классифицированной социальной помощи¹⁰ и План действий по активному развитию услуг питания для пожилых людей¹¹.

Определение величины прожиточного минимума. В целом по России величина прожиточного минимума устанавливается с учетом медианного среднедушевого дохода¹², исчисление которого определяется по методике Росстата¹³. Денежные доходы населения определяются как сумма всех денежных поступлений, доступных для текущего потребления и не уменьшающих сбережения населения за счет расходования финансовых и нефинансовых активов или увеличения обязательств. Из доходов населения исключаются поступления за счет продажи нефинансовых активов, изъятия денежных сбережений, полученные кредиты и ссуды. При определении денежных доходов суммируются: трудовые доходы, социальные выплаты, доходы от собственности и прочие поступления (переводы, выигрыши по лотереям, выплаты по вкладам, проценты и др.). В 2024 г. медианный среднедушевой доход в целом по России составил 47 389,9 руб.

Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений до 1 июля текущего года

⁸ Целевая стратегия сокращения бедности до 2030 г. [精准扶贫战略指明] // URL: https://www.gov.cn/xinwen/2016-10/26/content_5124268.htm (дата обращения: 14.09.2025).

⁹ 全国家計構造調査 (旧全国消費実態調査) // URL: https://www.gov.cn/zhengce/202310/content_6911804.htm (дата обращения: 14.09.2025).

¹⁰ 关于加强低收入人口动态监测做好分层分类社会救助工作的意见 // URL: https://www.gov.cn/zhengce/content/202310/content_6911065.htm (дата обращения: 14.09.2025).

¹¹ 关于印发《积极发展老年人营养服务行动计划》的通知 // URL: https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202310/content_6911233.htm (дата обращения: 14.09.2025).

¹² Медианный среднедушевой доход — это величина денежного дохода, относительно которой половина населения в целом по России имеет значение среднедушевого дохода ниже данной величины, другая половина — выше данной величины, которая ежегодно исчисляется Росстатом. См. об этом: Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации». Ст. 1 и абз. 4 п. 1 ст. 4.

¹³ Медиана среднедушевого денежного дохода (медианный среднедушевой доход) в целом по России и по субъектам Российской Федерации // URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/13723?ysclid=maq9rfz52282577668>; приказ Росстата от 02.07.2014 № 465 (ред. от 20.11.2018) «Об утверждении Методологических положений по расчету показателей денежных доходов и расходов населения» // СПС «КонсультантПлюс».

Следует отметить, что дата издания приказа Росстата от 02.07.2014 № 465 и дата внесения изменений в него (20.11.2018) свидетельствуют о том, что эта методика была разработана не во исполнение Федерального закона «О прожиточном минимуме в Российской Федерации», а задолго до его принятия. Специальная методика исчисления медианного среднедушевого дохода для установления величины прожиточного минимума не принята.



определяет величину прожиточного минимума на очередной год исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год. Величину прожиточного минимума на душу населения в целом по Российской Федерации законодатель установил на уровне 44,2 % величины медианного среднедушевого дохода за предыдущий год.

При установлении величины прожиточного минимума в целом по России проводится дифференциация¹⁴ в зависимости от социально-демографической группы населения (трудоспособное население, пенсионеры и дети). Постановлением Правительства РФ от 12.06.2024 № 789¹⁵ прожиточный минимум в целом по России на душу населения на 2025 г. установлен в размере 17 733 руб., для трудоспособного населения — 19 329 руб., для детей — 17 201 руб., для пенсионеров — 15 250 руб. Величина прожиточного минимума рассчитана от медианного дохода за 2023 г., который, по данным Росстата, составил 40 121 руб.

Соотношение величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации и медианного среднедушевого дохода пересматривается не реже одного раза в пять лет, исходя из условий социально-экономического развития страны.

В субъектах РФ величина прожиточного минимума на душу населения на очередной год устанавливается до 15 сентября текущего года с учетом коэффициентов региональной дифференциации¹⁶, которые утверждаются Правительством РФ.

В Китае величина прожиточного минимума определяется по методике, учитывающей доходы и расходы домохозяйств, стоимость потребительской корзины, и методологии расчета индекса потребительских цен. Национальное бюро статистики КНР¹⁷, руководствуясь Законом о статистике, осуществляет сбор данных о стоимости жизни, потребительских расходах и инфляции, которые в дальнейшем используются для расчета прожиточного минимума.

В основе расчета прожиточного минимума лежат данные, полученные Национальным бюро статистики КНР при обследовании доходов и расходов домохозяйств. Стоимость потребительской корзины формируется по данным о минимальных расходах на продукты питания, одежду, средства личной гигиены, предметы домашнего обихода, бытовую энергию, за исключением расходов на отопление, производство горячей воды, на личные потребности повседневной

¹⁴ Для дифференциации законодатель нормативно установил следующее соотношение прожиточного минимума отдельной группы и прожиточного минимума на душу населения в Российской Федерации: для трудоспособных — в размере 109 %, для пенсионеров — 86 %, для детей — 97 %.

¹⁵ Постановление Правительства РФ от 12.06.2024 № 789 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на 2025 год» // СЗ РФ. 2024. № 2. Ст. 3649.

¹⁶ Постановление Правительства РФ от 26.06.2021 № 1022 (ред. от 25.02.2025) «Об утверждении Правил установления величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в субъектах Российской Федерации на очередной год» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. III). Ст. 5405.

¹⁷ 国家统计局 // URL: <https://www.stats.gov.cn/> (дата обращения: 14.09.2025).

жизни, содержание жилья. Индекс потребительских цен используется для индексации социальных помощи и выплат, необлагаемого налогом дохода.

Региональные органы власти с учетом существенных различий стоимости жизни в городе и сельской местности наделены правом самостоятельно корректировать величину прожиточного минимума на своей территории.

В российском законодательстве прожиточный минимум как граница бедности применяется в разных отраслях и с разной целью. В социально-обеспечительном законодательстве прожиточный минимум используется как пороговое значение для предоставления адресной социальной поддержки гражданам (семьям), чьи доходы не достигают величины прожиточного минимума на человека.

Получателями государственной социальной помощи по Федеральному закону «О государственной социальной помощи»¹⁸ (ст. 7, 8, 8.1, 11, 12, 12.1) могут быть малоимущие семьи, малоимущие одиноко проживающие граждане и иные категории граждан, которые по независящим от них причинам имеют среднедушевой доход ниже величины прожиточного минимума на душу населения, установленного в субъекте РФ.

Повышение дохода нетрудоспособных и социально незащищенных граждан до уровня прожиточного минимума гарантировано предоставлением государственной социальной помощи в виде: денежных выплат (социальные пособия, субсидии и другие выплаты); натуральной помощи (топливо, продукты питания, одежда, обувь, медикаменты и др.). Размер государственной социальной помощи определяется органами государственной власти субъектов РФ.

В целях стимулирования активных действий граждан по преодолению трудной жизненной ситуации с ними может заключаться социальный контракт, а неработающим пенсионерам, проживающим на территории РФ, предусмотрена социальная доплата к пенсии, если общая сумма материального обеспечения ниже величины прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ. Финансирование расходов на оказание государственной социальной помощи осуществляется субъектами РФ, а при заключении социального контракта — на условиях софинансирования из средств федерального бюджета.

В китайском законодательстве прожиточный минимум лежит в основе оказания социальной помощи и учитывается при расчете пособия по обеспечению минимальной жизненной помощи (dibao), предоставляемого малообеспеченным домохозяйствам в городах и при оказании натуральной помощи по программе «пять гарантий» малообеспеченным гражданам сел и деревень. Независимо от места проживания получателями социальной помощи являются граждане, которые самостоятельно не могут обеспечить себя средствами к существованию и удовлетворить свои минимальные жизненные потребности (безработные, пенсионеры, инвалиды и другие уязвимые группы).

Определение потребительских расходов (нормативных уровней потребностей) получателей социальной помощи дифференцировано в зависимости от типа домохозяйства (одинокого человека, семьи), места проживания (город или сельская местность).

¹⁸ Федеральный закон от 17.07.1999 № 178-ФЗ (ред. от 29.10.2024) «О государственной социальной помощи» // СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3699.



Пособие по обеспечению минимальной жизненной помощи (dibao) малообеспеченным гражданам, проживающим в городах, согласно Положению о минимальном уровне жизни для жителей городов¹⁹ (ст. 1, 2, 6—8, 10) назначается в следующих размерах:

- прожиточного минимума — городским жителям, не имеющим источника дохода, не способным работать и не имеющим законного представителя, опекуна или попечителя, который мог бы их содержать;
- разницы между доходом на душу населения в малообеспеченной семье и размером прожиточного минимума — городским жителям, имеющим какой-либо доход.

Городским жителям, достигшим трудоспособного возраста, способным и желающим работать, может быть назначено пособие по обеспечению минимальной жизненной помощи (dibao), но только при условии их участия на общественных работах.

Малообеспеченным гражданам городов пособие по обеспечению минимальной жизненной помощи (dibao), установленное в размере прожиточного минимума, выплачивается ежемесячно. При необходимости такое пособие может предоставляться в натуральной форме²⁰.

Для граждан, проживающих в городах, минимальная жизненная помощь, необходимая для поддержания основных жизненных потребностей, определяется и пересматривается с учетом местных (город, район или город уездного значения) расходов на продукты питания, одежду, жилье, в том числе на воду, электроэнергию, уголь (газ), а также расходов на обязательное образование несовершеннолетних.

В муниципалитетах центрального подчинения или городах, разделенных на районы, а также в городах уездного значения отделами гражданских дел муниципального народного правительства или уезда (города уездного значения) совместно с финансовым, статистическим, ценовым и другими отделами определяется размер минимальной жизненной помощи, который утверждается народным правительством соответствующего уровня.

Размер пособия по обеспечению минимальной жизненной помощью пересматривается ежегодно Министерством гражданских дел Китая и местными органами власти с учетом инфляции и данных о стоимости жизни.

Существующая в Китае система регистрации по месту жительства (hukou) ограничивает доступ рабочих-мигрантов из сельских районов к социальной помощи, медицинским услугам и образованию в городах, что создает социальное неравенство внутри страны между городскими и сельскими жителями.

Согласно Положению о пяти гарантиях в сельской местности (ст. 1, 2, 6, 9—11), социальная помощь жителям, проживающим в селах и деревнях, предоставляется только в натуральной форме. Такие граждане обеспечиваются питанием (в виде поставки зерна, масла, неосновных продуктов питания), топливом для

¹⁹ 城市居民最低生活保障条例.

²⁰ Орлова И. С., Цинченко Г. М. Победа Китая над бедностью: миф или реальность? // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2022. № 3 (41). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pobeda-kitaya-nad-bednostyu-mif-ili-realnost> (дата обращения: 14.09.2025).

повседневного использования; одеждой, постельными принадлежностями и другими предметами первой необходимости, а также карманными деньгами; им предоставляется жилье, отвечающее основным условиям жизни; медицинская помощь и уход за теми, кто не может заботиться о себе сам; в случае смерти гарантируется организация похорон.

Право на социальную помощь по программе «пять гарантий» имеют пожилые, инвалиды или лица моложе 16 лет, которые не способны работать, не имеют источника дохода и законного представителя, опекуна или попечителя, обязанного их содержать. Указанные граждане вправе обратиться за такой помощью при условии, что они зарегистрированы в домохозяйстве, расположенном в сельской местности, либо домохозяйство арендует землю, и средний годовой чистый доход, а также фактический уровень жизни членов семьи, проживающих с ними совместно, ниже прожиточного минимума, установленного органом местного самоуправления для этого села, деревни.

Лицам, не достигшим 16-летнего возраста, лицам, получающим обязательное образование, гарантирована компенсация расходов на образование.

Социальная помощь по программе «пять гарантий» предоставляется из расчета среднего уровня жизни местных сельских жителей и подлежит ежегодной корректировке. Стандарты поддержки малообеспеченных граждан, проживающих в селах и деревнях, разрабатываются народными правительствами провинций, автономных районов, городов центрального подчинения и городов, разделенных на районы или уезды. Они должны быть обнародованы в административных районах соответствующего уровня.

В Китае для борьбы с бедностью на региональном уровне принимаются различные программы. Например, целевые планы борьбы с бедностью²¹ в провинции Гуандун гарантируют предоставление государственной помощи на уровне прожиточного минимума сельским жителям. В провинции Хунань реализуется целевой проект по сокращению бедности в деревнях, созданию условий для трудоустройства и повышения грамотности сельских жителей²².

Финансирование расходов для предоставления гражданам страны минимальной жизненной помощи осуществляется за счет бюджетных средств органов местного самоуправления всех уровней.

Подводя итог, можно отметить следующее. В обеих странах сформирована правовая основа для преодоления бедности. Однако в национальном законодательстве России и Китая имеются определенные недостатки, не способствующие быстрому решению проблем малоимущих граждан. Назовем лишь наиболее существенные из них.

В России величина прожиточного минимума на душу населения в целом по стране на очередной год устанавливается в текущем году, исходя из величины медианного среднедушевого дохода за предшествующий год. То есть величина прожиточного минимума «отстает» почти на два года от медианного среднедушевого

²¹ Целевые планы борьбы с бедностью провинции Гуандун // URL: https://www.gov.cn/xinwen/2016-10/17/content_5120058.htm (дата обращения: 14.09.2025).

²² Целевой проект по сокращению бедности в деревнях провинции Хунань // URL: https://www.gov.cn/xinwen/2016-07/04/content_5087973.htm (дата обращения: 14.09.2025).



дохода. Механизм определения величины прожиточного минимума на душу населения в целом по России исключает возможность учета такого значимого социально-экономического фактора, как инфляция, что представляется существенным недостатком законодательства. Как следствие, размер государственной социальной помощи, оказываемой малоимущим гражданам, недостаточен для преодоления бедности в стране.

Несмотря на то что в Китае прожиточный минимум лежит в основе оказания социальной помощи, он по-разному учитывается при расчете пособия по обеспечению минимальной жизненной помощи (*dibao*), малообеспеченным домохозяйствам в городах и при предоставлении натуральной помощи по программе «пять гарантий» малообеспеченным гражданам сел и деревень. Существующая система регистрации по месту жительства не позволяет рабочим-мигрантам из сельских районов получать социальную помощь в городах. Очевидно, что такой подход создает социальное неравенство внутри страны между городскими и сельскими жителями.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ван Цзяньган. Борьба с бедностью в Китае: опыт и перспективы // Социология. — 2021. — № 4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/borba-s-bednostyu-v-kitae-opyt-i-perspektivy>.
2. Корнейчук Б. В. Новая методика расчета прожиточного минимума: проблемы теории и практики // Экономическая политика. — М., 2021. — Т. 16. — № 6. — С. 120—139.
3. Мигранова Л. А., Корчагина И. И. Минимальный социальный стандарт уровня жизни в России: методы оценки // Уровень жизни населения регионов России. — М., 2021. — Т. 17. — № 2.
4. Мэй Чуньцай. Опыт Китая в искоренении бедности // Восточная Азия: факты и аналитика. — 2021. — № 3. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-kitaya-v-iskorenenii-bednosti>.
5. Орлова И. С., Цинченко Г. М. Победа Китая над бедностью: миф или реальность? // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. — 2022. — № 3 (41). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pobeda-kitaya-nad-bednostyu-mif-ili-realnost>.

Основные международные стандарты правового регулирования социальной защиты инвалидов

Аннотация. В статье рассматриваются стандарты правового регулирования социальной защиты инвалидов, содержащиеся в Замечаниях общего порядка Комитета ООН по правам инвалидов, которые посвящены толкованию Конвенции о правах инвалидов. Сердцевину указанной Конвенции составляет принцип равенства. Раскрывается содержание медицинской модели инвалидности, препятствующей применению принципа равенства, и правозащитной модели инвалидности, способствующей применению данного принципа. Применительно к инвалидам рассматриваются различия между формальным равенством и равенством по существу, равенством перед законом и равенством по закону, равной защитой закона и равным пользованием законом. Анализируются сущность основных позитивных мер, направленных на обеспечение равенства инвалидов: создание доступности, персональная помощь и разумное приспособление. Нарушением равенства является дискриминация. Рассмотрены формы и отдельные виды дискриминации по признаку инвалидности. Исследуются стандарты, касающиеся финансирования мер, направленных на обеспечение равенства инвалидов.

Ключевые слова: социальная защита, инвалид, равенство, доступность, самостоятельный образ жизни, персональная помощь, дискриминация, разумное приспособление



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

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.125-136

Roman N. ZHAVORONKOV,

*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
rnzhavoronkov@msal.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993*

Key International Standards for Legal Regulation of Social Protection of Persons with Disabilities

Abstract. *The article examines the standards of legal regulation of social protection of persons with disabilities contained in the General Comments of the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, which are devoted to the interpretation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. The core of this Convention is the principle of equality. The content of the medical model of disability, which prevents the application of the principle of equality, and the human rights model of disability, which contributes to the application of this principle, are disclosed. In the case of persons with disabilities, the differences between formal equality and substantive equality, equality before the law and equality under the law, equal protection of the law and equal use of the law are considered. The essence of the main positive measures aimed at ensuring the equality of persons with disabilities is analyzed — the creation of accessibility, personal assistance and reasonable accommodation. Discrimination is a violation of equality. Forms and individual types of discrimination on the basis of disability are considered. Standards concerning the financing of measures aimed at ensuring equality for persons with disabilities are being investigated.*

Keywords: *social protection, person with disability, equality, accessibility, independent living, personal assistance, discrimination, reasonable accommodation*

Инвалиды — одна из наиболее социально уязвимых категорий населения. Основным международным договором, устанавливающим стандарты правового регулирования социальной защиты инвалидов, является Конвенция ООН о правах инвалидов¹ (далее — Конвенция), ратифицированная Российской Федерацией².

Важное значение для понимания смысла данной Конвенции имеют документы ООН, содержащие ее толкование. К таким документам в первую очередь

¹ Конвенция о правах инвалидов (заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006) // СЗ РФ. 2013. № 6. Ст. 468.

² Федеральный закон от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2280.

относятся Замечания общего порядка Комитета ООН по правам инвалидов³ (далее — Замечания); Тематические исследования Управления Верховного комиссара ООН по правам человека⁴; содержащие исследования отдельных вопросов реализации прав инвалидов доклады Специального докладчика по вопросу о правах инвалидов⁵.

Критический анализ указанных документов показывает, что содержащиеся в них подходы, касающиеся выполнения отдельных положений Конвенции, не могут быть реализованы на практике, поскольку игнорируют результаты объективных научных исследований, противоречат национальной правовой доктрине и здравому смыслу. Речь идет об определении понятия «инвалид» и способах реализации положений Конвенции, касающихся дееспособности инвалидов и инклюзивного образования⁶.

Помимо указанных выше критикуемых подходов, рассматриваемые документы ООН содержат квинтэссенцию передового мирового опыта защиты прав инвалидов, определяя способы реализации Конвенции, наиболее соответствующие сущности ее положений.

Сердцевину Конвенции составляет принцип равенства (п. 7 Замечаний № 6⁷). Применению принципа равенства в отношении инвалидов препятствует медицинский подход к инвалидности, в рамках которого в инвалидах видят не правообладателей, а лишь «носителей» патологий. В рамках такого подхода дискриминационное или дифференцированное отношение к инвалидам или их изоляция считается нормой и узаконивается медицинской констатацией их неполноценности (п. 8 Замечаний № 6).

Основу медицинской модели составляет эйблизм — система ценностей, в которой определенные типичные физические и психические свойства считаются необходимыми для полноценной жизни. Исходя из строгих стандартов внешнего

³ Committee on the Rights of Persons with Disabilities. General Comments // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. Официальный сайт. URL: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx> (дата обращения: 10.08.2025).

⁴ OHCHR. Studies, reports & papers // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <https://www.ohchr.org/en/issues/disability/pages/studiesreportspapers.aspx> (дата обращения: 10.08.2025).

⁵ Annual reports // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <https://www.ohchr.org/en/issues/disability/srdisabilities/pages/reports.aspx> (дата обращения: 10.08.2025).

⁶ См. подробнее: *Жаворонков Р. Н.* Проблемы толкования Конвенции ООН о правах инвалидов: инклюзивное образование // Ежегодник российского образовательного законодательства. 2018. Т. 13. № 18. С. 119—136 ; *Его же.* Проблемы толкования Конвенции ООН о правах инвалидов: правосубъектность лиц с психическими расстройствами // Журнал российского права. 2019. № 4. С. 135—145 ; *Его же.* Социальная защита инвалидов: вчера, сегодня, завтра (правовые аспекты) : монография. М., 2020. С. 126—156, 177—194.

⁷ General Comment No. 6. Article 5: Equality and non-discrimination // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx> (дата обращения: 20.08.2025).



вида, функционирования организма и поведения, сторонники эйблизма относятся к инвалидности как к несчастью, которое приводит к страданиям, ставит человека в неблагоприятное положение и неизбежно обесценивает его жизнь. Эйблизм ведет к социальной предвзятости, неравенству и дискриминации в отношении инвалидов (п. 3 Замечаний № 8⁸).

Для реализации прав, предусмотренных Конвенцией, государствам необходимо применять правозащитную модель инвалидности. В соответствии с этой моделью признается, что инвалидность является социальным конструктом, что отклонения здоровья представляют собой ценный аспект человеческого разнообразия и достоинства и что они не должны рассматриваться как законные основания для отказа в правах человека или их ограничения. Инвалидность признается как один из многих многомерных слоев идентичности, из чего следует, что законы и политика должны учитывать разнообразие инвалидов. Права человека считаются взаимозависимыми, взаимосвязанными и неделимыми (п. 8 Замечаний № 8).

В Конвенции закреплён переход от формального подхода к равенству к его обеспечению по существу. Формальный подход к равенству направлен на борьбу с прямой дискриминацией путем обеспечения одинакового отношения к людям, находящимся в сходных ситуациях. Данный подход может помочь в борьбе с негативными стереотипами и предрассудками, но он не может предложить решение для «дилеммы разнообразия», поскольку не предполагает наличие различий между людьми и не учитывает их. Подход к равенству по существу, напротив, направлен также на борьбу со структурной и косвенной дискриминацией, поскольку он исходит из того, что для обеспечения равенства «дилемма разнообразия» заставляет как игнорировать, так и признавать различия между людьми (п. 10 Замечаний № 6).

Конвенция развивает концепцию инклюзивного равенства, которая основывается на подходе к обеспечению равенства по существу. Эта концепция расширяет и углубляет понятие равенства: а) как инструмента исправления социально-экономической несправедливости посредством справедливого перераспределения; б) как инструмента борьбы с остракизмом, стереотипами, предрассудками и насилием, защиты достоинства людей и признания их интерсекциональности; с) как инструмента расширения участия, подтверждающего социальную природу людей как членов социальных групп и человечества в целом благодаря их интеграции в общество; d) как инструмента, оставляющего место для различий в контексте человеческого достоинства (п. 11 Замечаний № 6).

Согласно Конвенции, равенство является принципом (ст. 3) и правом (ст. 5). Поощрение равенства и борьба с дискриминацией являются общими обязательствами, требующими безотлагательного осуществления. Они не допускают постепенной реализации (п. 12 Замечаний № 6).

Для правильной реализации Конвенции необходимо понимать различие между равенством перед законом и равенством по закону. Равенство перед законом подразумевает право на защиту закона. Для реализации этого права в полной

⁸ General Comment № 8. Article 27: Work and Employment // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx> (дата обращения: 20.08.2025).

мере сотрудники судебных и правоохранительных органов не должны в процессе отправления правосудия подвергаться дискриминации инвалидов. Равенство по закону означает право использовать закон в личных интересах. Признание того, что все инвалиды равны по закону, означает, что не могут существовать никакие законы, допускающие лишение, ограничение или умаление прав лиц с ограниченными возможностями, и что такое явление, как инвалидность, должно учитываться во всех законодательных актах и политике (п. 14 Замечаний № 6).

Также следует понимать различие между понятиями «равная защита закона» и «равное пользование законом». Равная защита закона требует от национальных законодательных органов при формулировании законов и политики воздерживаться от сохранения или введения дискриминирующих инвалидов норм. Равное пользование законом означает, что государство должно устранять барьеры для получения доступа ко всем предусмотренным законом гарантиям и преимуществам равного доступа к закону и правосудию для отстаивания прав. Для оказания инвалидам содействия в пользовании гарантируемыми законодательством правами на равной основе государство должно предпринимать позитивные действия — обеспечивать доступность, индивидуальную поддержку и разумное приспособление (п. 16 Замечаний № 6).

Положения, касающиеся обеспечения доступности, изложены в Замечаниях № 2⁹. Статья 9 Конвенции прямо закрепляет доступность как предварительное условие, дающее возможность инвалидам вести независимый образ жизни, всесторонне и на равной основе участвовать в жизни общества и осуществлять без каких-либо ограничений все свои права человека и основные свободы наравне с другими (п. 14). Инвалиды должны иметь равный доступ ко всем товарам, продуктам и услугам, открытым или предоставляемым для населения, таким образом, чтобы обеспечить их эффективный и равный доступ и уважение их человеческого достоинства. Товары, продукты и услуги должны быть доступны независимо от того, являются ли их владельцы или предоставляются ли они государственным органом или частной компанией. Доступность должна обеспечиваться всем инвалидам, независимо от имеющихся у них функциональных нарушений (п. 13).

Право инвалидов на доступ обеспечивается за счет строгого выполнения стандартов доступности. Барьеры для доступа к существующим объектам, службам, товарам и услугам, которые предназначены или открыты для общественности, должны быть постепенно устранены на систематической и последовательно контролируемой основе с целью достижения полной доступности (п. 14 Замечаний № 2).

Все новые объекты, инфраструктура, объекты обслуживания, товары, продукты и услуги должны быть спроектированы таким образом, чтобы обеспечить их полную доступность для инвалидов в соответствии с принципами универсального дизайна¹⁰. Обязанность обеспечить доступ инвалидов к уже существующе-

⁹ General comment № 2. Article 9: Accessibility // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx> (дата обращения: 21.08.2025).

¹⁰ Согласно ст. 2 Конвенции универсальный дизайн означает дизайн предметов, обстановок, программ и услуг, призванный сделать их в максимально возможной степени пригодны-



му физическому окружению, транспорту, информации, связи и услугам может осуществляться постепенно. При этом государству следует установить строгие временные рамки и выделить необходимые ресурсы для устранения препятствий (п. 24 Замечаний № 2).

В Замечаниях № 5¹¹ изложены положения, касающиеся персональной помощи (п. 16). Под персональной помощью понимается доступная инвалидам поддержка, которая ориентирована на конкретного человека, оказывается под контролем ее получателя и позволяет вести самостоятельный образ жизни. В свою очередь, самостоятельный образ жизни означает получение инвалидами всех необходимых средств, позволяющих им делать выбор, осуществлять контроль над своей жизнью и принимать все решения, касающиеся их жизни. При этом самостоятельность следует понимать не как способность самостоятельно осуществлять повседневную деятельность, а как форму личной автономии, которая означает, что инвалид не лишен возможности выбора и контроля над своим личным образом жизни и повседневной деятельностью.

Персональной помощи присущи следующие элементы: 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, как, 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 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.

Согласно ст. 2 Конвенции «разумное приспособление» означает внесение, когда это нужно в конкретном случае, необходимых и подходящих модификаций и коррективов, не становящихся несоразмерным или неоправданным бременем, в целях обеспечения реализации или осуществления инвалидами наравне с другими всех прав человека и основных свобод. Значение отдельных терминов данного определения раскрывается в п. 25 Замечаний № 6.

Приспособление — модификация или адаптация, которая необходима и целесообразна в данном конкретном случае для того, чтобы инвалид мог пользоваться своими правами. Приспособление является разумным, если оно обеспечивает достижение поставленной цели (или целей) и удовлетворяет потребности

ми к использованию для всех людей без необходимости адаптации или специального дизайна. Универсальный дизайн не исключает ассистивные устройства для конкретных групп инвалидов, где это необходимо.

¹¹ General comment № 5. Article 19: Right to independent living // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx> (дата обращения: 28.08.2025).

инвалида. Слова в выражении «несоразмерное или неоправданное» являются синонимами и указывают на то, что требование обеспечить разумное приспособление не должно ложиться чрезмерным или необоснованным бременем на обеспечивающую такое приспособление сторону.

Разумное приспособление следует отличать от других позитивных действий.

Во-первых, рассмотрим понятия «доступность» и «разумное приспособление». Понятие доступности касается групп. Поэтому обязанность предоставлять доступность является обязанностью *ex ante*. Доступность обеспечивается на основе стандартов, установленных государством. В отличие от разумного приспособления, обязательство обеспечить доступность является безоговорочным, т.е. обязанный обеспечить доступность субъект не может оправдывать невыполнение этой задачи ссылкой на соразмерное или неоправданное бремя. Разумное приспособление применяется в тех случаях, когда применения общих стандартов в области инвалидности недостаточно для обеспечения доступности. Такая ситуация возникает, если инвалид имеет редкие нарушения либо не использует режимы, методы или средства, предлагаемые в рамках мер по обеспечению доступности (например, не читает шрифт Брайля). Обязанность предоставлять разумное приспособление является обязанностью *ex nunc*, т.е. она возникает с момента появления у инвалида потребности в равноправном осуществлении своих прав в конкретной ситуации. Обязанность разумного приспособления существует в том случае, если она не ложится на исполнителя необоснованным бременем (п. 25, 26 Замечаний № 2). Разумное приспособление не следует путать с процессуальным приспособлением в целях обеспечения доступа к правосудию, которое, в отличие от разумного приспособления, не ограничивается концепцией соразмерности (п. 25 Замечаний № 6).

Во-вторых, обратимся к понятиям «персональная помощь» и «разумное приспособление». Согласно Замечаниям № 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» пп. «d» п. 16). Исходя из приведенных положений, к персональной помощи, в отличие от разумного приспособления, не применяется концепция соразмерности.

Существует разница между разумным приспособлением и понятием «конкретные меры». Обеспечение разумного приспособления является антидискриминационной обязанностью. Конкретные меры подразумевают преференциальное отношение к инвалидам по сравнению с остальными людьми в силу исторической, и/или систематической, и/или системной невозможности получения ими выгод от пользования своими правами (п. 25 Замечаний 6).

Нарушением равенства является дискриминация. Согласно ст. 2 Конвенции дискриминация по признаку инвалидности означает любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью или результатом которого является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области. Она включает все формы дискриминации, в том числе отказ в разумном приспособлении.



Дискриминация «по признаку инвалидности» может быть направлена против нынешних инвалидов, лиц, имевших инвалидность в прошлом, тех, кому в силу их предрасположенности к заболеваниям инвалидность угрожает в будущем, кто воспринимается как инвалид, и тех, кто ассоциируется с инвалидом (п. 20 Замечаний № 6).

Формы дискриминации по признаку инвалидности перечислены в Замечаниях № 6 (п. 18—20) и Замечаниях № 8 (п. 17—22).

Прямая дискриминация имеет место тогда, когда к какому-либо лицу относятся менее благосклонно, чем к другому лицу, находящемуся в аналогичном положении, по причине иного личного статуса, связанного с запрещенным основанием. Пример прямой дискриминации: государственная школа отказывается зачислять ребенка-инвалида, чтобы не менять учебную программу.

Косвенная дискриминация означает, что законы, политика или практика, которые на первый взгляд кажутся нейтральными, оказывают непропорциональное негативное влияние на инвалидов. Такая дискриминация имеет место в тех случаях, когда возможность, которая кажется доступной, на практике оказывается недоступной для некоторых лиц в силу того, что их статус не позволяет им воспользоваться такой возможностью. Например, если в общественное здание для прохождения собеседования можно войти, только поднявшись по ступенькам лестницы, кандидаты, пользующиеся инвалидными колясками, оказываются в неравном положении, поскольку не могут попасть в это здание.

Отказ в разумном приспособлении представляет собой дискриминацию в случае отказа от внесения необходимых и надлежащих модификаций и изменений (не являющихся несоразмерным или неоправданным бременем), от которых зависит возможность равного использования или реализации того или иного права человека или основной свободы. Отказ в разумном приспособлении отличается от косвенной дискриминации. При косвенной дискриминации не предпринимаются меры, направленные на удовлетворение потребности группы лиц в обеспечении для них равенства. Например, отсутствие пандуса лишает возможности попасть в здание любому инвалиду, передвигающемуся на инвалидной коляске. Отказ в разумном приспособлении всегда связан с неудовлетворением индивидуальных потребностей конкретного инвалида (например, отказ в допуске сопровождающего лица, непредоставление возможности работать из дома).

Харассмент (притеснение) считается формой дискриминации, когда имеет место нежелательное поведение, вызванное инвалидностью или иными запрещенными основаниями, цель или последствия которого заключаются в посягательстве на достоинство человека и в создании пугающей, враждебной, унижительной, оскорбительной или агрессивной обстановки. Примерами харассмента являются травля, а также насилие во всех его проявлениях: изнасилование, надругательство, эксплуатация, преступление на почве ненависти и избиение. Примеры насилия над женщинами-инвалидами перечислены в п. 31—33, 35, 53 Замечаний № 3¹².

¹² General comment № 3. Article 6: Women and girls with disabilities // Управление Верховного комиссара ООН по правам человека. URL: <http://www.ohchr.org/en/hrbodies/crpd/pages/gc.aspx> (дата обращения: 29.08.2025).

Множественная дискриминация имеет место, когда инвалид подвергается дискриминации по двум или более основаниям (инвалидность в сочетании с цветом кожи, полом, языком, религией, этническим происхождением и иным статусом), что приводит к усугублению или усилению дискриминации. Перекрестная (комбинированная) дискриминация имеет место, когда несколько оснований взаимодействуют друг с другом одновременно и становятся неразделимыми. Пример перекрестной дискриминации — отказ слепой женщине в доступе к услугам планирования семьи, в результате которого ограничиваются ее права не только как инвалида, но и по половому признаку. Во многих случаях причины дискриминации разделить очень непросто. Множественная и перекрестная дискриминация может быть прямой, косвенной, заключаться в отказе предоставить разумное приспособление или в харассменте.

Дискриминация по ассоциации может иметь место, когда члены семьи или лицо, иным образом связанное с инвалидом, подвергаются дискриминации из-за этой связи, что оказывает прямое или косвенное влияние на жизнь инвалида.

В Замечаниях указаны следующие виды дискриминации по признаку инвалидности:

- отказ в доступе к физическому окружению, транспорту, информационно-коммуникационным технологиям, равно как к объектам и услугам, открытым или предоставляемым для населения (п. 13, 23, 29, 34 Замечаний № 2);
- запрет на вход в какое-либо здание или открытое пространство с собаками-поводырями (п. 29 Замечаний № 2);
- отказ в адаптации рабочего места под нужды инвалида (п. 41 Замечаний № 2);
- непредоставление разумного приспособления женщинам-инвалидам (п. 15 Замечаний № 3);
- законодательный запрет женщинам-инвалидам на равной с другими основе вступать в брак или решать, сколько у них будет детей и каковы будут интервалы между их рождением (п. 25 Замечаний № 3);
- исключение отдельных инвалидов или групп инвалидов из круга лиц, которым оказываются услуги, необходимые для реализации права вести самостоятельный образ жизни (п. 53 Замечаний № 5);
- недобровольная и/или принудительная систематическая стерилизация и медицинское вмешательство и гормональная терапия (например, лоботомия, «лечение Эшли»), принудительный прием лекарственных средств, принудительная электроконвульсивная терапия, изоляция, систематические убийства, получившие название «эвтаназия», принудительные и недобровольные аборт, лишение доступа к медицинскому обслуживанию, калечащие операции и торговля человеческими органами, в частности лиц, страдающих альбинизмом (п. 7 Замечаний № 6);
- отлучение детей-инвалидов от их родителей и насильственное помещение их в специализированные учреждения, лишение свободы; пытки и другие жестокие, бесчеловечные или унижающие достоинство виды обращения и наказания; насилие; принудительное лечение инвалидов как внутри, так и за пределами психиатрических учреждений (п. 38, 56, 62 Замечаний № 6);



- институализация¹³, а также помещение инвалидов в специализированные учреждения в качестве условия оказания им государственных психиатрических услуг (п. 58 Замечаний № 6);
- разлучение детей со своими родителями по причине инвалидности детей, их родителей или и тех, и других (п. 61 Замечаний № 6);
- непредоставление учащимся-инвалидам равных возможностей для получения инклюзивного и качественного образования в обычных школах (п. 63 Замечаний № 6);
- стандартизированные системы оценки, в том числе вступительные экзамены, которые прямо или косвенно исключают учащихся-инвалидов из системы образования (п. 64 Замечаний № 6);
- недостаточно хорошее владение жестовым языком преподавателями, работающими с глухими детьми, отсутствие школ с доступными для глухих детей условиями (п. 65 Замечаний № 6).

Одним из ключевых элементов социальной защиты является система финансирования мер, направленных на обеспечение равенства инвалидов. В п. 92 Замечаний № 5 указано, что покрытие расходов, связанных с инвалидностью, самими инвалидами, противоречит положениям Конвенции.

Государство должно предоставить материальные ресурсы для устранения барьеров, препятствующих обеспечению доступности. Недопустимо использование госзакупок для финансирования предоставления недоступных для инвалидов услуг или создания недоступных объектов (п. 32, 33, 47 Замечаний № 2).

Также государству не следует допускать выделения государственных и частных средств на поддержание работы, ремонт, строительство или создание каких-либо специальных учреждений или механизмов институционализации (п. 51 Замечаний № 5).

В Замечаниях № 5 содержатся разъяснения, касающиеся финансирования создания условий для самостоятельной жизни инвалидов. Так, 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

¹³ Институализация — это принуждение инвалидов проживать в специализированных учреждениях, условиям жизни в которых согласно пп. «с» п. 16 Замечаний № 5 присущи следующие элементы: 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 повседневной 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. Учреждения могут предоставлять инвалидам некоторые возможности выбора и контроля, однако выбор этот ограничивается определенными сферами жизни и не меняет сегрегационной природы этих учреждений.

частью расходов, связанных с инвалидностью (п. 94). Данные услуги должны иметься в наличии, быть доступными, недорогими и приемлемыми для всех инвалидов, подлежать корректировке с учетом их потребностей, в частности связанных с различными жизненными обстоятельствами, такими как индивидуальный или семейный доход (п. 35, 60). Предоставление индивидуальных услуг не должно приводить к сокращению бюджетных ассигнований и/или увеличению размера личных выплат инвалидам (ч. «i» пп. «d» п. 16).

Инвалиды имеют право на социальную защиту для восполнения потери или отсутствия заработка в связи с невозможностью получить или сохранить свободно выбранную работу наравне с другими (п. 78 Замечаний № 8).

В Замечаниях № 5 содержатся разъяснения по поводу финансирования социального обеспечения инвалидов. Денежные выплаты, такие как пособие по инвалидности, во многих случаях отражают расходы, связанные с инвалидностью. Эти выплаты являются средством решения проблемы нищеты и крайней нищеты, с которой могут сталкиваться инвалиды. Поэтому государство не должно усугублять и без того тяжелое положение инвалидов путем сокращения их дохода в период экономического или финансового кризиса или принятия мер жесткой экономии в нарушение правозащитных норм (п. 62). Жилье должно быть приемлемым для инвалидов по цене (п. 34). Лица, помогающие инвалидам принимать участие в культурных и рекреационных мероприятиях, не должны платить за вход на эти мероприятия (п. 94).

В Замечаниях обращается особое внимание на взаимосвязь социального обеспечения и трудовой деятельности инвалидов. Инвалиды не должны лишаться права на получение пособия по инвалидности после начала трудовой деятельности (пп. «с» п. 67 Замечаний № 6, пп. «с» п. 64 Замечаний № 8). Утрата инвалидом возможности трудиться не должна ставить под угрозу получение пособий и льгот, таких как пенсии или пособия по безработице (пп. «е» п. 67 Замечаний № 6, пп. «е» п. 64 Замечаний № 8).

Право на социальную защиту распространяется на работающих неполный рабочий день, поденных, сезонных работников с инвалидностью и самозанятых, а также на инвалидов, работающих в неформальном секторе экономики. Льготы должны включать продолжение выплат содержания до тех пор, пока не станет ясно, что занятость сохраняется, а также покрывать периоды потери заработка, когда инвалидов просят не выходить на работу во время чрезвычайных ситуаций в области здравоохранения или иных ситуаций. В случае прекращения трудовой деятельности выплаты содержания должны быть немедленно восстановлены. Выплаты при существенных расходах, связанных с инвалидностью, должны продолжаться в течение всего периода занятости, чтобы обеспечить занятость наравне с другими. Оказываемая поддержка должна также охватывать других лиц, включая лиц, обеспечивающих основной уход (которыми в подавляющем большинстве случаев являются женщины), и родственников, которые оказывают поддержку инвалидам (п. 78 Замечаний № 8).

Необходимо отметить, что в международных актах ООН закрепляется лишь минимальный уровень социального обеспечения и социальной защиты, который государство, утверждающее, что оно демократическое социальное, должно



предоставить своим гражданам¹⁴. Исходя из этого, изложенные выше стандарты должны быть реализованы на национальном уровне полностью. В противном случае отсутствуют основания утверждать, что государство исполняет Конвенцию о правах инвалидов.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Жаворонков Р. Н.* Проблемы толкования Конвенции ООН о правах инвалидов: инклюзивное образование // Ежегодник российского образовательного законодательства. — 2018. — Т. 13. — № 18. — С. 119—136.
2. *Жаворонков Р. Н.* Проблемы толкования Конвенции ООН о правах инвалидов: правосубъектность лиц с психическими расстройствами // Журнал российского права. — 2019. — № 4. — С. 135—145.
3. *Жаворонков Р. Н.* Социальная защита инвалидов: вчера, сегодня, завтра (правовые аспекты) : монография. — М., 2020. — 248 с.
4. Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография. — М., 2017. — 416 с.

¹⁴ Проблемы Общей части права социального обеспечения : монография. М., 2017. С. 369.

Реализация принципов законности и социальной справедливости в праве социального обеспечения

Аннотация. Актуальность исследования обусловлена необходимостью обеспечения эффективной правовой защиты социально уязвимых категорий граждан в условиях меняющихся социально-экономических реалий. Общеправовые принципы законности и социальной справедливости, являясь базисом для формирования всей системы норм права, реализуются и в правовом регулировании отношений по социальному обеспечению, позволяя выстроить взаимосвязанную систему отраслевых норм, гарантировать их действенность, избежать системных проблем и коллизий в правовом регулировании, которые препятствуют полной последовательной реализации данных принципов на практике. Принципы законности и социальной справедливости воплощаются в отраслевом законодательстве в различных аспектах, позволяющих в совокупности гарантировать реализацию конституционного права на социальное обеспечение. В рамках исследования применяются методы формально-юридического анализа норм действующего законодательства, а также изучения и обобщения правоприменительной практики.

Ключевые слова: социальная защита, социальное обеспечение, меры социальной поддержки, принцип законности, принцип справедливости, общеправовые принципы, контроль за соблюдением законодательства, дифференциация в праве социального обеспечения, критерии нуждаемости, защита от бедности



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

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.137-145

Mariya I. AKATNOVA,

Associate Professor of the Department
of Labor Law and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),
Cand. Sci. (Law), Associate Professor
miakatnova@msal.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Implementation of the Principles of Legality and Social Justice in Social Security Law

Abstract. *The relevance of the study is due to the need to ensure effective legal protection of socially vulnerable categories of citizens in the context of changing socio-economic realities. The general legal principles of legality and social justice, being the basis for the formation of the entire system of legal norms, are also implemented in the legal regulation of social security relations, making it possible to build an interconnected system of sectoral norms, guarantee their effectiveness, avoid systemic problems and conflicts in legal regulation that impede the full and consistent implementation of these principles in practice. The principles of legality and social justice are embodied in sectoral legislation in various aspects, which together guarantee the realization of the constitutional right to social security. The study uses methods of formal legal analysis of the norms of current legislation, as well as the study and generalization of law enforcement practice.*

Keywords: *social security, social support measures, the principle of legality, the principle of justice, general legal principles, control over compliance with legislation, differentiation in social security law, criteria of need, protection from poverty*

К настоящему времени в науке сложилась концепция признания в качестве принципов права идей, направлений развития, отражающих закономерности развития права в конкретную историческую эпоху, соответствующие ее моральным, экономическим, политическим ценностям¹. Р. З. Лившиц отмечал, что правовой принцип — это исходное начало, идея, впоследствии находящее нормативное закрепление².

Не углубляясь в теоретико-философские подходы к понятию «принцип», следует согласиться, что эти подходы во многом зависят от сферы применения³.

¹ См., например: *Явич Л. С.* Сущность права. Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. С. 149—150 ; *Ведяхин В. М., Суркова О. Е.* Факторы формирования и реализации принципов права. Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2005. С. 26 ; *Смирнов Д. А.* О понятии принципов права // *Общество и право.* 2012. № 4 (41). С. 36.

² *Лившиц Р. З.* Теория права : учебник. М. : Бек, 1994. С. 195.

³ *Аникушин С. В., Лысенков С. Г.* Теоретико-философские аспекты понимания категории «принцип» // *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России.* 2014. № 2 (62). С. 15.

Принципы права в функциональном аспекте следует рассматривать в качестве несущей конструкции, базиса правового регулирования, который обеспечивает взаимосвязанность и действенность системы правовых норм. В то же время они позволяют непосредственно регулировать поведение субъектов общественных отношений при наличии противоречий и пробелов в нормах права⁴.

Таким образом, общеправовые принципы, с одной стороны, позволяют логически выстроить в стройную конструкцию всю правовую систему с целью единого-образного с точки зрения интересов и ценностей общества регулирования отношений в нем. С другой стороны, в случае выявления в процессе взаимоотношений между субъектами каких-либо коллизий норм права или пробелов в них правоприменители могут руководствоваться общеправовыми принципами как общепризнанными основами существования общества и принимать не произвольные решения, а обоснованные данными основополагающими началами.

Очевидно, что, являясь фундаментом для эффективного функционирования всей правовой системы, пронизывая все правовые нормы, общеправовые принципы легли в основу правового регулирования и отношений в сфере социального обеспечения. Несмотря на многолетнюю научную дискуссию, единого понимания понятия и перечня общеправовых принципов не существует⁵, однако в отношении принципов законности и социальной справедливости достигнуто единодушное согласие, и именно на них мы сосредоточим внимание применительно к теме настоящей статьи.

Одним из признанных общеправовых принципов, носящих применительно ко всей правовой системе всеобщий характер, выступает принцип законности, подразумевающий неукоснительное соблюдение законодательства всеми субъектами права. Такое общее выражение принципа законности находит реализацию в праве социального обеспечения сразу в нескольких аспектах. Основные, имеющие наиболее значимый для общества характер, базирующиеся на положениях Конституции РФ виды социального обеспечения и их размер или объем, сроки их предоставления устанавливаются законом⁶. Во исполнение предписаний федеральных законов принимается огромное количество подзаконных актов, которые имеют «вспомогательный» характер, регулируя, как правило, процедурные вопросы, направленные на реализацию закрепленных прав граждан на тот или иной вид социального обеспечения.

При этом подзаконными актами или нормативными правовыми актами субъектов РФ также может осуществляться регулирование отдельных мер социальной поддержки, однако ими предусматриваются дополнительные виды помощи или решаются вопросы, актуальные для населения определенной территории (в случае регионального правотворчества). Например, указами Президента РФ устанавливаются выплаты к денежному довольствию военнослужащим,

⁴ *Иванов Р. Л.* О понятии принципов права // Вестник Омского университета. 1996. Вып. 2. С. 118.

⁵ См. подробнее: *Ромашев Ю. С.* Общие принципы права в системе международного права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2021. № 3. С. 152—153.

⁶ Конституция РФ. Ст. 7, 39 // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: www.pravo.gov.ru, 06.10.2022.



находившимся в отставке и получавшим пенсию за выслугу лет и заключившим в период проведения специальной военной операции контракт о прохождении военной службы или мобилизованным⁷. Установленная данными указами компенсационная выплата не является основным видом социального обеспечения и единственным источником средств существования, а, скорее, выступает как определенная привилегия, преимущественное право в связи с тем, что по общим нормам выплата пенсии в период возобновления военной службы приостанавливается. Система гарантий детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, регулируется соответствующим Федеральным законом⁸, которым, в свою очередь, допускается установление дополнительных гарантий для этой категории лиц законодательством субъектов РФ.

Следует также отметить строгую регламентацию процедур предоставления социального обеспечения. Законодательство содержит порядок обращения за социальным обеспечением, установления юридических фактов, предоставления необходимых сведений, взаимодействия органов и организаций, перечень необходимых документов и требования к их оформлению, сроки рассмотрения заявлений и принятия решений. Так, процедурные вопросы назначения и выплаты государственных пособий гражданам, воспитывающим детей, регулируются подзаконными актами, принимаемыми Правительством РФ и уполномоченным федеральным органом исполнительной власти — Минтрудом России⁹. В качестве примера можно привести постановление Правительства РФ, которым регулируются процедурные вопросы, связанные с выплатой ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка¹⁰. Также Минтрудом России утверждена, например, типовая форма о взаимодействии между органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, — Социальным фондом России и кредитными организациями, доставляющими пенсии конкретным пенсионерам¹¹.

⁷ Указ Президента РФ от 11.09.2023 № 669 (ред. от 28.06.2024) «О ежемесячной компенсационной выплате отдельным категориям военнослужащих» // СЗ РФ. 2023. № 38. Ст. 6893 ; 2024. № 27. Ст. 3798 ; Указ Президента РФ от 28.06.2024 № 554 «О ежемесячной компенсационной выплате отдельным категориям военнослужащих, проходящих военную службу по контракту» // СЗ РФ. 2024. № 27. Ст. 3798.

⁸ Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 31.07.2025) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // СЗ РФ. 1996. № 52. Ст. 5880 ; 2025. № 31. Ст. 4694.

⁹ Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 23.07.2025) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей». Ст. 3 // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929 ; 2025. № 30 (ч. II). Ст. 4398.

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 16.12.2022 № 2330 (ред. от 28.12.2024) «О порядке назначения и выплаты ежемесячного пособия в связи с рождением и воспитанием ребенка» // СЗ РФ. 2022. № 52. Ст. 9602 ; 2024. № 53 (ч. III). Ст. 8760.

¹¹ Приказ Минтруда России от 14.11.2014 № 881н (ред. от 05.08.2021) «Об утверждении типовых форм договоров о доставке пенсий, выплачиваемых Пенсионным фондом Российской Федерации, заключенных территориальными органами Пенсионного фонда Российской Федерации с кредитными организациями и организациями почтовой связи

Следует отметить, что в тех случаях, когда установленные подзаконными актами процедуры назначения какой-либо меры социальной поддержки затрудняют реализацию права граждан на социальное обеспечение, такие препятствия могут быть устранены в судебном порядке. Так, Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ было вынесено определение по жалобе пенсионерки, которой отказали в назначении региональной доплаты к пенсии на основании того, что подзаконным актом предусмотрена подача заявления исключительно в электронной форме¹², что оказалось недоступно для заявительницы по причине компьютерной неграмотности, а заявление в бумажной форме не соответствовало требованиям, установленным правилами, и, соответственно, не удовлетворило региональные органы соцзащиты. Коллегия Верховного Суда РФ признала, что оспариваемое положение необоснованно лишает пожилого человека права на предусмотренную для него меру социальной поддержки и нарушает принцип доступности обращения граждан за предоставлением государственных и муниципальных услуг и предоставления этих услуг¹³.

Одним из аспектов реализации принципа законности является контроль за соблюдением законодательства в сфере социального обеспечения, так как должно быть не только установлено нормами законов право на отдельные виды социального обеспечения, но и созданы все условия для его реального осуществления. Контроль за соблюдением законодательства предусмотрен как на федеральном, так и на региональном уровне и касается не только предоставления социального обеспечения, но и случаев утраты права на него, влекущей прекращения выплат или оказания социальных услуг¹⁴. Особо значимым представляется необходимость контроля за предоставлением мер социальной поддержки в тех случаях, когда эта компетенция возложена на субъекты РФ, так как очевидно, что значительно усложняется нормативно-правовое регулирование с учетом региональных норм и увеличивается круг уполномоченных субъектов. Например, существующая система социального обслуживания имеет весьма сложную организационную структуру, предусматривающую участие не только федеральных и региональных государственных органов и организаций, но и негосударственных поставщиков социальных услуг, что ставит вопрос о необходимости проведения контрольных

(иными организациями, занимающимися доставкой пенсий)» // Российская газета. 29.12.2014. № 297.

¹² Постановление Правительства Москвы от 17.11.2009 № 1268-ПП (ред. от 20.09.2023) «О региональной социальной доплате к пенсии» // Вестник Мэра и Правительства Москвы. 01.12.2009. № 67. Т. 1 ; 26.09.2023. № 53. Т. 2.

¹³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.03.2025 № 5-КГ24-127-К2 (УИД 77RS0009-02-2022-011293-45).

¹⁴ См., например: приказ Минтруда России от 05.08.2021 № 545н (ред. от 09.08.2024) «О утверждении Правил выплаты пенсий, осуществления контроля за их выплатой, проведения проверок документов, необходимых для их выплаты, начисления за текущий месяц сумм пенсии в случае назначения пенсии другого вида либо в случае назначения другой пенсии в соответствии с законодательством Российской Федерации, определения излишне выплаченных сумм пенсии». Раздел IV // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>, 14.10.2021.



и профилактических мероприятий с целью проверки качества предоставляемых услуг. В связи с этим был принят специальный нормативный акт, устанавливающий положения о государственном надзоре в сфере социального обслуживания¹⁵.

Достаточно эффективным представляется контроль за соблюдением законодательства о социальном обеспечении со стороны органов прокуратуры, которые постоянно выявляют нарушения прав особо уязвимых категорий населения. Наиболее частые нарушения касаются обеспечения жильем лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лекарственного обеспечения инвалидов и доступности для них инфраструктурных объектов, социального обеспечения многодетных семей и членов семей участников специальной военной операции. По итогам проводимых органами прокуратуры проверок нарушенные права восстанавливаются, однако приходится признать, что, несмотря на активную работу надзорного органа, указанные нарушения носят перманентный характер.

Реализации принципа законности способствует возможность судебной защиты прав граждан в сфере социального обеспечения. В качестве одной из особенностей способа правового регулирования социального обеспечения является административный порядок защиты прав, т.е. обращение в вышестоящие органы. Однако это ни в коем случае не исключает права граждан на обжалование в суде решений органов, предоставляющих социальное обеспечение, если такие решения являются незаконными и нарушающими их права. Судебная практика по вопросам защиты прав в сфере социального обеспечения обширна и разнообразна по охвату проблем, которые становятся предметом рассмотрения судебными органами, нередко вытекая из недостаточно четкой законодательной регламентации отдельных вопросов. Не во всех случаях решения выносятся в пользу заявителей, однако сам факт возникновения множества споров по однотипным вопросам свидетельствует или о неточных формулировках норм права, или о неполной информационной обеспеченности получателей социального обеспечения. Так, только за первую половину 2025 г. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела более десяти жалоб, связанных с компенсацией инвалидам расходов стоимости самостоятельно приобретенных технических средств¹⁶.

Следующий общеправовой принцип, реализуемый в праве социального обеспечения, — принцип социальной справедливости. В качестве правового принципа социальная справедливость в ее современном понимании юридической наукой выступает основой правотворческой деятельности, имея наибольшее

¹⁵ Постановление Правительства РФ от 25.06.2021 № 999 (ред. от 23.06.2025) «Об утверждении Положения о федеральном государственном контроле (надзоре) в сфере социального обслуживания» // СЗ РФ. 2021. № 27 (ч. II). Ст. 5386 ; 2025. № 26 (ч. II). Ст. 3514.

¹⁶ См., например: определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.04.2025 № 18-КГ25-34-К4 (УИД 23RS0040-01-2023-001826-89) ; от 12.05.2025 № 18-КГ25-35-К4 (УИД 23RS0040-01-2023-001821-07) ; от 19.05.2025 № 18-КГ25-38-К4 (УИД 23RS0040-01-2023-007241-43).

значение для регулирования публичных отраслей права¹⁷, к которым относится и право социального обеспечения. Общим проявлением данного принципа в праве социального обеспечения является стремление к формированию системы социальной защиты, в которой гарантируются равный для всех членов общества доступ к основным благам и возможностям, справедливое распределение материальных ресурсов и минимизация социального неравенства. Социальное обеспечение выступает как инструмент перераспределения доходов, сглаживая неравенство в доходах различных слоев населения и обеспечивая поддержку наименее защищенных из них. При этом должен быть гарантирован равный доступ к получению мер социальной поддержки любому лицу при наступлении обстоятельств, признаваемых обществом социально значимыми. Перераспределяя ресурсы в пользу нуждающихся, члены общества учитывают, что любой из них по независящим от него обстоятельствам может оказаться в категории лиц, получающих помощь по системе социального обеспечения.

Представляется, что, презюмируя равные права и доступ к получению социального обеспечения, совершенно справедливо установить различия в объеме и размерах мер социальной поддержки в зависимости, например, от факторов, отягчающих положение определенной группы лиц по сравнению с другими, или от значимости вклада, который был ими внесен в создание общественных материальных благ, в том числе подлежащих распределению. В первом случае можно привести объем мер социальной поддержки, предоставляемый инвалидам. Любое лицо, наделенное данным статусом, имеет право на получение целого перечня видов социального обеспечения, содержание которого тем не менее будет отличаться в зависимости от группы инвалидности и характера нарушения здоровья. Весьма разнообразны в нашей стране меры социальной поддержки всех семей с детьми, однако многодетные семьи имеют право на более широкий их объем. Так, бесплатное лекарственное обеспечение оказывается детям до трех лет, а детям из многодетных семей — до 6 лет¹⁸. Такая дифференциация вполне оправдана более тяжелой финансовой нагрузкой, которая ложится на многодетную семью.

В отношении обоснованности различия в социальном обеспечении с учетом трудового вклада видится вполне справедливым при определении права на меры социальной поддержки и их объемов принимать во внимание как сам факт осуществления оплачиваемой деятельности, так и характер и условия труда. Все материальные блага, производимые обществом, создаются именно работающими гражданами, соответственно, становясь субъектами правоотношений по социальному обеспечению, эти лица получают часть того, что они же сами произвели, а размер обеспечения оправданно зависит от объема их трудового вклада. Значительная доля видов социального обеспечения, предусмотренных сегодня для осуществляющих трудовую деятельность, базируется на системе

¹⁷ Степаненко Р. Ф. Принцип социальной справедливости: рациональное и иррациональное // Юридическая техника. 2020. № 14. С. 320.

¹⁸ Постановление Правительства РФ от 30.07.1994 № 890 (ред. от 14.02.2002) «О государственной поддержке развития медицинской промышленности и улучшении обеспечения населения и учреждений здравоохранения лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения» // СЗ РФ. 1994. № 15. Ст. 1791 ; 2002. № 7. Ст. 699.



обязательного социального страхования, в рамках которой количество взносов зависит от уровня дохода, как и размер соответствующих страховых выплат. С нашей точки зрения, такой подход к определению объема социальной поддержки является абсолютно справедливым.

Закрепляя право каждого на социальное обеспечение, ст. 39 Конституции РФ уточняет, что данное право гарантируется при наступлении определенных случаев, как заявленных в самом Основном законе, так и установленных иными законами. Таким образом, социальное обеспечение реализуется не в отношении абсолютно всех граждан, а при условии наступления конкретных обстоятельств, жизненных ситуаций, которые признаются социально значимыми, с учетом критериев нуждаемости, устанавливаемых законодательством. Причинами таких обстоятельств могут выступать как традиционные, присущие всем человеческим сообществам социальные риски (старость, инвалидность, безработица и т.д.), так и актуальные для определенного общества. Например, в условиях ухудшения демографической ситуации особое внимание государства направляется на принятие дополнительных мер социальной поддержки семей с детьми с целью стимулирования рождаемости. С началом специальной военной операции на федеральном и региональном уровнях вводится широкий перечень форм поддержки для ее участников и членов их семей, что является признанием их заслуг перед страной.

Улучшение среднего уровня жизни населения позволило поставить вопрос о необходимости борьбы с бедностью и социальным исключением как социальным явлением, препятствующим дальнейшему устойчивому развитию общества. Такая задача была поставлена среди национальных целей развития¹⁹ и планомерно реализуется посредством совершенствования социально-обеспечительного законодательства в части повышения размеров ранее установленных видов обеспечения до уровня прожиточного минимума (например, пособия по беременности и родам для обучающихся²⁰) и путем введения новых, направленных на помощь лицам, чей доход оказался ниже черты бедности по независящим от них обстоятельствам (например, ежемесячное пособие в связи с рождением и воспитанием ребенка²¹).

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что принцип законности реализуется в праве социального обеспечения посредством установления законами основных видов социального обеспечения, гарантирующих сохранение источника средств существования, строгую регламентацию процедур назначения

¹⁹ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // СЗ РФ. 2024. № 20. Ст. 2584.

²⁰ Федеральный закон от 23.07.2025 № 249-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»» // СЗ РФ. 2025. № 30 (ч. II). Ст. 4398.

²¹ Федеральный закон от 21.11.2022 № 455-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»» // СЗ РФ. 2022. № 48. Ст. 8322.

каждого из видов обеспечения, государственный контроль за соблюдением законодательства, защиту права на социальное обеспечение в судебном порядке.

Принцип социальной справедливости воплощается в равном доступе всех членов общества к получению мер социальной поддержки, в предоставлении социального обеспечения всем при наступлении условий, признаваемых государством социально значимыми, при установлении различий в объеме и размерах предоставляемого социального обеспечения с учетом трудового вклада, условий и характера работы лиц, осуществляющих оплачиваемую деятельность.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Аникушин С. В., Лысенков С. Г.* Теоретико-философские аспекты понимания категории «принцип» // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. — 2014. — № 2 (62). — С. 11—16.
2. *Ведяхин В. М., Суркова О. Е.* Факторы формирования и реализации принципов права. — Самара : Изд-во Самар. гос. экон. акад., 2005. — 146 с.
3. *Иванов Р. Л.* О понятии принципов права // Вестник Омского университета. — 1996. — Вып. 2. — С. 115—118.
4. *Лившиц Р. З.* Теория права : учебник. — М. : Бек, 1994. — 224 с.
5. *Ромашев Ю. С.* Общие принципы права в системе международного права // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2021. — № 3. — С. 148—174.
6. *Смирнов Д. А.* О понятии принципов права // Общество и право. — 2012. — № 4 (41). — С. 29—37.
7. *Степаненко Р. Ф.* Принцип социальной справедливости: рациональное и иррациональное // Юридическая техника. — 2020. — № 14. — С. 319—323.
8. *Явич Л. С.* Сущность права. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. — 207 с.



Тун Чжаньцзюнь,
профессор,
доктор юридических наук,
Юридический факультет
Пекинского университета
сельского хозяйства
zhanjun.tong@bua.edu.cn
100083, КНР, Пекин,
район Хайдиан,
Восточная дорога Цинхуа, 17



**Бениамин Александрович
ШАХНАЗАРОВ,**
профессор кафедры
международного частного
права и кафедры
интеллектуальных прав
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)²,
доктор юридических наук
bashahnazarov@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская, д. 9

Особенности правового регулирования международной торговли в сфере сельского хозяйства в контексте охраны интеллектуальных прав в Китае и России¹

Аннотация. Импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий позволяют Китаю и России играть ведущую роль в мировой повестке интеллектуальной собственности. В целях защиты общественных интересов Китай осуществляет контроль и надзор за импортом и экспортом сельскохозяйственных технологий. Правовая система контроля и надзора включает в себя законы, административные нормативные акты и ведомственные правила. Китай осуществляет регистрационное управление договорами в сфере импорта и экспорта сельскохозяйственных технологий. Китай реализует лицензионное управление договорами на ограниченный импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий, устанавливая, соответственно, процедуры для подачи заявок на получение лицензий на ограниченный импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий. Россия в современных условиях геополитической трансформации активно совершенствует свои подходы к правовому обеспечению устойчивости международной торговли в сфере сельского хозяйства, модернизирует законодательство в сфере правовой охраны интеллектуальной собственности, принимает вынужденные ответные ограничительные меры в рассматриваемой области отношений. В статье анализируются ключевые практики правового регулирования международной торговли в сфере сельского хозяйства в контексте охраны интеллектуальных прав в Китае и России.

Ключевые слова: импорт, экспорт, международная торговля, сельское хозяйство, АПК, интеллектуальная собственность, интеллектуальные права

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.146-155

¹ Исследование выполнено в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

² Б. А. Шахназаров является руководителем Российско-китайского центра исследований интеллектуальной собственности в области сельского хозяйства и аграрной промышленности, руководителем Центра правового обеспечения ВЭД, импортозамещения и развития промышленности Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).

TONG Zhanjun,

Professor, Doctor of Law,
Faculty of Law, Beijing Agricultural University
zhanjun.tong@bua.edu.cn

No. 17, Qinghua East Road, Haidian District, Beijing, China

Benjamin A. SHAHNAZAROV,

Professor of the Department of Private International Law
and the Department of Intellectual Rights
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Dr. Sci. (Law)
bashahnazarov@msal.ru

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

Features of Legal Regulation of International Trade in Agriculture in the Context of Intellectual Property Protection in China and Russia

Abstract. *The import and export of agricultural technologies allow China and Russia to play a leading role in the global intellectual property agenda. To protect public interests, China exercises control and supervision over the import and export of agricultural technologies. The legal system of control and supervision includes laws, administrative regulations, and departmental rules. China carries out registration management of contracts for the import and export of agricultural technologies. China carries out licensing management of contracts for the limited import and export of agricultural technologies, establishing procedures for applying for licenses for the limited import and export of agricultural technologies. In the current context of geopolitical transformation, Russia is actively improving its approaches to legally ensuring the sustainability of international trade in agriculture, modernizing its legislation on the legal protection of intellectual property, and taking necessary restrictive measures in this area of relations. This article analyzes key practices in the legal regulation of international trade in agriculture in the context of intellectual property protection in China and Russia.*

Keywords: *import, export, international trade, agriculture, agro-industrial complex, intellectual property, intellectual property rights*

Охрана интеллектуальной собственности (ИС) в сфере сельского хозяйства в современных условиях развития технологий приобретает особое значение для обеспечения устойчивости как сельского хозяйства, так и агропромышленного комплекса в целом. Договорные инструменты передачи исключительного права на тот или иной объект ИС позволяют распространять технологии как в рамках одного государства, так и на международном уровне. Когда речь идет о международных контрактах, опосредующих передачу исключительных прав в сфере сельского хозяйства, то возникают вопросы применимого права, вопросы соотношения положений международных контрактов с публичным



порядком релевантного государства, специфические вопросы охраны отдельных объектов ИС в разных странах, в частности сортов растений, географических указаний и др.

Как в России, так и в Китае вопросам охраны интеллектуальных прав в сфере сельского хозяйства, в том числе для целей расширения рынков сбыта сельскохозяйственной продукции, уделяется особое внимание ввиду того обстоятельства, что оба государства являются крупнейшими производителями сельскохозяйственной продукции. Стремительно развивающиеся рынки сельскохозяйственной продукции обоих государств порождают ряд правовых вопросов, связанных и с договорно-правовым обеспечением распространения, и с охраной технологий и иных объектов ИС.

Здесь важно понимать, что производство пищевой продукции, согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД-2, ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2))³, включает обработку продуктов сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства для приготовления продуктов питания для людей и кормов для животных, а также производство различных промежуточных продуктов, которые не являются пищевыми продуктами.

Производство и продажа пищевой продукции в сфере сельского хозяйства также представляет интерес с точки зрения анализа и сближения российского и китайского правовых подходов, в том числе и для обеспечения российско-китайских международных контрактов, опосредующих международные торговые отношения в сфере сельского хозяйства.

Важно понимать, что интеллектуальные права в агропродовольственных цепочках предполагают сложную и разнообразную правовую защиту, предоставляемую инновациям и разработкам в сельскохозяйственном и продовольственном секторах. Международные организации, такие как Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС), Всемирная торговая организация (ВТО), Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО) и другие, напрямую и косвенно влияют на охрану интеллектуальных прав в сельскохозяйственном секторе посредством международных договоров, соглашений, разъяснений и общего управления системой соответствующих отношений⁴.

В ситуациях, когда отношения по охране интеллектуальных прав, обороту исключительных прав в сфере сельского хозяйства затрагивают юрисдикции двух и более государств, возникают вопросы определения предмета соответствующего договора, дифференциации передаваемых прав на объекты ИС и самой продукции, вопросы согласования сделок в контексте систем контроля экспортно-импортных отношений, применимого права и другие вопросы, что придает особую актуальность процессам гармонизации внутригосударственных правовых подходов

³ Принят и введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14-ст.

⁴ См.: *Tadesse K. Amentae, Wei Song, Jinjin Wang*. Intellectual property rights in the agri-food chains: A systematic review and bibliometric analysis // *World Patent Information*. Vol. 77. 2024. 102279. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S017221902400019x> (дата обращения: 19.10.2025).

к обозначенным отношениям в России и КНР, в том числе с учетом лидирующих позиций данных государств в сельскохозяйственном секторе мировой экономики.

Отмечается, что есть и обратная проблема, когда контракты с несправедливыми условиями, навязанные защитой интеллектуальных прав сильной стороны в агропродовольственном секторе, препятствуют справедливому доступу к информации и распространению знаний, и в целях поощрения исследований и сотрудничества, а также для решения проблем продовольственной безопасности и экологической устойчивости в науке предлагаются и альтернативные стратегии, включая агротехнологии с открытым исходным кодом⁵. То есть согласно обозначенной позиции преимущества технологических достижений в агропродовольственном секторе для общества сдерживаются защитой прав ИС, и именно интеллектуальные права в сфере сельскохозяйственных биотехнологий и других технологий в агропромышленном комплексе ограничивают, например, доступ мелких фермеров к технологиям в пользу крупных транснациональных корпораций.

Эффективные правовые режимы охраны ИС могут способствовать передаче технологий, обеспечивая инвестиции в исследования и инновации в целях смягчения и последствий изменения климата, формировать возможности выстраивания различных траекторий расширения присутствия компаний.

Оценивая опыт и подходы России по регулированию отношений по поводу продажи товаров, продукции в сфере сельского хозяйства, стоит отметить, что с точки зрения контрактных отношений серьезной специфики не наблюдается. Действуют положения ГК РФ, применимые к договорным обязательствам. Имеются отдельные положения ГК РФ, применимые к договорам контрактации § 5 «Контрактация» гл. 30 «Купля-продажа» части второй ГК РФ. Так, в частности, согласно ст. 535 ГК РФ по договору контрактации производитель сельскохозяйственной продукции обязуется передать выращенную (произведенную) им сельскохозяйственную продукцию заготовителю — лицу, осуществляющему закупки такой продукции для переработки или продажи. К отношениям по договору контрактации, не урегулированным правилами § 5 гл. 30 ГК РФ, применяются правила о договоре поставки (ст. 506—524), а в соответствующих случаях — о поставке товаров для государственных нужд (ст. 525—534) ГК РФ.

При этом положения о распоряжении исключительными правами на объекты ИС, выраженные в сельскохозяйственной продукции или в оборудовании, используемом в сельском хозяйстве, содержатся в части четвертой ГК РФ (договоры об отчуждении, лицензионные договоры). Действуют отдельные положения по распоряжению исключительным правом на селекционное достижение (§ 3 гл. 73 ГК РФ). Особенностью здесь является возможность предоставления открытой лицензии на селекционное достижение посредством направления заявления в Минсельхоз России (ст. 1429 ГК РФ).

Условия, на которых право использования селекционного достижения может быть предоставлено любому лицу, сообщаются в Минсельхоз России, который в официальном бюллетене публикует за счет патентообладателя соответствующие сведения об открытой лицензии. Патентообладатель обязан заключить с лицом,

⁵ См.: *Tadesse K. Amentae, Wei Song, Jinjin Wang. Op. cit.*

изъявившим желание использовать указанное селекционное достижение, лицензионный договор на условиях простой (неисключительной) лицензии.

Таким образом, в Российской Федерации созданы условия для распространения селекционных достижений (в России это сорта растений и породы животных), информирования заинтересованных лиц о возможном сотрудничестве по использованию селекционных достижений, заключению лицензионных договоров. Такие договоры о распоряжении исключительными правами могут быть осложнены и иностранным элементом. На практике встречаются и смешанные договорные конструкции, которые могут содержать условия о продаже сельскохозяйственной продукции и передаче исключительных прав на ИС, что допускается ГК РФ в контексте свободы договоров (ст. 421 ГК РФ).

В современных условиях геополитической трансформации в Российской Федерации действуют временные ограничения на ввоз и вывоз отдельных видов товаров, которые в октябре 2025 г. было решено продлить на период до конца 2027 г.⁶ Это касается, в частности, запрета на вывоз технологического, медицинского оборудования, сельхозтехники, электрической аппаратуры, турбин, ядерных реакторов, металлорежущих станков; экспорта в недружественные страны некоторых видов лесоматериалов.

Также продлена возможность применения ограничений на ввоз семян отдельных видов сельскохозяйственных культур из недружественных стран. Речь идет о семенах картофеля, пшеницы, ржи, ячменя, кукурузы, соевых бобов, рапса, подсолнечника и сахарной свеклы. Продолжают действовать повышенные ставки ввозных пошлин на отдельные виды мясных, рыбных, кондитерских изделий, на минеральную воду, пиво, растворимый и жареный кофе, на автомобильные свечи зажигания и ряд других товаров.

Для России важно своевременно и с учетом современных реалий принимать адекватные регуляторные меры, которые могут носить и протекционистский характер, направленный на защиту отечественных производителей, чтобы обеспечить устойчивое развитие сельского хозяйства и агропромышленного комплекса в условиях геополитической трансформации.

Рассматривая опыт КНР, стоит отметить, что Концепция построения ведущей державы в области интеллектуальной собственности Китая (2021—2035 гг.) ставит цель к 2035 г. вывести комплексную конкурентоспособность страны в сфере ИС в число мировых лидеров, завершить формирование полной сбалансированной системы законодательства об ИС, обеспечить бурное развитие инновационного предпринимательства, поддерживаемого ИС, сформировать у всего общества устойчивую культуру уважения к ИС, создать всестороннюю многоуровневую международную кооперацию по глобальному управлению в сфере ИС и в конечном счете построить ведущую державу в сфере ИС мирового уровня и с китайской спецификой. Технологии, включая сельскохозяйственные, являются важнейшей составляющей ИС, а их импорт и экспорт — звеном участия Китая в глобальном управлении ИС.

Сельхозтехнологии затрагивают такие публичные интересы, как продовольственная безопасность, биобезопасность и экологическая среда, поэтому Китай

⁶ Постановление Правительства РФ от 02.10.2025 № 1516 // СПС «КонсультантПлюс».

проводит единую политику управления технологическим импортом и экспортом, законодательно обеспечивая справедливый и свободный порядок технологического обмена. Внешнеторговые сделки с сельхозтехнологиями совершаются на основе контрактов, здесь важна защита государственных интересов, предупреждения договорных правовых рисков и охраны прав сторон сделки.

Технологии могут быть закреплены в изобретении; промышленном дизайне; полезной модели; новом сорте растений либо выражены в форме: технической информации; ноу-хау; консультационных услуг, оказываемых экспертами при проектировании, монтаже, запуске или обслуживании завода, а также при управлении промышленным или торговым предприятием и его операциями⁷.

В зависимости от отрасли производства технологии подразделяются на сельскохозяйственные, промышленные, коммуникационные и др. Согласно Закону КНР о распространении сельскохозяйственных технологий под сельскохозяйственной технологией понимаются научные и прикладные разработки, используемые в растениеводстве, лесном хозяйстве, животноводстве и рыбоводстве (в частности, селекция и семеноводство, агротехника, удобрение и технологии разведения животных) и др.

Исходя из различий в правовой охране, сельскохозяйственные технологии делятся на два вида:

- 1) запатентованные сельскохозяйственные технологии;
- 2) ноу-хау в сельском хозяйстве.

Первые охватываются и защищаются патентным правом КНР. Вторые представляют собой разновидность технической коммерческой тайны. Согласно Закону КНР о недобросовестной конкуренции, коммерческой тайной признается любая техническая или хозяйственная информация, которая: не известна широкому кругу лиц; обладает коммерческой ценностью; подвергается правообладателем мерам конфиденциальности. Так, для ноу-хау характерны три признака: секретность, ценность и охраноспособность.

Согласно Положению КНР об управлении импортом и экспортом технологий (ред. 2020 г.), под импортом/экспортом технологий понимается осуществляемая в форме внешней торговли, инвестиций или экономико-технического сотрудничества передача технологий: из-за пределов Китая в Китай; из Китая за его пределы.

Импортно-экспортный контракт на сельскохозяйственную технологию — это договор, заключаемый именно для передачи прав на технологию. К таким контрактам относятся: договор уступки прав по патенту; договор уступки права на подачу заявки на патент; лицензионный договор на использование прав по патенту; лицензионный договор на ноу-хау в сфере сельского хозяйства; договор на технические услуги в сельском хозяйстве; любые иные контракты, содержащие элементы импорта/экспорта сельскохозяйственных технологий.

Правовое регулирование контрактов имеет три нормативных уровня: законы, административные регламенты и ведомственные правила.

Ключевым источником является Закон КНР о внешней торговле (в ред. 2022 г.). Он устанавливает запреты и ограничения на технологический импорт/экспорт,

⁷ Baidu Baike // URL: <https://baike.baidu.com/item/技术/13014499> (дата обращения: 02.10.2025).

порядок лицензирования и регистрации контрактов и служит основным правовым основанием государственного контроля за соответствующими сделками, включая сельскохозяйственные технологии.

К административным регламентам относится Положение об управлении импортом и экспортом технологий, детализирующее классификацию контрактов (на свободные, ограниченные, запрещенные) и процедуры их согласования.

Ведомственные правила разрабатываются министерствами и комиссиями Госсовета. В отношении контрактов на сельскохозяйственные технологии применяются: Методика регистрации контрактов на импорт/экспорт технологий (Минкоммерции, ред. 2009 г.), которой определяются субъекты, порядок, содержание и изменение регистрационных записей; Методика управления технологиями, запрещенными/ограниченными к импорту (Минкоммерции, ред. 2019 г.); Методика управления технологиями, запрещенными/ограниченными к экспорту (Минкоммерции, ред. 2019 г.). Эти методики конкретизируют перечни запрещенных и ограниченных технологий и процедуры получения соответствующих разрешений.

Стоит отметить, что регистрации подлежат договоры, заключенные в отношении сельскохозяйственных технологий, отнесенных законодательством к категории свободно импортируемых/экспортируемых. Согласно ст. 14 Закона о внешней торговле и ст. 5—7 Положения об управлении импортом и экспортом технологий на основе принципа свободного перемещения технологий через границу, за исключением случаев прямого запрета или ограничения, стороны (китайская и иностранная) вправе свободно заключать контракты на ввоз/вывоз сельскохозяйственных технологий.

Обязательными сведениями, подлежащими регистрации, являются номер контракта, наименование контракта, поставщик технологии, получатель технологии, конечный пользователь технологии, краткое описание предмета договора, сумма контракта, форма оплаты, срок действия контракта.

Уполномоченными органами по регистрации контрактов на импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий в Китае являются административные органы в сфере коммерции всех уровней (включая Министерство коммерции, административные органы провинций, автономных районов, городов центрального подчинения в сфере коммерции).

Срок регистрации контракта — в течение 60 дней с момента вступления контракта в силу, за исключением контрактов с роялти в качестве формы платежа, в таком случае операторы импорта и экспорта сельскохозяйственных технологий должны выполнить процедуру регистрации контракта в течение 60 дней с момента формирования базовой суммы первого роялти.

Государство осуществляет онлайн-управление регистрацией контрактов на свободный импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий. Операторы импорта и экспорта сельскохозяйственных технологий должны зарегистрировать контракт через Систему управления информацией о контрактах на импорт и экспорт технологий на официальном сайте Министерства коммерции (URL: jsjckqy.fwtmys.mofcom.gov.cn), а затем пройти процедуру регистрации в коммерческом административном органе, предоставив заявление на регистрацию контракта на импорт (экспорт) технологий, копию контракта на импорт (экспорт) технологий (включая перевод на китайский язык) и документы, подтверждающие правовой

статус сторон, подписавших контракт. Коммерческий административный орган в течение трех рабочих дней с момента получения указанных документов проверит содержание регистрации контракта и выдаст оператору импорта и экспорта технологий свидетельство о регистрации контракта на импорт технологий или свидетельство о регистрации контракта на экспорт технологий.

В соответствии с нормами международного частного права при заключении контракта между сторонами из разных стран стороны могут выбрать применимое к контракту право. Статья 41 Закона КНР «О применении права к гражданским отношениям с иностранным элементом» предусматривает, что стороны могут по соглашению выбрать право, применимое к контракту. Если стороны не сделали выбор, применяется право страны места обычного проживания той стороны, которая осуществляет исполнение, наиболее характерное для данного контракта, или другое право, наиболее тесно связанное с данным контрактом.

Таким образом, независимо от того, выбирают ли стороны китайское право или применяется право страны места обычного проживания китайской стороны или другое право, наиболее тесно связанное с контрактом, китайское право может регулировать контракт на импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий. Гражданский кодекс КНР в главе 20 подраздела II «Отдельные виды обязательств» раздела III «Обязательственное право» отдельно регулирует договоры о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ и является основным законодательным актом, регулирующим заключение контрактов на импорт и экспорт сельскохозяйственных технологий.

Статья 850 ГК КНР устанавливает, что ничтожны договоры о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, которые незаконно монополизуют технологию или нарушают технические достижения других лиц. Нарушение технических достижений других лиц должно включать нарушение прав третьих лиц на использование технических достижений и нарушение прав других лиц на изобретение, открытие, а также других прав на научно-технические достижения⁸. Подтверждение незаконной монополизации технологии осуществляется на основании императивных норм законов и административных нормативных актов⁹.

Закон КНР «Об административном лицензировании» определяет административное лицензирование как действия административных органов по разрешению гражданам, юридическим лицам или другим организациям заниматься определенной деятельностью на основе их заявки и после проверки в соответствии с законом. В соответствии с Законом «О внешней торговле» и Положением об управлении импортом и экспортом технологий Китай осуществляет управление

⁸ Чжао Кэ. Действительность договоров о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, нарушающих технические достижения других лиц // Народная юстиция. 2012. № 16. С. 102—104. DOI: 10.19684/j.cnki.1002-4603.2012.16.024.

⁹ Ху Сяохун. Применение права к недействительным технологическим контрактам, вызванным незаконным монополизмом технологий: текущая ситуация и пути реформы // Цзянсу. Общественные науки. 2021. № 3. С. 120—130. DOI: 10.13858/j.cnki.cn32-1312/c.20210525.012.

лицензированием в отношении контрактов на ограниченные сельскохозяйственные технологии, включенные в Каталог технологий, запрещенных и ограниченных к импорту в Китае, и Каталог технологий, запрещенных и ограниченных к экспорту из Китая.

После одобрения заявки на импорт местные органы выдают предварительное разрешение на импорт технологий Китайской Народной Республики, которое единообразно изготавливается и нумеруется Министерством коммерции, действует 3 года и дает возможность заключить контракт на импорт технологии.

Лицензирование экспорта ограниченных сельскохозяйственных технологий осуществляется местными органами по контролю за коммерческой деятельностью совместно с административными органами по науке и технике провинций, автономных районов и городов центрального подчинения.

Статья 15 Закона КНР «О внешней торговле» устанавливает основания, по которым государство может запретить импорт или экспорт соответствующих технологий. Так, например, технология производства пестицидов является сельскохозяйственной технологией, запрещенной к импорту. Запрещенными к экспорту сельскохозяйственными технологиями в Китае являются технологии разведения пород домашнего скота, технологии пород шелкопрядов и др.

Договоры, заключенные сторонами в отношении сельскохозяйственных технологий, запрещенных к импорту или экспорту, нарушают императивные положения Закона «О внешней торговле», что влечет их недействительность в соответствии со ст. 153 Гражданского кодекса КНР.

Таким образом, в процессе формирования Китаем ведущих позиций в сфере ИС необходимо эффективное правовое обеспечение импорта и экспорта сельскохозяйственных технологий. Китай, исходя из защиты государственной безопасности, охраны здоровья людей и животных, защиты окружающей среды и других общественных интересов, нуждается в осуществлении надзора и управления контрактами на импорт и экспорт в сфере сельскохозяйственных технологий, что влияет на их действительность.

Анализируя опыт правовой охраны ИС при осуществлении международной торговли в Российской Федерации и Китайской Народной Республике, стоит отметить, что в КНР функционирует более детализированная система контроля за экспортно-импортными отношениями в сфере передачи технологий в сельском хозяйстве.

В России могут быть восприняты подходы КНР к формированию каталога технологий, запрещенных и ограниченных к импорту и экспорту, в том числе сельскохозяйственных технологий, а также гражданско-правовые положения о том, что договоры, заключенные сторонами в отношении сельскохозяйственных технологий, запрещенных к импорту (согласно Каталогу технологий, запрещенных и ограниченных к импорту) или к экспорту (согласно Каталогу технологий, запрещенных и ограниченных к экспорту), являются противоречащими императивным нормам и признаются недействительными.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ху Сяохун. Применение права к недействительным технологическим контрактам, вызванным незаконным монополизмом технологий: текущая ситуация и пути реформы // Цзянсу. Общественные науки. — 2021. — № 3. — С. 120—130. — DOI: 10.13858/j.cnki.cn32-1312/c.20210525.012.
2. Чжао Кэ. Действительность договоров о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, нарушающих технические достижения других лиц // Народная юстиция. — 2012. — № 16. — С. 102—104. — DOI: 10.19684/j.cnki.1002-4603.2012.16.024.
3. Baidu Baike // URL: <https://baike.baidu.com/item/技术/13014499> (дата обращения: 02.10.2025).
4. Tadesse K. *Amentae*, Wei Song, Jinjin Wang. Intellectual property rights in the agri-food chains: A systematic review and bibliometric analysis // World Patent Information. — Vol. 77. — 2024. — 102279. — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S017221902400019x> (дата обращения: 19.10.2025).



**Никита Сергеевич
ЗУБАРЕВ,**

консультант,

ООО «Айнекс Эдженси»

**inlesterwetrust19@
gmail.com**

115093, Россия, г. Москва,
1-й Щипковский пер., д. 5

Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» как реакция на вызовы цифровизации торговли

Аннотация. В июле 2025 г. в Российской Федерации по итогам долгих обсуждений был принят Федеральный закон № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации».

В рамках настоящего материала проведен комплексный анализ предмета регулирования, понятийного аппарата нового Закона, в том числе понятий «партнер посреднической цифровой платформы», «пункт приема и выдачи заказов», «логистическая инфраструктура оператора посреднической цифровой платформы» и т.д., а также анализ реакции профессионального сообщества на законодательные новеллы и возможные последствия их принятия для российской экономики. Автор приходит к выводу о необходимости доработки ряда положений нового Закона на законодательном уровне и на уровне подзаконных актов.

Ключевые слова: правовое регулирование, цифровая платформа, цифровая экономика, электронная коммерция, посредническая цифровая платформа, партнер посреднической цифровой платформы, пользователь посреднической цифровой платформы, логистическая инфраструктура оператора

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.156-163

Nikita S. ZUBAREV,

Consultant, Inex Agency LLC

inlesterwetrust19@gmail.com

5, 1st Shchipkovsky per., Moscow, Russia, 115093

The Federal Law «On Certain Issues of Regulating the Platform Economy in Russian Federation» as a Response to the Challenges of Trade Digitalization

Abstract. In July 2025 after a long period of discussions the Federal Law No. 289 “On Certain Issues of Regulating the Platform Economy in the Russian Federation,” was adopted.

This article provides a comprehensive analysis of the scope of regulation and conceptual framework of the new law, including the concepts of “intermediary digital platform partner,” “order acceptance and delivery point,” “logistical

infrastructure of an intermediary digital platform operator," etc., and the reaction of the professional community to the legislative changes and the possible consequences of their adoption for the Russian economy.

The author concludes that a number of provisions of the new law need to be revised at the legislative level and at the level of subordinate legislation.

Keywords: *legal regulation, digital platform, digital economy, e-commerce, intermediary digital platform, intermediary digital platform partner, intermediary digital platform user, operator's logistics infrastructure*

Принятие Федерального закона «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации»¹ (далее — Закон № 289-ФЗ) является, по сути, первой комплексной попыткой урегулирования отношений, возникающих между операторами посреднических цифровых платформ, их партнерами и пользователями в связи с продажей товаров, выполнением работ, оказанием услуг. Именно такой предмет регулирования очерчивается законодателем. Ввиду его особой значимости для регулирования рынка электронной коммерции в Российской Федерации автор считает необходимым в рамках данной статьи проанализировать сферу его правового регулирования, отдельные особенности понятийного аппарата, введенного новым Законом, и возможные последствия его принятия.

По вопросу регуляторных рамок Закона № 289-ФЗ следует отметить следующее. Законодателем отдельно указывается: «Действие положений Федерального закона не распространяется на деятельность операторов инвестиционных платформ, операторов государственных и муниципальных информационных систем, операторов иных информационных систем (информационных ресурсов), создаваемых в соответствии с федеральными законами, операторов электронных площадок и операторов специализированных электронных площадок, функционирующих в соответствии с законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, законодательством Российской Федерации в сфере закупок товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательством Российской Федерации о несостоятельности (банкротстве) или законодательством Российской Федерации о приватизации» (п. 4 ст. 1).

Представляется, что исключение такого рода платформ из предмета регулирования принятого Закона предусматривалось законодателем ввиду присутствия у них известной специфики и наличия собственного правового регулирования и довольно развитого законодательства.

В этой связи нельзя не отметить, что, несмотря на наименование законодательного акта (как бы намекающее, что законодатель намерен обеспечить правовым регулированием целый ряд вопросов платформенной экономики), при анализе его положений и сферы правового регулирования становится очевидным, что замысел законодателя был направлен именно на урегулирование отношений,

¹ Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2025. № 31. Ст. 4643.

складывающихся по поводу торговли на маркетплейсах (или «посреднических цифровых платформах» в терминологии нового Закона).

Аналогичное противоречие прослеживается и при анализе пояснительной записки к проекту данного федерального закона, размещенной в карточке законопроекта в автоматизированной информационной системе «Система обеспечения законодательной деятельности Государственной Думы Федерального собрания Российской Федерации». Так, в ее первом абзаце отмечается: «Проект федерального закона... разработан в целях создания безопасной цифровой среды на цифровых платформах, а также для создания правовых условий развития и функционирования таких платформ»². Как следует из анализа отдельных положений принятого Закона, так или иначе все его нормы затрагивают деятельность именно посреднических цифровых платформ (маркетплейсов) как отдельного их вида, исходя из чего можно сделать вывод о том, что в полной мере достичь заявленных в пояснительной записке к законопроекту целей при проектировании нового федерального закона у законодателя не получилось.

В этой связи нельзя не согласиться с позицией В. Ф. Попондопуло, Д. А. Петрова и Е. В. Силиной, которые справедливо отмечают, что «сфера применения этого закона сужается тремя способами»³. К таким способам авторы относят: прямое указание на объект регулирования (уже упомянут нами выше), а также исключение из предмета его регулирования ряда разновидностей цифровых платформ (также упомянуто выше).

Анализируя понятийный аппарат Закона № 289-ФЗ, прежде всего следует отметить (наряду с категориями «цифровая платформа» и «посредническая цифровая платформа», которые автор предполагает проанализировать в рамках отдельной статьи) впервые введенные в законодательство понятия «партнер цифровой посреднической платформы» и «пользователь цифровой посреднической платформы». Под «партнером посреднической цифровой платформы» в Законе № 289-ФЗ понимается «юридическое лицо, индивидуальный предприниматель или физическое лицо, применяющее специальный налоговый режим “Налог на профессиональный доход” (за исключением физических лиц, совершающих между собой на посреднической цифровой платформе сделки, не связанные с осуществлением предпринимательской деятельности), заключившие договор с оператором и осуществляющие деятельность на посреднической цифровой платформе, направленную на продажу товаров пользователям-покупателям (“партнер-продавец”), и (или) осуществляющие деятельность на посреднической цифровой платформе, направленную на выполнение работ или оказание услуг пользователям-заказчикам в рамках гражданско-правовых отношений при условии соблюдения требований, предусмотренных Федеральным законом

² Система обеспечения законодательной деятельности Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации // URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/959244-8> (дата обращения: 10.12.2025).

³ Попондопуло В. Ф., Петров Д. А., Силина Е. В. Развитие конкуренции как цель нового законодательства о платформенной экономике в Российской Федерации // Конкурентное право. 2025. № 4. С. 2—5.

«партнер-исполнитель»), или являющиеся владельцами пункта (пунктов) выдачи заказов» (п. 4 ст. 2).

Нельзя при этом не упомянуть, что долгое время, в том числе в законопроектах, находящихся на рассмотрении в Государственной Думе, предлагалось закрепить на законодательном уровне понятия «продавец товаров на маркетплейсах» и «исполнитель на маркетплейсах». Как представляется, предложенная в новом Законе категория «партнер посреднической цифровой платформы» с ее разделением на подкатегории — «партнер-продавец» и «партнер-исполнитель» является более универсальной и совершенной.

Кроме того, Законом № 289-ФЗ вводится категория пользователя посреднической цифровой платформы. Под ним в рамках данного Закона понимается «лицо, не являющееся оператором и использующее функционал посреднической цифровой платформы в целях приобретения товаров («пользователь-покупатель»), получения результатов выполнения работ, оказания услуг («пользователь-заказчик»).

Отдельно следует подчеркнуть, что в закрепленном в законодательстве понятии не содержится указания на потребительский характер пользователя, не указывается, что такой субъект приобретает товары (работы, услуги) для личных целей, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, — понятие «пользователь» сформулировано максимально широко. Думается, что это связано с все более набирающим популярность сегментом B2B (business to business) в контексте приобретения товаров и услуг на маркетплейсах, когда получает широкое распространение выступление юридических лиц в гражданском обороте в качестве покупателя (заказчика) на маркетплейсах. В связи с этим представляется, что законодатель намеренно не стал ограничивать категории субъектов-пользователей, выделяя в них потребительскую составляющую.

Кроме того, существенной новеллой понятийного аппарата Закона можно считать закрепление ряда специфических для маркетплейсов понятий, ранее существовавших только в офертах отдельных посреднических цифровых платформ: «пункт приема и выдачи заказов», «владелец пункта приема и выдачи заказов», «заказ», «личный кабинет», «карточка товара, работы, услуги», «поисковая выдача» и «рейтинг товара, работы, услуги». Стоит отметить, что само по себе закрепление понятий в законодательстве, пусть и долгое время уже существовавших фактически, является существенным позитивным шагом законодателя.

Обратим при этом внимание на определенные существенные, по нашему мнению, неточности юридико-технического характера. Первая из них касается спроектированного понятия «пункта приема и выдачи заказов». Так, закрепленное Законом № 289-ФЗ понятие «пункт приема и выдачи заказов» подразумевает в качестве такового «объект логистической инфраструктуры оператора, в котором оператором или партнером осуществляется деятельность по приемке, хранению, выдаче и возврату товаров, заказанных пользователем-покупателем на посреднической цифровой платформе, а также могут осуществляться иные действия, направленные на совершение сделок, проведение расчетов или осуществление финансовых операций между пользователем, оператором и (или) партнером» (п. 10 ст. 2).

То есть в контексте данного понятия речь идет именно об обороте товаров. При этом в рамках понятия «заказ» в Законе № 289-ФЗ понимается «задание

пользователя-заказчика на выполнение работ, оказание услуг, адресованное партнеру-исполнителю». Очевидно, что пункт выдачи и приема, о котором упоминается в проанализированном выше понятии, не может являться пунктом выдачи и приема «задания пользователя-заказчика на выполнение работ, оказание услуг», что в дальнейшем может спровоцировать разночтения в толковании и затруднения в применении положений Закона.

Вторая из очевидных неточностей, требующих дополнительного уточнения и корректировки, заключается в несогласованности между собой (особенно в контексте возможных нарушений антимонопольного законодательства) понятия «владелец пункта приема и выдачи заказов» (как уже отмечалось, оно само по себе не совсем корректно с точки зрения увязки с термином «заказ») и термина «логистическая инфраструктура оператора». Как упоминалось выше, в рамках Закона № 289-ФЗ пункт приема и выдачи заказов рассматривается в контексте элемента логистической инфраструктуры оператора посреднической цифровой платформы, и деятельность на нем, как следует из приведенного выше законодательного определения, может осуществляться и самим оператором платформы. Однако при рассмотрении законодательного определения термина «владелец пункта приема и выдачи заказов» обнаруживается, что «владелец пункта приема и выдачи заказов — юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, заключившие договор с оператором...».

Поскольку оператор цифровой платформы не может заключить договор сам с собой, становится очевидно, что оператор цифровой платформы исключается из числа возможных субъектов — владельцев пунктов приема и выдачи заказов. Еще больше это противоречие прослеживается при обращении к самому понятию «логистическая инфраструктура оператора посреднической цифровой платформы», в соответствии с которым под логистической инфраструктурой понимаются в том числе «склады, распределительные центры, пункты выдачи заказов... принадлежащие оператору». В доктрине на это противоречие также обращали внимание А. В. Габов, С. П. Саяпин⁴.

В целом наряду с комплексно проработанным (пусть и не без недостатков) понятийным аппаратом можно отметить, что положения Закона в том виде, в котором он был принят, в широком смысле можно разделить на три основных блока норм.

Первый блок касается защиты прав пользователей платформ. Сюда относятся положения об обязательной проверке операторами цифровых платформ потенциальных партнеров и владельцев ПВЗ, введение широкого перечня требований, предъявляемых к содержанию карточек товаров (работ, услуг), и закрепление нормы о возможности их размещения только после подтверждения их безопасности и присвоения соответствующей маркировки, нормы, устанавливающие обязательные требования к хранению и транспортировке товаров, а также касающиеся порядка осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением требований закона.

⁴ Габов А. В., Саяпин С. П. Платформенные отношения как предмет правового регулирования // Lex russica. 2025. № 11 (228). С. 9—30.

Второй блок норм направлен на защиту интересов предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность на цифровой платформе. В этой связи следует отдельно отметить, что законодатель отреагировал на один из ключевых вызовов для всех партнеров посреднических цифровых платформ и владельцев ПВЗ в части установления императивных требований к содержанию договоров, заключаемых между платформой и партнером (владельцем ПВЗ) В их числе:

- требования, которым должен соответствовать партнер и владелец ПВЗ;
- условия о порядке обмена юридически значимыми сообщениями, включая направление уведомления об изменении условий договора;
- исчерпывающий перечень применяемых к партнеру и владельцу ПВЗ мер ответственности, основания и порядок их применения;
- порядок обжалования решений и действий (бездействия) оператора цифровой платформы с указанием срока и процедуры рассмотрения жалоб;
- порядок продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг на посреднической цифровой платформе;
- порядок осуществления расчетов на платформе;
- порядок формирования рейтинга партнера и владельца ПВЗ и последствия присвоения того или иного значения рейтинга и т.д.

В рамках этого блока норм можно выделить установленный законодателем запрет на изменение условий оферты по инициативе оператора с уведомлением менее чем за 45 календарных дней до вступления таких изменений в силу, закрепленный срок для направления оператором мотивированного уведомления партнеру (владельцу ПВЗ) о блокировке доступа к функционалу личного кабинета (3 календарных дня до применения таких мер).

Наряду с упомянутыми мерами защиты прав предпринимателей следует отметить и такие инструменты обеспечения прав партнеров и владельцев ПВЗ, как обязательный запрос согласия партнеров на предоставление скидок за их счет (в случае, если оператор платформы намерен установить такие скидки), а также введение механизма обязательного досудебного урегулирования споров, возникающих между оператором платформы и партнерами (владельцами ПВЗ), и закрепление четких сроков, которыми операторы цифровых платформ, партнеры и владельцы ПВЗ должны руководствоваться при взаимодействии друг с другом.

Третий блок норм, закрепленных новым Законом, регулирует отношения платформ с самозанятыми гражданами и индивидуальными предпринимателями. В рамках данного комплекса норм указывается, когда такие отношения признаются гражданско-правовыми, закрепляется комплекс специфических прав и обязанностей исполнителя — физического лица с учетом его характера как слабой стороны в договоре.

В целом следует сказать, что ввиду большого массива норм, закрепленных в новом Законе, и его объемности, существует довольно большой простор для разбора и анализа как положительных, так и отрицательных его положений. Однако в формате одной статьи не представляется возможным высказать свои соображения и идеи по всем законодательным новеллам.

Исследовав понятийный аппарат нового Закона и рамки его правового регулирования, хотелось бы перейти к выводам.

Следует отметить, что среди представителей экспертного и бизнес-сообщества принятый Закон, при всей его комплексности, вызвал неоднозначную реакцию. Так, в пресс-службе посреднической цифровой платформы «Вайлдберриз» назвали законопроект «сбалансированным» и подчеркнули, что он «учитывает интересы всех сторон платформенного бизнеса и участников рынка», но при этом «часть норм требует доработок, как технических, так и инфраструктурных»⁵.

В числе основных пробелов нового Закона (наряду с обозначенными автором выше) выделяют, в частности: отсутствие регулирования порядка предоставления операторами посреднических цифровых платформ скидок на собственные товары (Закон в целом обходит данный вопрос стороной, большинство профессиональных ассоциаций выступают за ограничение размера таких скидок на законодательном уровне в целях защиты конкуренции и во избежание цифрового демпинга со стороны цифровых платформ); отсутствие прямой обязанности маркетплейсов по проверке маркировки товаров во всей цепочке их доставки и т.д.

Тем не менее хотелось бы отметить следующее. Федеральный закон «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики», несмотря на объективно существующую необходимость точечной доработки отдельных его положений, в том числе и с точки зрения понятийного аппарата, является по-настоящему комплексным продуктом законотворческой деятельности. Принятие Закона выглядит как попытка сбалансировать интересы всех участников отношений, складывающихся по поводу осуществления предпринимательской деятельности на цифровых платформах. Закон комплексно охватывает различные институты и составляющие рассматриваемого явления, создает своего рода фундамент всего нормативного правового регулирования и потенциально (при определенной степени доработки, устранении неточностей юридико-технического характера и развитии некоторых идей в рамках подзаконного нормотворчества) может являться рабочим инструментом для урегулирования соответствующих отношений.

Как представляется, проанализированный Закон в той редакции, в которой он был принят и подписан Президентом РФ, является одним из наиболее мягких вариантов регулирования отрасли и во многом, скорее, фиксирует правила взаимодействия сторон, уже фактически сложившиеся, легитимируя их и вводя некоторые дополнительные меры государственного контроля (надзора).

В связи с необходимостью комплексной подготовки всех субъектов электронной торговли к реализации положений нового Закона его нормы вступают в силу не сразу, а с 01.10.2026. Таким образом, у бизнеса есть еще время на адаптацию и имплементацию положений нового законодательства.

При этом 11.11.2025 рядом крупнейших посреднических цифровых платформ был подписан Меморандум о добросовестных практиках цифровых платформ — документ, содержащий перечень добровольных обязательств, которые посреднические цифровые платформы обязуются взять на себя в целях содействия развитию экономики Российской Федерации, укреплению доверия между государством, бизнесом и пользователями. Меморандум содержит в том числе и положения о добровольном принятии на себя обязательств по досрочному исполнению отдельных требований Федерального закона «Об отдельных вопросах

⁵ Платформенный диспут : обзор // URL: <https://www.interfax.ru/business/1039865>.

регулирования платформенной экономики в Российской Федерации». Такой документ был подписан представителями цифровых платформ «Вайлдберриз», «Озон» и «Авито»⁶.

Вместе с тем ряд платформ, в том числе «Яндекс» и «Сбер», не присоединились к подписанию Меморандума. При этом, как сообщает издание Forbes, у владельцев указанных сервисов возникают вопросы к отсутствию в Меморандуме условий об ограничении размеров скидок посреднических цифровых платформ, устанавливаемых за счет их денежных средств на товары (работы, услуги) их производства⁷. Как упоминалось ранее в настоящей статье, таких положений нет и в Федеральном законе № 289-ФЗ, что для платформ является существенным.

Обобщая все вышеизложенное, следует отметить, что влияние Федерального закона № 289-ФЗ на состояние электронной торговли еще только предстоит оценить. Закон носит комплексный характер и охватывает большую часть аспектов деятельности цифровых платформ, реагируя на ключевые вызовы платформенной экономики и цифровизации гражданского оборота, обеспечивая баланс интересов участников рынка и впервые закрепляя на уровне законодательства рамки юридического бытия посреднических цифровых платформ.

Вместе с тем нельзя не отметить, что ряд его положений, в том числе касающихся понятийного аппарата, требует уточнений и корректировок. Кроме того, Правительству РФ предстоит кропотливая работа по принятию в развитие положений данного Федерального закона ряда подзаконных актов, в том числе по таким вопросам, как выработка критериев для признания цифровой платформы посреднической, формирование и порядок ведения цифровых посреднических платформ.

Думается, что только при синергии усилий участников отрасли и органов государственной власти Российской Федерации можно будет достичь оптимального баланса и выработать правовое регулирование, способствующее сбалансированному, последовательному развитию цифровых платформ и, как следствие, укреплению экономики нашей страны.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Габов А. В., Саяпин С. П.* Платформенные отношения как предмет правового регулирования // *Lex russica*. — 2025. — № 11 (228). — С. 9—30.
2. *Попондопуло В. Ф., Петров Д. А., Силина Е. В.* Развитие конкуренции как цель нового законодательства о платформенной экономике в Российской Федерации // *Конкурентное право*. — 2025. — № 4. — С. 2—5.

⁶ РББ, Ozon и «Авито» подписали меморандум о добросовестных практиках платформ // URL: <https://tass.ru/ekonomika/25590381> (дата обращения: 12.11.2025).

⁷ РБК узнал возможные причины отказа ряда маркетплейсов от меморандума // URL: <https://www.forbes.ru/biznes/549696-rbk-uznal-priciny-otkaza-andeksa-i-sbera-ot-podpisania-memoranduma-marketplejsov>.



**Олег Сергеевич
ГРИНЬ,**

директор

Центра мониторинга
законодательства
и правоприменения,
доцент кафедры

гражданского права
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА),
кандидат

юридических наук, доцент
osgrin@msal.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

Генезис и формы личных обеспечительных сделок по римскому праву

Аннотация. В статье исследуются генезис и основные формы личных обеспечительных сделок в римском праве, а также их значение для понимания современных личных обеспечительных конструкций. На основе анализа Институций Гая, Дигест Юстиниана и романистической литературы показывается, что римское право не выработало общих положений об обеспечительных сделках, однако именно в нем получили последовательное оформление базовые модели личного обеспечения. Показано, что конструкция *adpromissio*, сохраняя акцессорный характер по отношению к основному обязательству, не сводилась к простой множественности лиц на стороне должника, поскольку возникала на самостоятельном основании и возлагала на лицо, предоставившее обеспечение, собственную обязанность перед кредитором. Раскрываются различия между *sponsio*, *fidepromissio* и *fideiussio* по виду обеспечиваемого обязательства, объему и сроку ответственности, а также по характеру отношений между сопоручителями. Специальное внимание уделяется праву исполнившего поручителя на возмещение понесенных затрат, эволюции соответствующих средств защиты от *actio depensi* к *beneficium cedendarum actionum* и формированию *beneficium excussionis* как предтечи субсидарной ответственности поручителя. Анализируются также нестипуляционные формы личного обеспечения — *constitutum debiti alieni* и *mandatum qualificatum*, оказавшие влияние на последующее развитие европейского, и прежде всего германского, права. Обосновывается, что содержание обязанности лица, предоставившего личное обеспечение, в римском праве описывалось через категорию *praestare*, что позволяет говорить о специфической каузе обеспечительных сделок, отличающей их от иных сделок, оформляющих отношения классического товарообмена. Делается вывод, что уже в римском праве были заложены основы интегративного подхода к поручительству, при котором характер обязанности лица, предоставившего обеспечение, определяется видом обеспечиваемого обязательства, а сами личные обеспечительные конструкции образуют самостоятельную группу юридических актов со своей функцией, содержанием и каузальной направленностью. Полученные выводы имеют значение для современной цивилистической квалификации личных обеспечительных сделок.

Ключевые слова: римское право, обеспечительные сделки, личное обеспечение, договор, поручительство, акцессорность, солидарные обязанности, кауза

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.164-175

Oleg S. GRIN,

Director of the Center for Legal Monitoring,
Associate Professor of the Department of Civil Law
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL),

osgrin@msal.ru

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

Genesis and Forms of Personal Secured Transactions in Roman Law

Abstract. *The article examines the genesis and principal forms of personal security transactions in Roman law, as well as their significance for understanding modern personal security arrangements. Drawing on an analysis of Gaius' Institutes, Justinian's Digest, and Roman-law scholarship, it demonstrates that Roman law did not develop a general doctrine of security transactions; nevertheless, it was precisely within Roman law that the basic models of personal security received their most consistent elaboration. The article shows that the structure of *adpromissio*, while retaining an accessory character in relation to the principal obligation, was not reducible to mere plurality of persons on the debtor's side, since it arose on an independent legal basis and imposed upon the provider of the security an autonomous obligation toward the creditor. It further elucidates the differences among *sponsio*, *fidepromissio*, and *fideiussio* with regard to the type of secured obligation, the scope and duration of liability, and the nature of the relationships among co-sureties. Particular attention is given to the right of the performing surety to recover the expenses incurred, the evolution of the relevant remedies from *actio depensi* to *beneficium cedendarum actionum*, and the emergence of *beneficium excussionis* as a precursor to the subsidiary liability of the surety. The article also analyses the non-stipulatory forms of personal security — *constitutum debiti alieni* and *mandatum qualificatum* — which influenced the subsequent development of European, and especially German, law. It argues that in Roman law the content of the obligation assumed by the provider of personal security was conceptualized through the category of *praestare*, which makes it possible to speak of a specific *causa* of security transactions distinguishing them from other transactions used to structure relations of classical exchange. The article concludes that Roman law already laid the foundations for an integrative approach to suretyship, under which the nature of the security provider's obligation is determined by the type of the secured obligation, while personal security arrangements constitute an autonomous group of juridical acts with their own function, content, and causal orientation. These conclusions are of significance for the contemporary civil-law characterization of personal security transactions.*

Keywords: Roman law, secured transactions, personal security, contract, suretyship, accessoriness, solidary obligations, *causa*

Обеспечительные сделки являются одним из традиционных цивилистических институтов, имевших место в древних правовых порядках, но получивших наиболее системное оформление в римском частном праве, ставшем исторической основой современной континентальной юриспруденции. Важно отметить, что многие вопросы, которые в настоящее время возникают в отечественной науке и правоприменительной практике, находят свое решение в логике, заложенной в рамках системы римского права.

Поэтому обращение к вопросам генезиса и форм личных обеспечительных конструкций позволяет установить такие системные начала, отступление от которых при решении отдельных практических проблем было бы концептуально неверным.

В римском праве ожидаемо не обнаруживается каких-либо системных общих положений, которые были бы применимы к различным видам обеспечительных сделок — вещных и личных. Цивилистическая наука, как отечественная, так и зарубежная, решает эту задачу по сей день. При этом ряд правовых порядков идут по пути диверсификации регламентации вещных и личных обеспечительных конструкций, а другие, в том числе в российской правовой системе, избрали путь их систематизации в рамках единой категории. В главе 23 Гражданского кодекса РФ поименованы две разновидности личных обеспечительных сделок — поручительство и независимая гарантия.

Особый случай применения норм о поручительстве представляет собой ситуация, когда залог предоставляется третьим лицом (этот случай все равно квалифицируется как разновидность залога). Римскому праву не было известно применение неакцессорных обеспечительных конструкций, к которым относится независимая гарантия. Но определенные истоки институтов, которые отличаются от поручительства, также находят здесь свое отражение. Особо ценным таковой подход является на фоне зарубежных исследований, где для обозначения личных обеспечений используется терминология «зависимые и независимые личные обеспечения»¹.

¹ См.: Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Personal Security / prepared by Ulrich Drobnig. Oxford University Press, 2007. P. 101—107.

Стипуляционные формы личного обеспечения

Центральное место среди вербальных контрактов по римскому праву занимала обязательственная форма *stipulatio*, возникавшая в результате устного обмена вопросом и совпадающим по содержанию ответом, посредством которого лицо принимало на себя положение должника. Эта конструкция допускала участие нескольких лиц как на активной, так и на пассивной стороне обязательства. Именно возможность такой множественности обусловила появление более сложных стипуляционных моделей, к числу которых относились корреальное обязательство, *adstipulatio* и *adpromissio*².

Корреальное обязательство предполагало наличие на одной из сторон правоотношения нескольких лиц, каждое из которых выступало как самостоятельный участник обязательственной связи. В зависимости от того, где именно возникала такая множественность, различались две его формы. Активная корреальность имела место в ситуации, когда несколько кредиторов одновременно обращались к должнику с одинаково сформулированным вопросом и получали на него единый ответ. Пассивная корреальность, напротив, возникала тогда, когда один кредитор поочередно, без промежутка во времени, задавал один и тот же вопрос нескольким должникам, а каждый из них отдельно подтверждал принятие на себя соответствующей обязанности. В дальнейшем данная модель стала исторической основой солидарного обязательства в его современном понимании. Для рассматриваемого вопроса принципиально, что такое обязательство опиралось на единое основание его возникновения. Отличие корреального обязательства от солидарного состоит прежде всего в основании его прекращения: если корреальность прекращалась уже в силу *litis contestatio*, то для прекращения солидарного обязательства требовалось исполнение³.

Конструкция *adstipulatio* предполагала включение в обязательство дополнительного кредитора, выступавшего не в собственном интересе, а в интересах основного кредитора. Как указывал Гай, всё полученное таким *adstipulator* от должника подлежало передаче главному кредитору (Гай. 3.111). Основанием возникновения данной связи служил самостоятельный вопрос, адресованный должнику добавочным кредитором уже после того, как тот ответил на вопрос первоначального кредитора (Гай. 3.112). Тем самым конструкция *adstipulatio*, в отличие от корреальности, не опиралась на единое основание возникновения обязательства. Практическое значение этой формы состояло, с одной стороны, в восполнении отсутствовавшего на тот момент института представительства, а с другой — в возможности обеспечить обещание, рассчитанное на исполнение после смерти кредитора, чего обычная стипуляция достичь не позволяла. Впоследствии, по мере развития иных юридических механизмов, данная конструкция утратила практическое значение и вышла из употребления⁴.

² Римское частное право : учебник / под ред. И. Б. Новицкого и И. С. Перетерского. М., 1948. С. 382—393.

³ Дювернуа Н. Л. Основная форма корреального обязательства: историко-юридическое и критическое исследование по римскому праву. Ярославль, 1874. С. 7—8.

⁴ См.: Римское частное право : учебник. С. 395—396.

Значительно более важную роль играла иная стипуляционная конструкция, при помощи которой к обязательству присоединялся дополнительный должник, — *adpromissio*, она рассматривается как исторический предшественник современного поручительства. После того как основной должник отвечал на поставленный кредитором вопрос, тот обращался с отдельным вопросом к поручителю. С момента ответа последнего возникало обязательство *adpromissio*. Следовательно, подобно *adstipulatio*, оно имело собственное, самостоятельное основание возникновения, в рамках *adpromissio* за долг главного должника берет на себя ответственность другое лицо⁵. В Институциях Гая при характеристике *adpromissio* указывается: «За того, кто обещает (по стипуляции), часто также обязываются другие... в целях обеспечения кредитора» (Гай. 3.115; 3.117).

В Институциях Гая получило выражение то свойство *adpromissio*, которое и в современном праве составляет сущностный признак поручительства, — его акцессорный характер. Поручитель не вправе принять на себя обязанность в объеме, превышающем содержание долга основного должника, хотя принятие обязательства в меньшем размере допускается. Тем самым обязанность поручителя мыслится как зависимая по отношению к основному долгу: она существует лишь в качестве его дополнения (*accessio est principalis obligationis*), поскольку в придаточном отношении не может содержаться больше, чем в основном (*nes plus in accessione esse potest quam in principali re*) (Гай. 3.126).

Акцессорная природа *adpromissio* в римском праве в целом сохранялась последовательно, что подтверждается рядом положений, закрепленных в Дигестах Юстиниана⁶. Возникновение *adpromissio* связывалось с ответом дополнительного должника на один из установленных вопросов, в зависимости от формы которого различались *sponsio*, *fidepromissio* и *fideiussio*⁷. Сопоставляя эти разновидности, Гай указывал на близость правового положения *sponsor* и *fidepromissor*, отмечая вместе с тем доступность *fidepromissio*, в отличие от *sponsio*, не только римским гражданам, но и peregrinam. Напротив, положение *fideiussor*, по его замечанию, заметно отличалось от двух названных форм (Гай. 3.118).

Различия между указанными формами проходили по виду обеспечиваемого обязательства: *sponsio* и *fidepromissio* допускались лишь применительно к вербальным обязательствам, тогда как посредством *fideiussio* могло обеспечиваться любое обязательство, включая натуральное (Гай. 3.119); по объему и характеру

⁵ Покровский И. А. История римского права. М., 2004. С. 415.

⁶ Дигесты Юстиниана / пер. с лат.; отв. ред. Л. Л. Кофанов. М.: Статут, 2005. D.46.1: 5; 8.7-8.11; 16.1; 16.2; 34; 37; 38 pr; 55; 63; 68.1; 68.2; 70 pr; 73. См. также: Charles P. Sherman. Roman Law in the Modern World. New Haven (USA): New Haven Law Book Co., 1922. Vol. 2. P. 332.

⁷ Sponsor отвечал на вопрос: «Idem dare spondes?» — «Spondeo» («Ты обещаешь дать то же самое?» — «Обещаю»); fidepromissor отвечал на вопрос: «Idem fidepromittis?» — «Fidepromitto» («Ты честью обещаешь то же самое?» — «Честью обещаю»); fideiussio устанавливалась следующим образом: «Idem fide tua esse iubis?» — «Fide mea iubeo» («Ты своей честью приказываешь, чтобы было так?» — «Я приказываю своей честью»). См.: Гримм Д. Д. Полный перевод латинских слов и цитат из Догмы римского права. СПб., 1908. С. 87; Гай (3.116).

обязанности обеспечителям — в рамках первых двух конструкций обязанность связывала только самого обеспечителя, не переходила к его наследникам и, кроме того, прекращалась по истечении двух лет, в течение которых *sponsor* и *fidepromissor* считались обязанными, а обязанность *fideiussor* переходила по наследству и не была ограничена определенным сроком (Гай. 3.120, 3.121);

Разграничение этих форм проводилось по нескольким основаниям. Прежде всего они отличались по характеру обеспечиваемого обязательства: *sponsio* и *fidepromissio* могли сопровождать лишь обязательства вербального происхождения, тогда как конструкция *fideiussio* допускалась в обеспечение любого обязательства, в том числе натурального (Гай. 3.119). Существенное различие существовало и в содержании обязанности обеспечителя. В рамках первых двух конструкций ответственность носила строго личный характер, не переходила к наследникам и, кроме того, ограничивалась двухлетним сроком, в течение которого *sponsor* и *fidepromissor* считались связанными обязательством. Иное решение было свойственно *fideiussio*: обязанность *fideiussor* сохранялась без установленного срока и переходила по наследству (Гай. 3.120, 3.121). По квалификации отношений между сопоручителями *sponsio* и *fidepromissio* по общему правилу предполагали долевую ответственность нескольких обеспечителей, в то время как *fideiussio* — модель солидарной ответственности между ними (Гай. 3.122, 3.123).

В римском праве также нашло отражение построение правовых форм взаимодействия между должником и лицом, предоставившим личное обеспечение, которое в современной литературе именуется «отношениями покрытия». Решался данный вопрос применительно к праву на взыскание поручителем, исполнившим обязанность перед кредитором за должника. Лицо, исполнившее обязанность перед кредитором в качестве поручителя, независимо от конкретной формы личного обеспечения могло требовать от должника возмещения произведенных расходов в пределах внутреннего отношения, связывавшего их между собой. В римском праве такое отношение, как правило, осмыслялось через конструкции *mandatum* либо *negotiorum gestio*⁸. Особое положение занимали только *sponsores*, им был предоставлен специальный иск — *actio depensi*, посредством которого можно было взыскать с должника уплаченное в двойном размере (Гай. 3.127).

Римское право знало и общий количественный предел ответственности поручителей независимо от разновидности личного обеспечения: перед одним и тем же кредитором они не могли принимать на себя обязанность свыше двадцати тысяч сестерциев в течение года (Гай. 3.124).

Наличие таких ограничений — как в отношении сферы применения, так и в части объема и продолжительности ответственности, а также более мягкий режим во внутренних отношениях между сопоручителями снижали практическую эффективность *sponsio* и *fidepromissio* по сравнению с *fideiussio*. Именно этим объясняется последующее исчезновение первых двух форм из правового оборота.

⁸ См.: Дождев Д. В. Римское частное право : учебник для вузов. М., 1996. С. 458.

Квалификация требования исполнившего поручителя

Корни современной цивилистической дискуссии о корректности квалификации требования исполнившего поручителя по правилам о регрессе или суброгации также обнаруживаются в римском праве.

Исполнивший поручитель мог потребовать от кредитора передачи ему соответствующих исковых притязаний (*beneficium cedendarum actionum*). При этом получение кредитором денежных средств от поручителя не квалифицировалось как прекращение основного обязательства исполнением; такая ситуация понималась, скорее, как особая форма передачи долга должнику уплатившему поручителю (D. 46.1.17; 46.1.36)⁹.

По наблюдению И. А. Покровского, с течением времени *beneficium cedendarum actionum* фактически вытесняет *actio depensi*¹⁰. Вместе с тем отдельные места Дигест продолжали связывать требование поручителя, исполнившего обязательство за должника, не с уступкой исков как таковой, а с внутренним отношением между ними, квалифицируя его как иск, основанный на *mandatum* либо *negotiorum gestio* (D. 46.1.4 pr.; 46.1.18; 46.1.21.5). Подобное понимание получило продолжение и в германской доктрине, где допускается рассмотрение связи между поручителем и должником через конструкции поручения или ведения чужих дел без поручения¹¹. Именно в этой логике в Германском гражданском уложении было закреплено право поручителя требовать от должника освобождения от поручительства (§ 775)¹². Сходные по направленности положения известны и законодательству ряда других европейских государств¹³.

В юстиниановскую эпоху получила дальнейшее развитие линия, которая впоследствии легла в основу представления о субсидиарном характере ответственности поручителя. Если современное российское право не исходит из презумпции солидаритета, то для многих европейских правовых порядков именно субсидиарная квалификация обязанности поручителя является основной. Истоки такого подхода связываются с 4-й новеллой Юстиниана 535 г. (гл. I), в которой поручителям предоставляется *beneficium excussionis sive ordinis*. Смысл этого возражения состоял в том, что поручитель, ранее отвечавший наравне с главным должником, получал возможность настаивать на первоначальном обращении взыскания на имущество самого должника¹⁴.

⁹ См.: Дождев Д. В. Указ. соч. С. 460—461.

¹⁰ См.: Покровский И. А. История римского права. М., 2004. С. 417.

¹¹ См.: Basil S. Markesinis, Hannes Unberath, Angus Johnston. The German Law of Contract: a Comparative Treatise. Oxford and Portland, Oregon : Hart Publishing, 2006. P. 161.

¹² Германское гражданское уложение // URL: <http://www.gesetze-im-internet.de> (дата обращения: 01.12.2025).

¹³ См.: Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. P. 289—290.

¹⁴ См.: Римское частное право : учебник. С. 400.

Нестипуляционные обеспечительные конструкции

Помимо стипуляционных форм личного обеспечения, римскому праву были известны и конструкции, возникавшие вне стипуляции, прежде всего *constitutum debiti alieni* и *mandatum qualificatum*. Именно они в дальнейшем оказали существенное воздействие на становление отдельных институтов современного европейского частного права.

Конструкция *constitutum debiti* относилась к числу пактов, которым претор предоставлял исковую защиту, и представляло собой неформальное обещание исполнить уже существующий долг. Такая конструкция могла использоваться как для подтверждения собственного долга (*constitutum debiti proprii*), так и для принятия на себя долга другого лица (*constitutum debiti alieni*). В первом случае она обычно служила средством отсрочки исполнения для самого должника; во втором — могла преследовать различные цели: либо устранение ответственности первоначального должника, либо установление личного обеспечения в пользу кредитора. От *fideiussio* данная форма отличалась прежде всего отсутствием строгой формальности. Кроме того, если такое обеспечение принималось на условиях, более обременительных, чем содержание основного долга, это не влекло его недействительности: соответствующее обязательство подлежало приведению в соответствие с основным отношением¹⁵.

В современном германском праве функционально близкое значение имеют конструкции *Schuldversprechen* (§ 780 ГГУ) и *Schuldanerkenntnis* (§ 781 ГГУ). Вместе с тем в доктрине подчеркивается, что *Schuldanerkenntnis* не квалифицируется как разновидность поручительства. Основанием для такого разграничения служит его абстрактный характер, тогда как поручительство относится к числу каузальных сделок¹⁶.

Mandatum qualificatum — особая разновидность *mandatum*, в рамках которой одно лицо поручало другому предоставить кредит третьему лицу¹⁷. Д. Д. Гримм характеризовал эту конструкцию следующим образом: если субъект поручает другому открыть кредит в интересах третьего лица, например, выдать ему заем либо предоставить отсрочку платежа, то давший такое поручение принимает на себя ответственность за исполнение соответствующего долга со стороны этого третьего лица¹⁸. Тем самым между поручающим и лицом, исполняющим поручение, складывается правовая связь, функционально приближающаяся к поручительству. По этой причине требование к такому лицу традиционно осмыслялось как вытекающее из договора поручения.

Дальнейшее развитие данной модели обнаруживается в германском праве, где ей соответствует конструкция *Kreditauftrag*. По смыслу § 778 ГГУ лицо, поручившее другому предоставить кредит третьему лицу от собственного имени и за собственный счет, отвечает перед ним по обязательству, возникшему у этого

¹⁵ См.: Гримм Д. Д. Лекции по догме римского права. М., 2003. С. 413—414.

¹⁶ См.: Вебер Х. Обеспечение обязательств (*Kreditsicherungsrecht*) / пер. с нем. Ю. М. Алексеева, О. М. Иванова. М., 2009. С. 10.

¹⁷ См.: Римское частное право : учебник. С. 517—518.

¹⁸ Гримм Д. Д. Лекции по догме римского права. С. 414.

третьего лица вследствие выдачи кредита, в положении поручителя. При этом само кредитное поручение в зависимости от возмездного или безвозмездного характера отношения квалифицируется либо как договор поручения (§ 662 ГГУ), либо как договор о ведении дела (§ 675 ГГУ), хотя применение к нему правил о поручении не является полным. В германской литературе специально подчеркивается, что *Kreditauftrag* не совпадает с договором поручительства, и поручение может быть отозвано после принятия вплоть до момента фактического предоставления кредита¹⁹.

Основание и содержание обеспечительного отношения

Анализ римских источников позволяет заключить, что поручительство, сохраняя зависимый характер по отношению к основному обязательству, тем не менее рассматривалось как самостоятельная форма личного обеспечения, которая не может быть сведена к простой множественности лиц на стороне должника. Данный вывод также подтверждается следующим фрагментом Дигест: «Подобно тому, как основной должник обязывается не иначе, как если он дает стипуляционное обещание от своего лица, так и поручители обязываются не иначе, как если они обещают, что они сами должны будут что-то предоставить или сделать. Ведь напрасно они обещают, что основной должник что-то должен будет предоставить или сделать, поскольку бесполезно обещать чужое действие» (D. 46.1.65).

Тем самым римское право исходило из того, что поручитель принимает на себя не чужую, а собственную обязанность, содержание которой определяется через необходимость совершения им определенного предоставления в пользу кредитора. Вместе с тем универсального решения вопроса о природе такого предоставления римские источники не содержат. Из анализа казусов, зафиксированных в Дигестах, следует, что содержание обязанности поручителя ставилось в зависимость от характера того обязательства, исполнение которого обеспечивалось.

Как и в современном обороте, в римском праве наиболее распространенным объектом обеспечения выступали денежные обязательства (D. 46.1.8.10; 15.1; 16.6; 21.4; 24; 36; 49.1; 55; 58 pr.; 63). Смысл такого личного обеспечения заключался в том, что при неисправности основного должника уплатить соответствующую денежную сумму обязуется поручитель.

Римские источники показывают, что сфера применения поручительства не ограничивалась денежными обязательствами. Из общего подхода, допускавшего обеспечение любого обязательства (D. 46.1.8.6), вытекала возможность использования поручителя и в иных обязательственных ситуациях. В Дигестах встречаются примеры, связанные с обязанностью выполнить работу (D. 46.1.44), передать имущество по договору купли-продажи (D. 46.1.45), а также обеспечить предоставление узурфрукта (D. 46.1.70.2). В подобных случаях нарушение основного обязательства не вело к возложению на поручителя обязанности в натуре воспроизвести поведение должника; правовым следствием становилось

¹⁹ Вебер Х. Указ. соч. С. 15—160.

присуждение его к денежной сумме, компенсирующей вызванные нарушением потери кредитора.

Поэтому истоки интегративного подхода к пониманию поручительства, суть которого сводится к определению характера и квалификации обязанности поручителя в зависимости от вида обеспечиваемого обязательства²⁰, находятся именно в римском праве.

Из известной триады римского права, определяющей содержание договорного обязательства: *dare* (передать), *facere* (совершить действие), *praestare* (гарантировать) — содержание обязанности лиц, предоставивших обеспечение, определялось через последнюю категорию. Это особенно заметно в сфере личного обеспечения. Так, в D. 19.1.24.2 указывается: *fideiussor venditionis omnia praestare debet*, т.е. поручитель по обязательству из купли-продажи должен обеспечить весь объем того, что подлежало бы предоставлению по соответствующему обязательству; в D. 44.4.15 говорится, что *fideiussor evictionis... omnia praestare paratus est, quae iure empti continentur*, и тем самым *praestare* связывается уже с обеспечением всего интереса покупателя, охватываемого иском из купли; в D. 46.1.36 тот же термин используется для обозначения обязанности кредитора после получения исполнения от одного из поручителей *praestare actiones*, т.е. предоставить ему соответствующие иски. Равным образом такие примеры относятся и к сфере вещного обеспечения (D. 13.7.14; 13.7.25; 13.7.30; 13.7.31).

Таким образом, в римском праве были заложены основания для выделения у обеспечительных сделок специфической каузы, которая отличает такие сделки от классических юридических актов, оформляющих отношения товарооборота, где их участники в качестве встречных предоставлений обмениваются соразмерными ценностями. Обеспечительные сделки работают в иной каузальной парадигме, где речь идет о намерении на собственно обеспечение.

Выводы

Анализ римских источников показывает, что личные обеспечительные сделки уже на ранних этапах развития частного права получили достаточно четкое догматическое оформление. Прототипом современного поручительства выступила конструкция *adpromissio*, которая, сохраняя акцессорный характер по отношению к основному обязательству, не сводилась к простой множественности лиц на стороне должника, поскольку возникала на самостоятельном основании и возлагала на поручителя собственную обязанность перед кредитором. Этот подход является принципиально важным, поскольку в настоящее время идея о том, что поручительство нельзя рассматривать как форму множественности лиц, не является общепризнанной как в науке, так и в правоприменительной практике.

Различие между формами *sponsio*, *fidepromissio* и *fideiussio* проводилось по виду обеспечиваемого обязательства, объему и продолжительности ответственности, а также по характеру отношений между сопоручителями, что в конечном

²⁰ См.: Гражданское право : учебник : в 2 т. М. : Проспект, 2020. Т. 2 / под ред. Е.Е. Богдановой. С. 279—280.

счете предопределило историческое вытеснение первых двух форм и доминирование *fideiussio*.

Не менее важно, что римское право выработало и внутреннюю логику отношений между поручителем, должником и кредитором. Она проявилась как в моделях возмещения исполнившему поручителю понесенных затрат через *mandatum* и *negotiorum gestio*, так и в развитии специальных средств защиты — *actio depensi*, *beneficium cedendarum actionum*, а позднее и *beneficium excussionis*. Помимо обеспечительных моделей, возникавших в рамках стипуляции, римское право знало и иные формы личного обеспечения, не связанные с этой вербальной конструкцией. К их числу относились *constitutum debiti alieni* и *mandatum qualificatum*. Именно эти институты впоследствии стали одним из источников формирования ряда европейских правовых решений, особенно в германской правовой традиции.

В целом проведенный анализ позволяет сделать более общий вывод: личное обеспечение сформировалось как особая правовая конструкция со своей функцией и каузой. Именно этим объясняется использование категории *praestare* для характеристики содержания обязанности лица, предоставившего обеспечение. Уже в римском праве были заложены основы интегративного подхода к поручительству, при котором содержание обязанности поручителя определяется через обеспечиваемое обязательство, а сами обеспечительные сделки выделяются в самостоятельную группу юридических актов, отличную от сделок товарного обмена по своей цели, функции и каузальной направленности.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Вебер Х. Обеспечение обязательств (Kreditsicherungsrecht) / пер. с нем. Ю. М. Алексеева, О. М. Иванова. — М., 2009. — 480 с.
2. Гражданское право : учебник : в 2 т. — М. : Проспект, 2020. — Т. 2 / под ред. Е. Е. Богдановой. — 418 с.
3. Гримм Д. Д. Лекции по догме римского права. — М., 2003. — 496 с.
4. Гримм Д. Д. Полный перевод латинских слов и цитат из Догмы римского права. — СПб., 1908.
5. Дигесты Юстиниана / пер. с лат. ; отв. ред. Л. Л. Кофанов. — М. : Статут, 2005.
6. Дождев Д. В. Римское частное право : учебник для вузов. — М., 1996. — 704 с.
7. Дыдынский Ф. Институции Гая, текст и перевод с введением и примечаниями. — Варшава, 1892.
8. Дювернуа Н. Л. Основная форма корреального обязательства: историко-юридическое и критическое исследование по римскому праву. — Ярославль, 1874.
9. Покровский И. А. История римского права. — М., 2004. — 540 с.
10. Римское частное право : учебник / под ред. И. Б. Новицкого и И. С. Перетерского. — М., 1948. — 583 с.
11. Basil S. Markesinis, Hannes Unberath, Angus Johnston. The German Law of Contract: a Comparative Treatise. — Oxford and Portland, Oregon : Hart Publishing, 2006.

12. *Charles P. Sherman*. Roman Law in the Modern World. — Vol. 2. — New Haven (USA) : New Haven Law Book Co., 1922.
13. Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Personal Security / prepared by U. Drobnig. — Oxford University Press, 2007.



Полина Сергеевна

БАСОВА,

аспирант кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
имени К. Н. Гусова

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)

basova_polina@bk.ru

125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

Влияние пандемии COVID-19 на правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах БРИКС

Аннотация. В статье анализируется влияние пандемии COVID-19 на правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах БРИКС. Рассматриваются различные подходы к правовому регулированию: от ограничительной модели (Бразилия, Россия, Индонезия, Эфиопия) до либеральной (Индия, Китай, ОАЭ) и смешанной (ЮАР, Египет, Иран). Выявлено, что пандемия актуализировала проблему поиска баланса между гибкостью регулирования для работодателя и защитой прав работников, что привело к временной либерализации трудового законодательства в одних странах и усилению социальных гарантий в других. Особое внимание уделено роли Международной организации труда и ее стандартам в условиях кризиса. На примере Индонезии и Индии показано, что кризис стал катализатором давно планировавшихся реформ. Подчеркивается важность учета трудовых стандартов МОТ для обеспечения минимального уровня защиты в экстраординарных условиях.

Ключевые слова: пандемия COVID-19, срочный трудовой договор, трудовое право, БРИКС, гибкость рынка труда, международная организация труда (МОТ), социальные гарантии, защита работников

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.176-184

Polina S. BASOVA,

Postgraduate student of the Department of Labor Law and Social Security Law
named after K.N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

basova_polina@bk.ru

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

The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Legal Regulation of Fixed-Term Employment Contracts in the BRICS Countries

Abstract. The article examines the impact of the COVID-19 pandemic on the regulation of fixed term employment contracts in BRICS countries. It analyzes different regulatory approaches, ranging from restrictive models (Brazil, Russia, Indonesia, Ethiopia) to liberal (India, China, UAE) and mixed models (South Africa, Egypt, Iran). The pandemic highlighted the need to strike a balance between business flexibility and worker protection, leading to temporary labour law liberalization in some countries and enhanced social guarantees in others. The role of the International Labour Organization (ILO) and its standards during the crisis is given special attention. Using Indonesia

and India as examples the article demonstrates how the crisis acted as a catalyst for long planned reforms. The importance of adhering to ILO labour standards to ensure a minimum level of protection in extraordinary circumstances is emphasized.

Keywords: COVID-19 Pandemic, fixed term employment contract, labor law, BRICS, labor market flexibility, international labour organization (ILO), social guarantees, worker protection

Пандемия COVID-19 стала глобальным вызовом для всего человечества в XXI в. Она оказала существенное влияние на все сферы общественной жизни, способствуя изменению традиционных подходов к экономике, здравоохранению и, что не менее значимо, к трудовым отношениям. Такие проблемы, как вынужденный локдаун, спад экономической активности, закрытие границ, новые условия труда, стали актуальны для правовых систем всех стран мира. Основной задачей на данном этапе был поиск баланса между защитой здоровья населения, поддержкой бизнеса и обеспечением трудовых прав граждан. В трудах отечественных исследователей пандемия, наряду с роботизацией, когнитивными технологиями и геополитической ситуацией, рассматривается в качестве глобального фактора, который выявил недостаточную гибкость российского трудового права и законодательства о занятости¹. В то же время следует согласиться с мнением ученых из Индии в том, что истинная гибкость должна означать способность работника осваивать новые возможности при поддержке работодателя, а не расширение возможностей работодателя для «легкого» увольнения работников².

В этих условиях институт срочного трудового договора во многих странах мира оказался особенно востребованным и подверженным изменениям. Для работодателей срочный трудовой договор был инструментом обеспечения гибкости в условиях неопределенности, а для работников, напротив, являлся источником повышенной социальной уязвимости. На наш взгляд, особый интерес представляет анализ указанных тенденций в странах БРИКС³, общим для которых является стабильно растущее экономическое влияние, а особенным — значительные различия в правовых традициях, моделях трудового права и социальной политике. Исследование их опыта в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров позволяет выявить общие тенденции и национальные особенности адаптации трудового законодательства к экстраординарным условиям.

¹ Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. С. 141.

² Jain K., Ghosh P., Misra S. S. The future of fixed-term employment in India // Vikalpa. 2023. Vol. 48. № 2. P. 97.

³ В 2010 г. в межгосударственное объединение БРИКС входили Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР. С 01.01.2024 к группе присоединились Египет, Иран, ОАЭ, Эфиопия и Саудовская Аравия (последняя — без официального подтверждения).



Следует отметить, что проблемы правового регулирования трудовых отношений в период пандемии COVID-19 уже находились в поле зрения отечественных⁴ и зарубежных ученых⁵. Однако большинство работ сосредоточено на опыте отдельных стран или стран, входящих в Европейский союз. Вместе с тем можно сделать вывод о недостаточности сравнительно-правовых исследований изменений в регулировании срочных трудовых договоров именно в рамках межгосударственного объединения БРИКС. Представляется, что исследование указанных проблем позволит выявить их специфические закономерности, характерные для стран БРИКС.

До начала периода пандемии COVID-19 правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах БРИКС характеризовалось существенным разнообразием, обусловленным принадлежностью указанных стран к различным правовым семьям (романо-германской, англосаксонской, социалистической), а также наличием разнонаправленных социально-экономических приоритетов. Вместе с тем все страны можно разделить на две условные группы: с преобладанием разрешительной и ограничительной моделей. Представляется, что анализ правового регулирования в период до пандемии позволит в дальнейшем понять исходные условия и направленность последующих изменений, вызванных кризисом.

Полагаем, что для Бразилии⁶, Российской Федерации, Индонезии⁷ (только в период до пандемии), Эфиопии⁸ свойственна ограничительная модель правового регулирования срочных трудовых договоров. Трудовое законодательство этих стран рассматривает заключение срочного трудового договора как исключение, для которого необходимо наличие определенных оснований.

Индия⁹, Китай¹⁰, ОАЭ¹¹ придерживаются либеральной (разрешительной) модели правового регулирования срочных трудовых договоров. Законодательство

⁴ См., например: *Шестерякова И. В., Шестеряков И. А.* Трансформация трудовых отношений под воздействием современных факторов: цифровизации и пандемии // Трансформация и цифровизация правового регулирования общественных отношений в современных реалиях и условиях пандемии : колл. монография / под ред. И. В. Воронцовой. Казань : Отечество, 2020. С. 245—251.

⁵ См., например: *Servais J. M. et al.* COVID-19 and the world of work: Where we are and where we should go // *Lavoro, Diritti, Europa*. 2021. Vol. 2021. № 4. P. 1—19.

⁶ Consolidation of Labour Laws [CLL], Decree Law No. 5452 (1093), as last amended by Act No. 13.467 of 13th July 2017 // URL: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm (дата обращения: 24.09.2025).

⁷ Закон № 13/2003 о рабочей силе // URL: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/64764/idn64764.pdf> (дата обращения: 24.09.2025).

⁸ Закон о провозглашении трудового законодательства № 377/2003 // URL: <http://www.molsa.gov.et/pub&dow/laws%20&poli/ethiopia-labour-proclamation-No.-377-2003.pdf> (дата обращения: 24.09.2025).

⁹ Кодекс трудовых отношений. 2020 г. № 35 // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ir_gazette_of_india.pdf (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁰ Закон КНР о трудовом договоре (Указ № 65 Председателя Китайской Народной Республики) // URL: <http://www.npc.gov.cn/> (дата обращения: 24.09.2025).

¹¹ Federal Decree by Law No. (33) of 2021 // URL: <https://uaelegislation.gov.ae/en/legislations/1541/download> (дата обращения: 24.09.2025).

этих стран допускает широкое использование срочных трудовых договоров, что способствует гибкости рынка труда, но в то же время негативно сказывается на принципе стабильности трудовых отношений. В то же время в Индии работник по срочному трудовому договору должен быть приравнен к постоянному работнику по всем условиям, в том числе по заработной плате, пособиям и рабочему времени. Срочные трудовые договоры вводились во многих странах в несколько этапов. Например, в Индии впервые срочный трудовой договор был введен правительством в 2003 г., но был отозван из-за сильного сопротивления профсоюзного движения. В 2016—2017 гг. срочный трудовой договор ввели повторно, сначала для швейной промышленности (из-за сезонности), а затем для кожевенной и обувной промышленности. В 2018 г. правительство заявило о намерении включить срочный трудовой договор в Кодекс о производственных (трудовых) отношениях, определив его как «письменный договор на фиксированный срок»¹².

Законодательство ЮАР¹³, на наш взгляд, сочетает в себе идею гибкости и защиты прав непостоянных работников. Закон не запрещает использование срочных трудовых договоров. В то же время, если работник, работающий по срочному трудовому договору, доказал, что у него были разумные ожидания продления договора, а работодатель отказал в этом без указания справедливой причины, такое увольнение может быть признано незаконным. Иными словами, трудовое право ЮАР в большей степени полагается не на жесткие законодательные запреты, а на судебное толкование и доктрину «разумных ожиданий». Также к смешанной модели следует отнести Египет¹⁴ и Иран¹⁵.

Таким образом, в период до пандемии страны БРИКС демонстрировали различные подходы к регулированию срочной занятости: от ограничительной модели в Бразилии, Индонезии, России, Эфиопии до либеральной в Индии и Китае, а также смешанной в ЮАР, Египте и Иране. На наш взгляд, указанные подходы предопределили и различный характер реакции этих стран на кризис, вызванный пандемией COVID-19.

Если в странах с либеральной моделью основной задачей была защита уязвимых работников, то в странах с ограничительной моделью основной проблемой стала необходимость временной либерализации трудового законодательства для помощи бизнесу и увеличения занятости.

Пандемия COVID-19 способствовала изменению рассмотренных выше подходов. Анализ принятых мер показывает, что, несмотря на различия в исходных моделях регулирования срочных трудовых договоров, можно выделить общие цели изменений: сохранение занятости и обеспечение гибкости для бизнеса. Методы достижения указанных целей, а также степень вмешательства государства

¹² Jain K., Ghosh P., Misra S. S. Op. cit. P. 88—95.

¹³ Закон о трудовых отношениях // URL: <https://www.labour.gov.za/documentcenter/acts/labour%20relations/labour%20relations%20act.pdf> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁴ Трудовой кодекс Labour Code (No. 12 of 2003) // URL: <http://www.egypt.gov.eg/english/laws/labour/default.aspx> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁵ Islamic Republic of Iran Labour Code. Dated 20 November 1990 (Rouznameh Rasmī, 17 February 1991 № 13387) // URL: <https://labourlaw.ir/iran-labour-law/> (дата обращения: 24.09.2025).



существенно различались, что позволяет выделить несколько ключевых направлений правовых изменений в этот период.

Важное значение в преодолении экономического и трудового кризиса имела деятельность Международной организации труда. МОТ обратилась к странам с призывом к срочным, масштабным и скоординированным действиям, основанным на трех идеях: защите работников на рабочих местах; стимулировании экономики и занятости; поддержке рабочих мест и доходов¹⁶. Эти меры должны были включать в себя расширение социальной защиты, поддержку занятости (сокращенный рабочий день, оплачиваемые отпуска, субсидии) и финансовую помощь (особенно микро-, малым и средним предприятиям).

В Рекомендации МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в целях мира и устойчивости» (2017)¹⁷ содержится определение бедствия, которое охватывает и пандемию COVID-19 и рассматривается как «серьезное нарушение функционирования сообщества или общества в любом масштабе» с человеческими, материальными, экономическими и экологическими потерями и воздействием. В Рекомендации также содержится определение устойчивости как способности системы, сообщества или общества сопротивляться, поглощать, приспосабливаться, трансформировать и восстанавливаться после воздействия опасности.

Позиция МОТ исходила из того положения, что кризис способен углубить неравенство, поскольку он бьет по наименее защищенным и низкооплачиваемым группам работников, включая молодежь, пожилых работников, женщин и мигрантов. Для смягчения ущерба от пандемии МОТ предложила два основных инструмента: социальный диалог и международные нормы труда. Значение активного социального диалога заключается в его потенциальной способности укрепить общественное доверие к деятельности правительства и получить необходимую поддержку для преодоления кризиса путем взаимодействия между работодателями, работниками и их представителями. Международные трудовые нормы представляют собой проверенную временем основу для обеспечения минимальной защиты трудящихся и лиц, желающих работать, поскольку смягчают для них последствия кризиса.

В то же время МОТ не обладает способностью оперативно изменять законодательство так, как входящие в нее государства. Представляется, что в условиях пандемии особенно актуальны были нормы МОТ, регламентирующие следующие вопросы:

- 1) положение работодателя в случае несостоятельности (банкротства) (Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»¹⁸ и Рекомендация № 180 «О защите тре-

¹⁶ См.: Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient // URL: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalcall> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁷ URL: <https://www.ilo.org/ru/media/203371/download> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁸ Принята в Женеве 23.06.1992 на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ (Бюллетень международных договоров. 2014. № 3).

- бований трудящихся в случае неплатежеспособности Предпринимателя» (1992)¹⁹;
- 2) прекращение трудовых отношений (Конвенция № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982)²⁰;
 - 3) социальное обеспечение (Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952)²¹; Конвенция № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни»²² и Рекомендация № 134 «О медицинском обслуживании и пособиях по болезни» (1969)²³; Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»²⁴ и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988)²⁵; Рекомендация № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты» (2012)²⁶;
 - 4) охрана труда (Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»²⁷ и Рекомендация № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981)²⁸; Протокол к Конвенции № 155 (2002)²⁹; Конвенция № 161 «О службах гигиены труда» (1985)³⁰ и Рекомендация № 171 «О службах гигиены труда» (1985)³¹;
 - 5) вопросы, касающиеся медицинского персонала (Конвенция МОТ № 14 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977)³² и Рекомендация № 157 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977)³³;

¹⁹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r180_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

²⁰ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Женева : Международное бюро труда, 1991 (далее — Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990). Т. 2.

²¹ СЗ РФ. 2020. № 23. Ст. 3589.

²² Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

²³ URL: <https://docs.cntd.ru/document/901762621> (дата обращения: 24.09.2025).

²⁴ Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

²⁵ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r176_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

²⁶ URL: <https://docs.cntd.ru/document/499076410> (дата обращения: 24.09.2025).

²⁷ Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 54—61.

²⁸ Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2. С. 1949—1956.

²⁹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_618191.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³⁰ Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

³¹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r171_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³² Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

³³ URL: <https://docs.cntd.ru/document/901879519/titles/7dk0kb> (дата обращения: 24.09.2025).



6) вопросы надомного труда (Конвенция № 177 «О надомном труде» (1996)³⁴ и Рекомендация № 184 «О надомном труде» (1996))³⁵.

Положения перечисленных выше документов необходимо было учитывать законодателям стран БРИКС при внесении в законодательство изменений, направленных на борьбу с пандемией. Так, по мнению М. С. Радебе, для понимания развития срочных трудовых договоров в Южной Африке важно учитывать влияние МОТ³⁶. Международные нормы и стандарты значительно повлияли на регулирование рынка труда и систему социального обеспечения страны. Указанный вывод подтверждается и судебной практикой³⁷.

По мнению Жана-Мишеля Серве, любые ограничения прав в этот период должны быть пропорциональными и строго необходимыми³⁸. Использование кризиса для ограничения социальных гарантий с целью привлечения инвестиций, как это сделали некоторые штаты Индии, недопустимо и противоречит подходу МОТ.

Некоторые страны БРИКС, первоначально имевшие относительно жесткую модель регулирования, принимали меры, направленные на временное упрощение процедур заключения и прекращения срочных трудовых договоров. МОТ также рассматривала краткосрочную работу как приемлемый вариант для сохранения занятости в условиях кризиса.

Другим направлением изменений стало усиление социальных гарантий для работников по срочному трудовому договору, направленное на недопущение их массового увольнения и маргинализации. Так, в Бразилии³⁹ с целью борьбы с экономическими последствиями пандемии COVID-19 правительство приняло Чрезвычайную программу по сохранению занятости и доходов, утвержденную Законом № 14.020/2020, которая предусматривала: 1) пропорциональное сокращение рабочего времени и заработной платы; 2) временное приостановление трудового договора.

Еще одним направлением правовых изменений стало использование кризиса как катализатора давно планировавшихся реформ. Так, до 2020 г. использование срочных трудовых договоров в Индонезии было ограничено работами, которые носили сезонный, временный характер или были связаны с новым продуктом (инновациями). Максимальный срок договора составлял три года при ограниченной возможности продления. Индонезийский Закон о создании рабочих мест (Law

³⁴ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³⁵ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r184_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³⁶ *Radebe M. S. A critical analysis of the rights of employees in fixed-term contracts: the right to reasonable expectation.* North-West University (South Africa), 2022. P. 19—20.

³⁷ См.: *S. v Makwanyane* 1995 (3) SA 391 (CC).

³⁸ *Servais J. M. The ILO and the social consequences of the COVID-19 // Roczniki Administracji i Prawa.* 2021. № XXI. P. 66.

³⁹ Страновой обзор: опыт Бразилии в борьбе с пандемией COVID-19 // URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/%d0%a1%d1%82%d1%80%d0%b0%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%be%d0%b9%20%d0%be%d0%b1%d0%b7%d0%be%d1%80_%d0%91%d1%80%d0%b0%d0%b7%d0%b8%d0%bb%d0%b8%d1%8f_%d1%80%d1%83%d1%81.pdf (дата обращения: 24.09.2025).

№ 11/2020), принятый 05.10.2020, полностью отменил максимальный срок действия срочных трудовых договоров, равно как и все ограничения на их продление. Из нового Закона было удалено требование об обязательном оформлении срочного трудового договора в письменной форме. Ранее при несоблюдении этого условия договор признавался заключенным на неопределенный срок.

Исследователи отмечают, что эффект от отмены ограничений по срокам трудно оценить, поскольку и раньше работодатели часто нарушали закон, используя серии договоров с короткими перерывами между их заключением⁴⁰. Новый Закон ввел требование о выплате работнику компенсации при окончании срочного трудового договора по истечении срока его действия или при завершении определенной задачи, что является одним из немногих изменений в пользу работника.

Попытки ослабить трудовое законодательство предпринимались и ранее (в 2005—2006 гг.), но были заблокированы массовыми демонстрациями работников. В 2020 г. профсоюзному движению не удалось воспрепятствовать принятию нового Закона. Закон подвергся критике за отсутствие или ограниченность публичных консультаций в процессе его разработки и принятия, что формально требуется. Представляется, что Закон о создании рабочих мест является продолжением политики президента Индонезии Джоко Видодо, направленной на стимулирование прямых иностранных инвестиций и экономического роста за счет улучшения условий ведения бизнеса. Иными словами, обновление законодательства с целью повышения гибкости для работодателей, особенно в трудоемких отраслях, планировалось и ранее. Пандемия стала не причиной законодательных изменений, а их поводом, что подтверждается в том числе и объемом самого Закона (1 187 страниц, в 77 национальных законов внесены изменения) и широким охватом сфер правового регулирования. Мы согласны с мнением Н. В. Закалюжной о том, что отнесение правоотношений к нетипичным в идеале не должно ограничивать права работников⁴¹. Кроме того, использование обстоятельств, связанных с бедствием, для ограничения социальных гарантий полностью противоречит подходу МОТ.

В Индии пандемия также способствовала существенным изменениям законодательства, поскольку ускорила процесс принятия новых трудовых кодексов (по заработной плате, охране труда, социальному обеспечению и трудовым отношениям). В течение последнего десятилетия реформы трудового законодательства в этой стране направлены на обновление законов, которые, по мнению исследователей, являются архаичными⁴².

Таким образом, в кризисной ситуации необходимо обращать внимание на трудовые стандарты МОТ, которые обеспечивают минимальный порог защиты для работников и лиц, находящихся в поиске работы. На наш взгляд, пандемия COVID-19 заставила нас иначе посмотреть на вопрос о том, как можно скорректировать социально-трудовое законодательство в условиях кризиса на долгосрочной основе, чтобы избежать временных необдуманных мер, повышающих уязвимость работника.

⁴⁰ *Mahy P.* Indonesia's Omnibus Law on job creation: legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster of amendments // *Asian Journal of Comparative Law*. 2022. Vol. 17. № 1. P. 57.

⁴¹ *Закалюжная Н. В.* Указ. соч. С. 146.

⁴² *Jain K., Ghosh P., Misra S. S.* Op. cit. P. 88—90.



БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Закалюжная Н. В.* Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. — 2023. — № 2. — С. 139—164.
2. *Шестерякова И. В., Шестеряков И. А.* Трансформация трудовых отношений под воздействием современных факторов: цифровизации и пандемии // *Трансформация и цифровизация правового регулирования общественных отношений в современных реалиях и условиях пандемии : колл. монография / под ред. И. В. Воронцовой*. — Казань : Отечество, 2020. — С. 245—251.
3. *Jain K., Ghosh P., Misra S. S.* The future of fixed-term employment in India // *Vikalpa*. — 2023. — Vol. 48. — № 2. — P. 87—99.
4. *Mahy P.* Indonesia's Omnibus Law on job creation: legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster of amendments // *Asian Journal of Comparative Law*. — 2022. — Vol. 17. — № 1. — P. 51—75.
5. *Radebe M. S.* A critical analysis of the rights of employees in fixed-term contracts: the right to reasonable expectation. — North-West University (South Africa), 2022. — 65 p.
6. *Servais J. M. et al.* COVID-19 and the world of work: Where we are and where we should go // *Lavoro, Diritti, Europa*. — 2021. — Т. 2021. — № 4. — С. 1—19.
7. *Servais J. M.* The ILO and the social consequences of the COVID-19 // *Roczniki Administracji i Prawa*. — 2021. — № XXI. — С. 63—78.

Правовое регулирование социального обслуживания граждан в условиях новых технологических возможностей

Аннотация. Современное общество испытывает значительное влияние цифровых технологий на все сферы общественной жизни. Стремительное развитие информационных технологий трансформирует подходы к предоставлению социальных услуг. Это обуславливает гибкость правового регулирования и его способность реагировать на проблемные вопросы, связанные с интеграцией инноваций в практику социальной защиты. Кроме того, особое внимание акцентируется на важности соблюдения прав и свобод лиц, нуждающихся в предоставлении социальных услуг. Стремительно развивающийся процесс цифровизации стимулирует появление новых научных разработок, которые бы сократили неравенство между развитием научно-технического прогресса и темпами развития общества. При этом применение результатов процесса цифровизации выступает лишь одним из способов повышения двух основных показателей — качества и доступности социального обслуживания граждан.

Ключевые слова: цифровые технологии, социальные услуги, социальное обслуживание, социальная помощь, реестр поставщиков социальных услуг, получатели социальных услуг



Екатерина Владимировна ДОКУЧАЕВА,
аспирант кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К.Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)
ekaterina-doku@mail.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.185-192

Ekaterina V. DOKUCHAEVA,

Postgraduate student of the Department of Labor Law
and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

ekaterina-doku@mail.ru

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

Legal Regulation of Social Services Citizens in the Context of New Technological Opportunities

Abstract. Modern society is experiencing a significant impact of digital technologies on all spheres of public life. The rapid development of information technology is transforming approaches to the provision of social services. This necessitates the flexibility of legal regulation and its ability to respond to problematic issues related to the integration of innovations into the practice of social protection. In addition, special attention is paid to the importance of respecting the rights and freedoms of people in need of social services. The rapidly developing process of digitalization is stimulating the emergence of new scientific developments that would reduce the disparity between the

© Докучаева Е. В., 2026

development of scientific and technological progress and the pace of development of society. At the same time, the use of the results of the digitalization process is only one of the ways to improve two main indicators — the quality and accessibility of social services for citizens.

Keywords: *digital technologies, social services, social protection, registry of social service providers, recipients of social services*

Современный мир переживает процесс активной цифровой трансформации, затрагивающей все сферы общественной жизни. Не стала исключением и социальная сфера. Значимость социального обслуживания граждан увеличивается с каждым годом, и новые технологии предоставляют уникальные механизмы, повышающие качество и доступность социальных услуг. Но с их применением возникает и множество новых вопросов, которые нуждаются в правовом регулировании. Так, внедрение инноваций требует соблюдения баланса между технологическим прогрессом и обеспечением прав и свобод человека и гражданина. Особую значимость в текущих условиях приобретают исключение дискриминации при оказании социальных услуг с помощью цифровых технологий, адаптация традиционных способов правового регулирования, ликвидация правовых пробелов, внедрение института ответственности за неказание социальных услуг.

Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации Т. Н. Москалькова отмечает: «Ежегодно от граждан в адрес Уполномоченного поступает несколько сотен жалоб на нарушения в сфере социального обслуживания»¹. Это позволяет говорить о назревшей необходимости совершенствования как теоретической, так и практической составляющей категории социального обслуживания, требующей комплексного и междисциплинарного подхода к ее решению. Необходимо понимать, что новые технологические возможности представляют собой лишь способ решения существующих проблем социального обслуживания, который помогает достичь двух основных показателей — скорости и доступности предоставления социальных услуг. При этом тенденция распространения сферы использования цифровых технологий влечет за собой ряд угроз, требующих детального правового регулирования.

Примером внедрения цифровых технологий выступает создание государственной информационной системы «Единая централизованная цифровая платформа в социальной сфере», действующей на основании постановления Правительства РФ от 29.12.2023 № 2386². Благодаря Единой цифровой платформе произошел

¹ Соблюдение и защита прав человека в сфере социального обслуживания : тематический доклад Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. 2025 г. // Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации. URL: https://ombudsmanrf.org/storage/74a0484f-7d5a-4fe4-883d-a1b5ba1dd5f8/documents/спецдоклады/тематический_доклад_социальное_обслуживание.pdf (дата обращения: 03.08.2025).

² Постановление Правительства РФ от 29.12.2023 № 2386 «О государственной информационной системе “Единая централизованная цифровая платформа в социальной

процесс автоматизации предоставления мер социальной поддержки. Система содержит необходимые данные о получателях социальных услуг, что позволяет минимизировать разрозненность информации в рамках предоставления мер социальной поддержки.

Кроме того, во многих субъектах РФ внедрены чат-боты, предоставляющие гражданам информацию об их правах в сфере социального обслуживания. Примером может выступить чат-бот «Соцслужбы Подмосковья». Однако в этой связи возникает вопрос о точности и полноте получаемой информации, об ответственности за возможные ошибки. По мнению автора, подобная модель предоставления информации о социальной помощи (или даже оказания некоторых видов такой помощи) на современном этапе требует двухступенчатой системы: первая связана непосредственно с технологиями искусственного интеллекта, вторая — с проверкой предоставляемых сведений человеком. Второй этап не всегда необходим, однако позволит предотвратить возможные ошибки. В этой связи справедливо высказывание А. В. Минбалева о том, что использование цифровых технологий «детерминирует трансформацию сложившихся фундаментальных правовых категорий, институтов и теоретико-методологических основ правового регулирования»³.

Немаловажной проблемой социального обслуживания является непредоставление социальных услуг нуждающимся гражданам. Отметим успешный опыт г. Москвы: в столице с января 2024 г. оказание социальных услуг перешло в новый формат «социального казначейства». С помощью современного оборудования и новейшего программного обеспечения существенно возросла скорость обработки заявок на предоставление социальных услуг. А с июля 2022 г. подача заявления о предоставлении социального обслуживания стала возможна в электронном виде. При этом необходимо понимать, что во многих регионах на текущем этапе отсутствует возможность внедрения подобных систем. В некоторых отдаленных муниципальных образованиях не всегда есть возможность даже использовать мобильную сеть. Пожилые граждане вынуждены преодолевать большие расстояния, чтобы обратиться за получением социальных услуг. Вместе с тем у пожилых людей нередко отсутствует необходимый уровень навыков цифровой грамотности, позволяющий получить быстрый доступ к сервисам оказания социальной помощи.

Низкая скорость предоставления социальных услуг во многом обусловлена дефицитом кадрового потенциала. Внедрение технологий искусственного интеллекта позволяет минимизировать негативные последствия этого явления и увеличить скорость предоставления социальных услуг. Однако необходимо обратить внимание на проблему повышения цифровой грамотности сотрудников сферы предоставления социальных услуг. Достижению поставленной задачи будет способствовать внедрение программ повышения квалификации в цифровой среде.

сфере» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312300055> (дата обращения: 03.08.2025).

³ Минбалева А. В. Трансформация регулирования цифровых отношений // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2019. № 12. С. 31—36.



Помимо этого, в научной литературе неоднократно возникает вопрос о защите персональных данных, предоставляемых гражданами для получения социальных услуг. Угрозы несанкционированного доступа к такой информации и утечки персональных данных по-прежнему существуют. С целью минимизации рисков распространения персональных данных требуется разработка механизма, предотвращающего доступ к информации, содержащейся в информационных системах в сфере предоставления социальных услуг, третьим лицам.

На сегодняшний день одной из первостепенных задач в социальной сфере является помощь и поддержка граждан, эвакуированных с территории субъектов, недавно образованных в составе Российской Федерации. Говорить о наличии современных цифровых технологий в целом на этих территориях по объективным причинам не представляется возможным. Учет потребностей эвакуированных граждан позволит в полной мере решить необходимые задачи. Информирование о правах в сфере социального обслуживания с помощью электронных сервисов, оказание некоторых социальных услуг в упреждающем (проактивном) формате, функционирование горячих линий, осуществляющих свою деятельность в том числе с помощью технологий искусственного интеллекта, позволяют увеличивать темпы роста интеграции жителей вышеуказанных субъектов.

В активном режиме функционирует реестр поставщиков социальных услуг (далее — Реестр), представляющий собой централизованную информационную базу, содержащую сведения о государственных и частных учреждениях, оказывающих социальные услуги на территории субъекта РФ. При этом информация о получателях социальных услуг размещается в Единой централизованной цифровой платформе в социальной сфере⁴. Реестр не только выполняет информационную функцию, предоставляет гражданам информацию о доступных им социальных услугах, но и способствует модернизации работы учреждений, оказывающих социальные услуги. Реестр также позволяет выявить потребность нуждающихся лиц в новых социальных услугах, реализуя механизм реагирования на потребности общества. При этом, несмотря на положительные аспекты, наблюдается и ряд проблем в рамках правовой регламентации деятельности Реестра. Так, отсутствуют механизмы оценки эффективности Реестра. Кроме того, по мнению автора, необходима унификация требований, предъявляемых к поставщикам социальных услуг, и правил ведения реестров на федеральном уровне. Это позволит повысить прозрачность Реестра и избежать возможного снижения качества предоставляемых социальных услуг в субъектах РФ.

Существует и противоположная позиция, основным аргументом которой является невозможность учета специфики регионов при принятии единого федерального стандарта цифровых платформ. В этой связи возможным решением может стать разработка нормативных правовых актов на уровне субъектов РФ, которые бы в большей степени предусматривали отличительные черты конкретного региона в сфере социального обслуживания по численности нуждающихся, кругу лиц, видам и формам социального обслуживания по сравнению с федеральным законодательством.

⁴ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102170561> (дата обращения: 03.08.2025).

Цифровые технологии при оказании социальных услуг расширяют сферу своего действия регулярно. Так, в г. Москве реализуется проект, предусматривающий проведение функциональной диагностики на дому. К лицам, нуждающимся в социальной помощи, приходит социальный работник, который проводит тестирование. Результаты теста обрабатывают при помощи цифрового алгоритма. Далее в мобильном приложении происходит формирование персонального набора социальных услуг для конкретного лица. Адресный подход позволяет персонализировать оказываемую помощь, а также сократить время, затрачиваемое на заполнение социальными работниками требующейся документации.

В случае формирования подобных электронных «помощников» важно минимизировать риск ошибки компьютера — автоматизация процессов не должна негативно сказываться на качестве предоставляемых социальных услуг. При этом вопрос ответственности по-прежнему остается нерегламентированным. Кто будет нести ответственность в случае ошибки мобильного приложения при определении перечня необходимых социальных услуг? С одной стороны, запросы полностью обрабатывает технология искусственного интеллекта, с другой — возможен и вариант ошибки специалиста при проведении тестирования. Как в этом случае разграничить зоны ответственности? Социальные работники, которые полагаются на искусственный интеллект для оценки поведенческих проблем нуждающихся лиц, должны предпринять некоторые шаги, чтобы свести к минимуму вероятность ошибок искусственного интеллекта. В юридической науке продолжительное время высказывается позиция о необходимости модернизации этических стандартов социального обслуживания. Этот вопрос является дискуссионным, однако с активным использованием технологий искусственного интеллекта он вновь приобретает актуальность.

При внедрении цифровых технологий в социальное обслуживание нередко на первый план выступает вопрос финансирования. Безусловно, для крупных городов-доноров нередко характерно появление и развитие новых информационных систем и цифровых платформ. Однако функционирование и развитие цифровых государственных инструментов требует регулярных инвестиций. В связи с этим лишь небольшая часть дотационных субъектов РФ может в полной мере реализовать активную цифровую политику в сфере социального обслуживания. Национальным проектом «Экономика данных и цифровая трансформация государства» поставлены новые цели развития цифровых технологий в России. При этом необходимо учитывать экономическую специфику отдельных субъектов РФ, в том числе уровень финансирования социальной сферы.

При выделении достаточного объема бюджетных средств на финансирование социального обслуживания нередки ситуации, когда их распределение осуществляется неэффективно. В этой связи необходимо усиление мер контроля за рациональным использованием бюджетных средств. Недостаток финансирования выступает одной из причин дефицита квалифицированных кадров в социальной сфере. Размер заработной платы, отсутствие иных стимулов, в том числе для молодых специалистов, способствует оттоку кадрового потенциала в крупные города, другие страны. Пробелы разграничения полномочий в сфере социального обслуживания между федеральным центром и субъектами РФ по-прежнему существуют.



Кроме того, несмотря на появление национальных стандартов социального обслуживания населения, доктрина обращает внимание на отсутствие четких критериев качества и сроков предоставления социальных услуг. В доктрине наблюдается тенденция к разработке новых и модернизации уже существующих терминов социального обслуживания с учетом внедрения цифровых технологий. При этом научные работы в сфере социального обеспечения преследуют основную цель: выработать систему, при которой бы максимально гарантировались социальные права граждан. Так, Т. К. Миронова отмечает, что «защита человека от необеспеченности существования является необходимым условием поступательного социально-экономического развития любого общества и государства»⁵.

Наряду с этим существует риск использования гражданами неофициальных источников о возможности предоставления социальных услуг. По этой причине необходимо размещать информацию о доступных социальных услугах на официальных сайтах поставщиков социальных услуг и органов социальной защиты. Инициатива разработки социальных проектов, связанных с цифровизацией, часто исходит от некоммерческих организаций. Так, региональной некоммерческой организацией Свердловской области был разработан проект «Социальный кластер», который впоследствии был поддержан правительством области. Составной частью проекта является интернет-портал «Социо», который предоставляет гражданам возможность узнать информацию обо всех доступных социальных услугах. По мнению ученых, «необходимо предоставить для внедрения готовые информационные продукты, унифицированные для региона»⁶.

Несмотря на активное внедрение технологий во многие сферы общественной жизни, скорость предоставления гражданам социальных услуг до сих пор не доведена до оптимальных значений. Следовательно, требуется привлечение дополнительного кадрового резерва в сферу социального обслуживания с помощью разработки как материальных, так и нематериальных форм мотивации.

Активное распространение получил проект «Волонтеры Росатома», целью которого является автоматическое распределение заявок граждан между волонтерами с помощью искусственного интеллекта⁷. Этот проект позволяет ускорить организацию помощи инвалидам, пенсионерам и социально незащищенным группам населения. Поддержка подобных социально значимых проектов позволит реализовывать новые инициативы, направленные на усовершенствование предоставления социальных услуг.

В некоторых случаях неготовность учреждений социального обслуживания к цифровой трансформации влияет на замедление скорости внедрения цифровых технологий в социальной среде. Современное компьютерное оборудование, обучение персонала, недостаточно высокие темпы интернетизации — с этими проблемами поставщики социальных услуг сталкиваются ежедневно. Социальные

⁵ *Миронова Т. К.* Правовое регулирование обязательного пенсионного страхования в России и перспективы его развития : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 1997. С. 205.

⁶ *Гасумова С. Е.* О цифровизации социальных услуг // *Цифровизация социальных услуг в современном обществе : сборник научных статей студентов / под науч. ред. С. Е. Гасумовой.* Пермь, 2020. С. 19.

⁷ «Волонтеры Росатома». Официальное издание государственной корпорации «Росатом» // URL <https://sibghk.ru> (дата обращения: 03.08.2025).

учреждения пытаются оптимизировать свою деятельность с помощью компьютерных технологий. По мнению автора, С. И. Кобзева наиболее точно описывает потребность в должном уровне правового урегулирования сложившихся общественных отношений в социальной сфере: «Игнорирование законодателем общественных ожиданий, традиций создают препятствия для проведения преобразований в стране, повышения эффективности правового регулирования»⁸.

Что касается применения цифровых технологий в сфере социального обслуживания, то в Республике Казахстан реализован проект «Социальный кошелек», предусматривающий создание цифровой платформы с целью распределения мер социальной поддержки населения. Кроме того, в стране функционирует национальный проект «Технологический рывок за счет цифровизации, науки и инноваций», способствующий цифровизации государственных услуг в социальной среде. В Республике Беларусь развитие получила цифровая платформа социально-трудовой сферы, объединив информационные ресурсы, направленные на оказание помощи гражданам. Заместитель министра труда и социальной защиты Республики Беларусь Юлия Бердникова на сессии Евразийского экономического форума «Единый рынок труда: вызовы и перспективы» сказала: «Предстоящие пять лет пройдут под эгидой не просто трансформации, а проактивности и внедрения искусственного интеллекта в нашу деятельность»⁹.

Кроме того, актуальным остается вопрос цифрового неравенства. Так, на территории новых регионов по объективным причинам вопрос о внедрении цифровых технологий не стоит. Этот факт еще раз подчеркивает, что цифровизация является лишь одним из способов повышения качества и доступности социальных услуг, однако не единственным. Учет потребностей нуждающихся лиц представляет собой ценность, поскольку именно он позволяет не только выработать адресный подход, но и эффективно распределить ресурсы, оценить и спрогнозировать необходимые меры социальной поддержки и повысить уровень доверия граждан к системе социальной защиты.

Вместе с тем при организации и оказании медицинской помощи, в том числе участникам СВО, характерно применение телемедицинских технологий: дистанционное медицинское наблюдение, проведение консультаций в онлайн-формате, определение тактики лечения и степени необходимости медицинской эвакуации¹⁰.

В случае оказания социальных услуг в дистанционном формате возникает вопрос о равном доступе к таким услугам лиц пожилого возраста и инвалидов. Эти категории граждан нередко, как показывает практика, не могут воспользоваться преимуществами дистанционного формата. Активно обсуждается проблема необходимости повышения цифровой грамотности населения, при этом не всегда

⁸ Кобзева С. И. Некоторые аспекты законодательства о социальном обеспечении в свете конституционных изменений // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2024. № 2. С. 137—143.

⁹ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2025/june/89265/> (дата обращения: 03.08.2025).

¹⁰ Жаворонков Р. Н., Еремина О. Ю., Семянникова Д. А. Правовое регулирование социальной защиты участников специальной военной операции и членов их семей : методическое пособие / под ред. Р. Н. Жаворонкова. М., 2025. С. 76.



уделяется должное внимание медицинским показаниям, выступающим решающим фактором, из-за которого не все лица пожилого возраста и инвалиды могут воспользоваться вышеуказанным видом помощи.

Большинство социально-психологических, социально-правовых и социально-педагогических услуг переведены в дистанционный формат. Это позволяет увеличить количество лиц, получающих помощь, поскольку в некоторых случаях иная возможность обратиться в учреждения социального обслуживания отсутствует. Так, в г. Кирове был создан чат-бот для помощи жертвам домашнего насилия. Жертвы насилия не всегда стремятся получить помощь лично из-за стеснения, страха или иных факторов, и применение программ с использованием технологии искусственного интеллекта облегчает им эту задачу.

Таким образом, стремительное развитие новых технологий обуславливает необходимость совершенствования правового регулирования социального обслуживания граждан, применения комплексного подхода к разработке новых стандартов. Цифровые технологии — один из способов, открывающих новые возможности для повышения качества и доступности социальных услуг. При этом динамичность и быстрая адаптивность правовых норм — инструмент, который позволит эффективно реагировать на существующие проблемные вопросы и предотвратить возможные негативные последствия, обеспечив соблюдение социальных прав граждан. Внедрение новых законодательных инициатив, создание условий для мониторинга и анализа результатов использования процесса цифровизации будет способствовать модернизации сферы оказания социальных услуг.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Гасумова С. Е.* О цифровизации социальных услуг // *Цифровизация социальных услуг в современном обществе : сборник научных статей студентов / под науч. ред. С. Е. Гасумовой.* — Пермь, 2020.
2. *Жаворонков Р. Н., Еремина О. Ю., Семяникова Д. А.* Правовое регулирование социальной защиты участников специальной военной операции и членов их семей : методическое пособие / под ред. Р. Н. Жаворонкова. — М., 2025. — 158 с.
3. *Кобзева С. И.* Некоторые аспекты законодательства о социальном обеспечении в свете конституционных изменений // *Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).* — 2024. — № 2. — С. 137—143.
4. *Минбалеев А. В.* Трансформация регулирования цифровых отношений // *Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА).* — 2019. — № 12. — С. 31—36.
5. *Миронова Т. К.* Правовое регулирование обязательного пенсионного страхования в России и перспективы его развития : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. — М., 1997. — 249 с.

Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Республике Индии: отдельные аспекты

Аннотация. Статья посвящена отдельным вопросам правового регулирования института подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Республике Индии. Автор анализирует нормативные акты, регламентирующие указанную сферу общественных отношений, делает выводы о том, что сегодня в законодательстве Индии стало уделяться огромное внимание представителям низших каст и племен путем предоставления им дополнительных мер поддержки со стороны государства и работодателей в части реализации права на обучение на рабочем месте. В конце статьи сделаны выводы о проблемах правового регулирования анализируемого института в Индии. Отмечается, что и в Российской Федерации, и в Республике Индии требуется объединение усилий работников, работодателей и государства для достижения наиболее полного результата в системе непрерывного образования работников.

Ключевые слова: подготовка, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, рынок труда, работник, работодатель



Евгения Игоревна ТОЛОКИНА,
ассистент кафедры
трудового права
и права социального
обеспечения
имени К. Н. Гусова
Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)
evgeniyac2014@yandex.ru
125993, Россия, г. Москва,
ул. Садовая-Кудринская,
д. 9

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.193-201

Evgeniya I. TOLOKINA,
Assistant of the Department
of Labor Law and Social Security Law named after K. N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
evgeniyac2014@yandex.ru
9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

Legal Regulation of Training and Additional Vocational Education of Employees Directly from this Employer in the Republic of India: Selected Aspects

Abstract. The article addresses specific issues related to the legal regulation of the institution of training and continuing professional education for employees provided directly by their employers in the Republic of India. The author examines the regulatory framework governing this area of public relations and notes that Indian legislation has recently begun to place increased emphasis on supporting representatives of lower castes and tribal

© Толокина Е. И., 2026

communities. This support includes additional measures from both the state and employers to ensure their right to on-the-job training is effectively implemented. The article concludes by identifying key challenges in the legal regulation of this institution in India. It is emphasized that, as in the Russian Federation, there is a need in India to coordinate the efforts of employees, employers, and the state in order to achieve optimal outcomes in the system of lifelong learning and professional development.

Keywords: *training, additional vocational education, advanced training, vocational retraining, labour market, employee, employer*

В настоящее время мир труда меняется кардинальным образом. Не является исключением и рынок труда в Республике Индии — страны с одной из самых крупных и быстрорастущих экономик мира. Сегодня Индия стала уделять большое внимание развитию системы непрерывного образования, в том числе среди работников, занятых на производствах у конкретных работодателей. По оценкам Национальной ассоциации компаний — разработчиков программного обеспечения и услуг (NASSCOM), к 2030 г. в Индии для 63 % рабочей силы потребуется пройти обучение в части развития технологий искусственного интеллекта, облачных вычислений и аналитики данных¹. Отмечается, что сегодня работники нуждаются в постоянной переподготовке или повышении квалификации для улучшения своих профессиональных навыков на современном рынке труда.

Ежегодно на рынок труда Индии выходят миллионы молодых людей, значительная часть которых не имеет образования, а следовательно, может быть задействована только на низкоквалифицированных работах. По данным Отчета рынка труда Индии (India Employment Report 2024 — IER-2024), подготовленного Институтом развития человека совместно с Международной организацией труда, ежегодно на рынок труда в этой стране выходят 7—8 млн новых кандидатов — около 1 % от общей численности трудоспособного населения страны. Доля молодых людей при этом составляет около 27 %². Предполагается, что продуктивное использование молодежи может привести к тому, что Индия в ближайшем будущем получит демографический дивиденд.

Важно отметить, что Индия — это рынок работодателя. Около 40—50 % претендентов вынуждены трудоустраиваться на позиции с меньшими требованиями к квалификации и, соответственно, с более низким уровнем оплаты труда³. Издание Business Standard в своем исследовании подтверждает, что среди тех, кто менее образован или не умеет читать и писать, всего 3,4 % безработных, что

¹ Переподготовка сотрудников и право на обучение // URL: <https://amlegals.com/employee-reskilling-and-right-to-training/#> (дата обращения: 14.10.2025).

² Отчет о занятости в Индии за 2024 год: занятость, образование и навыки молодежи // Официальный сайт МОТ. URL: <https://www.ilo.org/publications/india-employment-report-2024-youth-employment-education-and-skills> (дата обращения: 30.09.2025).

³ Стратегия надежного работодателя: что нужно знать о рынке труда Индии // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/672b700f9a794736c7bf8f35> (дата обращения: 30.09.2025).

в 9 раз меньше, чем уровень безработицы среди выпускников со средним или высшим образованием⁴.

Сложившаяся ситуация сказывается на уровне жизни населения, условиях труда и общей социально-экономической ситуации в стране. Поэтому в Индии наметилась тенденция к увеличению инвестиций в сферу образования, внедрению инновационных технологий, технологий цифровизации в процесс обучения, к развитию системы подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя на предприятии, использованию международного опыта в рассматриваемой сфере общественных отношений. В отчете IER-2024 отмечается, в частности, рост сектора цифровой экономики, который притягивает значительную долю молодых кадров, наиболее подготовленных для работы на динамично развивающихся цифровых платформах.

Однако, несмотря на положительные изменения, основные показатели Индии, связанные с системой образования, заметно отличаются от аналогичных параметров в других странах, в частности, в странах БРИКС. Так, грамотность среди взрослого населения в Российской Федерации составляет 100 %, в Китайской Народной Республике — около 97 %, в Южно-Африканской Республике — 95 %, в Бразилии — 93 %, в Индии — лишь 74 %⁵. Можно сравнить и другие показатели. Например, доля населения с высшим образованием в Индии — 13,23 %, в то время как в России — 31,5 %⁶, в Бразилии — 16,54 %⁷. Несмотря на очевидное отставание Индии в указанном вопросе, государство предпринимает возможные меры по сокращению такого отставания⁸. За последние два десятилетия уровень образования молодежи значительно повысился, что говорит о возрастающей подготовленности указанной категории населения к технологическим изменениям на рынке труда.

Вопросы, связанные с развитием рынка труда в той или иной стране, во многом зависят от успешного функционирования системы подготовки и дополнительного профессионального образования работников у конкретного работодателя, которая в Индии в настоящее время имеет несовершенный характер.

Ключевую роль в системе источников права в Индии играет Конституция⁹. В ее статье 41 устанавливается, что государство в пределах его экономических

⁴ Roy A. (2024) Young Indians more likely to be jobless if they are educated: ILO data. Business Standard // URL: <https://clck.ru/3C26YX> (дата обращения: 01.10.2025).

⁵ Уровень грамотности населения // URL: <https://global-relocate.com/ru/rankings/literacy-rate> (дата обращения: 29.09.2025).

⁶ Статистика уровня образования в России: тренды, вызовы, прогнозы // URL: <https://sky.pro/wiki/profession/statistika-urovnya-obrazovaniya-v-rossii/> (дата обращения: 29.09.2025).

⁷ Население с высшим образованием. Бразилия // URL: <https://statbase.ru/data/brazil-population-with-a-bachelors-degree/> (дата обращения: 29.09.2025).

⁸ Лутушкина А. К. Право на образование в России и зарубежных государствах: сравнительно-правовой подход // Личность, общество и государство в правовом измерении: материалы национальной научно-практической конференции. Иркутск, 2021. С. 140.

⁹ Конституция Республики Индия (принята Учредительным собранием 26.11.1949 и вступила в силу 26.01.1950) // URL: <https://legalns.com/download/books/cons/india.pdf> (дата обращения: 29.09.2025).

возможностей и развития предпринимает эффективные меры для обеспечения права на труд и образование. Таким образом, в стране поощряется развитие системы образования, принимаются необходимые меры для развития этой сферы общественных отношений.

Трудовое законодательство в Индии имеет ряд особенностей. Так, в Индии нет единого Трудового кодекса, который бы комплексно регулировал различные вопросы, относящиеся к трудовому праву, как, например, в Российской Федерации. Те или иные вопросы, которые затрагивают сферу труда, регулируются различными нормативными правовыми актами. Так, в главе XI разд. 83 Кодекса трудовых отношений¹⁰ предусмотрено правовое регулирование фонда переподготовки работников, создаваемого по инициативе государства и состоящего из взносов работодателей. Устанавливается, что в случае сокращения такой работник в целях дальнейшего устойчивого функционирования на рынке труда имеет право на компенсацию в размере 15-дневной заработной платы, чтобы получить востребованное на данный момент образование и продолжить свою трудовую деятельность. Такую компенсацию работник получает в течение 45 дней после увольнения. Эта мера поддержки работников направлена на их дальнейшее трудоустройство в соответствии с новой полученной квалификацией.

Огромное значение с точки зрения источников правового регулирования института подготовки и получения дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Индии имеет Закон об ученичестве 1961 г.¹¹ Указанный институт играет ключевую роль в вопросах повышения производительности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Так, исследование, проведенное МОТ среди малых и средних предприятий Индии, показало, что выгоды от ученичества превосходят затраты на него, если ученики в дальнейшем остаются на предприятии¹². В некоторых странах, включая Индию, устанавливаются нормативы численности учеников и работников в качестве долевого показателя, обеспечивающего эффективный контроль и наставничество в интересах учеников. При этом применяется гибкий коэффициент — от 2,5 до 10 % в зависимости от конкретной профессии¹³.

Рассматриваемый Закон в гл. 1 разд. 2 содержит понятие «ученическая подготовка», под которой понимается курс обучения в любой отрасли или на любом предприятии, организуемый в соответствии с соглашением об ученичестве и предписанными условиями, которые зависят от категории учеников. Соглашение об ученичестве в Индии, как и в Российской Федерации, заключается в письменной форме (разд. 4). Отличительной чертой данного Закона является и то, что в разделе 3А предусмотрена обязанность работодателей резервировать места

¹⁰ Кодекс трудовых отношений Республики Индия от 29.09.2020 № 35 // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ir_gazette_of_india.pdf (дата обращения: 02.10.2025).

¹¹ Закон об ученичестве от 12.12.1961 № 52 // URL: https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/20564/1/aaa52__1961.pdf (дата обращения: 02.10.2025).

¹² Основы качественных программ ученичества : доклад IV (1) Международной организации труда // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_731211.pdf (дата обращения: 03.10.2025).

¹³ Основы качественных программ ученичества.

для обучения за представителями определенных каст и племен по различным профессиям и специальностям в зависимости от процентного соотношения указанных категорий населения в соответствующем штате (как правило, места закрепляются за группами, находящимися в уязвимом положении).

Таким образом, данный Закон направлен на приобретение возможности участия всех слоев населения в различных сферах общественной жизни, у самых разных работодателей. Как и в Российской Федерации, в Индии для учеников, проходящих обучение, предусмотрена ежемесячная стипендия, которая выплачивается за счет средств работодателя. Стипендия выплачивается в виде части минимальной заработной платы (70—90 %) полуквалифицированных работников. На размер стипендии оказывают влияние этапы прохождения программы ученичества. Правительство Индии, будучи органом, заинтересованным в развитии указанного института, ввело национальную программу содействия профессиональному ученичеству, в соответствии с которой государство предоставляет возмещение в размере 25 % от установленной стипендии (максимум 1 500 рупий в месяц на ученика) всем работодателям, которые нанимают учеников с целью повышения их вовлеченности в процесс обучения на производстве¹⁴.

Интересным с точки зрения особенностей правового регулирования подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Индии является тот факт, что законодательству этой страны известен институт новации соглашения об обучении. В разделе 5 Закона отмечается, что если первоначальный работодатель не выполняет свои обязательства перед учеником в рамках заключенного соглашения об обучении, то в случае достижения соглашения между работодателем, учеником или его опекуном и любым другим работодателем о продолжении обучения, а также при положительном одобрении регулирующего данный вопрос государственного органа заключается новый договор с новым работодателем, фактически прекращающий действие первоначального договора.

При получении травмы на производстве ученику положена компенсация в связи с несчастным случаем на производстве в соответствии с п. «е» разд. 2 Закона о возмещении работникам ущерба 1923 г.¹⁵

Расторжение соглашения на обучение в Индии также имеет свои особенности. Так, в разделе 7 анализируемого Закона установлено, что ученический договор может быть расторгнут по соглашению сторон либо по требованию одной из сторон, добившейся положительного решения о расторжении со стороны регулирующего данный вопрос государственного органа при соблюдении положений о компенсации понесенных затрат. Таким образом, в Индии основания для расторжения соглашения об обучении в целом носят ситуационный характер, в отличие, например, от Бразилии, где основания для досрочного расторжения указанного соглашения определяются в законодательстве.

¹⁴ Национальная программа содействия профессиональному ученичеству (NAPS) в Индии // URL: <https://www.mescindia.org/naps.php> (дата обращения: 06.10.2025).

¹⁵ Закон о возмещении работникам ущерба в Индии (1923) // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ec_act.pdf (дата обращения: 06.10.2025).



Также интересным является и тот факт, что государственные органы стремятся решать проблему нехватки ученических мест и одновременно содействовать участию малых и средних предприятий в организации программ ученичества в том числе и с помощью посредников. Последние являются независимыми физическими или юридическими лицами, цель деятельности которых — оказывать помощь в развитии, координации и поддержке программ ученичества. Посредники в Индии называются сторонними агрегаторами. Сторонним агрегатором может быть организация, созданная не менее 5 лет назад и располагающая группой специалистов по инфраструктурным и ресурсным вопросам с достаточным опытом участия в предлагаемых программах. Она должна заручиться поддержкой как минимум 20 предприятий, заинтересованных в ее услугах по привлечению учеников. Ответственность за отбор сторонних агрегаторов возлагается на Министерство профессиональной подготовки и предпринимательства Индии.

В целом наличие посредников позитивно сказывается на развитии рынка труда в Индии. Во-первых, сторонние агрегаторы способствуют объединению заинтересованных сторон, позволяя работодателям наиболее полным образом сосредоточиться на обучении учеников и своей основной деятельности, а потенциальным работникам получить качественное образование, отвечающее потребностям времени. Во-вторых, посредники оказывают как работодателям, так и ученикам административно-техническую поддержку, решают различного рода координационные задачи, осуществляя организацию и управление ученичеством. В-третьих, сторонние агрегаторы помогают работодателям в вопросах снижения финансовой нагрузки, связанной с реализацией программ ученичества, в том числе путем получения от государства дополнительной поддержки.

Учитывая изложенное, можно сделать вывод, что институт посредничества в указанной сфере общественных отношений направлен на помощь и работодателям, которые испытывают кадровый дефицит в определенных работах, и работникам, которые желают получить качественное образование и осуществлять трудовую деятельность у конкретного работодателя.

Говоря о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников в Индии, следует также затронуть отдельные положения Закона о фабриках 1948 г. Так, в разделе 111А отмечается обязанность работодателей обеспечить предоставление «информации, инструкций, обучения и надзора, необходимых для обеспечения здоровья и безопасности всех работников». При этом подчеркивается, что каждому работнику предоставляется право на обучение по технике безопасности — либо на рабочем месте, либо в аккредитованных учебных заведениях. Хотя положения указанного Закона напрямую не затрагивают право работников на образование, данные нормы косвенно защищают права работников на обучение в целях их безопасности на рабочем месте.

В последнее время Индия стала уделять большое внимание развитию системы непрерывного образования работников. Непосредственным толчком к развитию данной тенденции послужил период распространения коронавирусной инфекции, когда безработица достигла максимально высокого уровня. Сегодня в Индии большое внимание уделяется корпоративному образованию. В настоящее время корпоративный университет является уникальным образовательным

механизмом, предназначенным для достижения целей организации путем наращивания интеллектуального капитала ее сотрудников.

Многие крупные индийские компании продолжают активно развивать институт подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя. Например, компания Tata Consultancy Services реализует внутренние программы переподготовки, такие как Elevate Runway (для специалистов начального уровня), Mid-Level Transformation (для подготовки работников к выполнению новых трудовых обязанностей). При этом руководители этих компаний отмечают, что подобные программы помогают как вновь пришедшим работникам, так и работникам, долгое время состоящим в трудовых отношениях с работодателем, адаптироваться к новым требованиям рынка труда, освоить новые навыки, необходимые для работы в современных условиях. Другие индийские компании (например, L&T, Hindustan Aeronautics, Maruti Suzuki) также обучают работников путем создания собственных корпоративных университетов или сотрудничества с институтами повышения квалификации в области производственных технологий.

Деятельность многих индийских компаний сегодня направлена на повышение качества рабочей силы путем обучения работников в наиболее перспективных направлениях экономики. Так, известная компания MeitY недавно запустила программу Future Skills PRIME, суть которой заключается в организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки IT-специалистов для повышения их вовлеченности в производственный процесс работодателя в области десяти новых и развивающихся технологий, включая искусственный интеллект. Таким образом, сегодня работодатели вкладывают значительные ресурсы, в том числе финансовые, в адаптацию работников к новым требованиям рынка труда, что повышает значимость анализируемого в настоящей статье института.

Следует отметить, что систему подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя в Индии в настоящее время нельзя признать совершенной.

Во-первых, указанные программы не носят массовый характер, а относятся к программам с ограниченным доступом. Некоторые группы населения, включая сельских жителей, женщин и работников неформального сектора, практически не имеют возможности пройти программу ученической подготовки. Система профессиональной подготовки также сильно различается в разных штатах и имеет существенные различия в инфраструктуре.

Во-вторых, стоит затронуть вопрос, связанный с качеством программ ученической подготовки работников. К сожалению, далеко не все работодатели имеют возможность обеспечить ученикам такую подготовку, которая бы отвечала потребностям современного рынка труда. Закон об ученичестве 1961 г. является прогрессивным, но реализуется он неэффективно: по имеющимся данным, места для ученичества получает лишь часть работников, имеющих на это право. Кроме того, ощущается значительная нехватка квалифицированных преподавателей, что также сказывается на качестве образовательных услуг.

В-третьих, определенные проблемы возникают в связи с отсутствием должного уровня информированности населения о существующих программах ученичества и возможностях профессионального развития.



Следует отметить, что в настоящее время в Индии реализуются программы, связанные с профессиональным развитием различных категорий населения. В частности, стоит отметить программу NAVYA (Nurturing Aspirations through Vocational training for Young Adolescent Girls), направленную на повышение уровня занятости девушек в возрасте 16—18 лет, в том числе через развивающийся в Индии институт ученичества. Запущена данная программа в рамках совместной инициативы Министерства развития навыков и предпринимательства и Министерства развития женщин и детей Индии в июне 2025 г. Суть программы состоит в предоставлении возможностей девушкам-подросткам пройти профессиональное обучение у конкретных работодателей в востребованных отраслях экономики, а также получить содействие в трудоустройстве по полученной профессии, специальности.

Кроме того, программа NAVYA направлена на повышение качества жизни для девочек из малообеспеченных и отдаленных районов Индии. Помимо образовательного компонента предполагается всестороннее развитие обучающихся посредством модулей по здоровью, питанию, гигиене, финансовой грамотности, жизненным навыкам и правовой осведомленности. Такое обучение будет также способствовать мобильности населения в условиях возрастающих требований рынка труда. В рамках реализации указанной программы предполагается обучить 3 850 девочек-подростков по наиболее востребованным направлениям, включая цифровой маркетинг, кибербезопасность, искусственный интеллект.

На развитие системы ученичества в Индии направлена и программа Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY), которая реализуется при поддержке Министерства развития навыков и предпринимательства. Данная программа запущена 15.07.2015 с целью повышения трудоустройства потенциальных работников по всей стране путем предоставления качественного обучения по системе NSQF (National Skills Qualifications Framework — Национальная рамка квалификаций) в соответствии с потребностями экономики в тот или иной период. Предполагается два типа обучения: 1) краткосрочное обучение (STT), которое повышает возможности трудоустройства сертифицированных кандидатов; 2) признание предыдущего обучения (RPL), которое включает процесс сертификации уже существующих навыков и не связано с трудоустройством. В настоящее время по всей стране реализуется последняя версия программы PMKVY 4.0 (2022—2026 гг.), направленной на развитие рынка труда в Индии.

Безусловно, сегодня Республика Индия достигла значительных успехов в развитии института подготовки и дополнительного профессионального образования работников непосредственно у работодателя. В настоящее время активно развивается законодательство в части реализации приведенных выше норм, появляются различные гарантии для работников, совмещающих работу с получением образования. В законодательстве страны уделяется все больше внимания представителям низших каст и племен, им предоставляются дополнительные меры поддержки.

В целом индийское законодательство направлено на создание системы, в которой работники имеют возможности для развития профессиональных навыков, а работодатели несут ответственность за создание условий для их обучения. Вместе с тем в Республике Индии, как и в Российской Федерации, требуется объединение усилий работников, работодателей и государства для совершенствования системы непрерывного образования работников.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Лутошкина А. К.* Право на образование в России и зарубежных государствах: сравнительно-правовой подход // *Личность, общество и государство в правовом измерении : материалы национальной научно-практической конференции.* — Иркутск, 2021.
2. *Население с высшим образованием. Бразилия* // URL: <https://statbase.ru/data/bra-population-with-a-bachelors-degree/> (дата обращения: 29.09.2025).
3. *Национальная программа содействия профессиональному ученичеству (NAPS) в Индии* // URL: <https://www.mescindia.org/naps.php> (дата обращения: 06.10.2025).
4. *Основы качественных программ ученичества : доклад IV (1) Международной организации труда* // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_731211.pdf (дата обращения: 03.10.2025).
5. *Отчет о занятости в Индии за 2024 год: занятость, образование и навыки молодежи* // *Официальный сайт Международной организации труда.* URL: <https://www.ilo.org/publications/india-employment-report-2024-youth-employment-education-and-skills> (дата обращения: 30.09.2025).
6. *Переподготовка сотрудников и право на обучение* // URL: <https://amlegals.com/employee-reskilling-and-right-to-training/#> (дата обращения: 14.10.2025).
7. *Статистика уровня образования в России: тренды, вызовы, прогнозы* // URL: <https://sky.pro/wiki/profession/statistika-urovnya-obrazovaniya-v-rossii/> (дата обращения: 29.09.2025).
8. *Стратегия надежного работодателя: что нужно знать о рынке труда Индии* // URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/672b700f9a794736c7bf8f35> (дата обращения: 30.09.2025).
9. *Уровень грамотности населения* // URL: <https://global-relocate.com/ru/rankings/literacy-rate> (дата обращения: 29.09.2025).
10. *Roy A. (2024) Young Indians more likely to be jobless if they are educated: ILO data. Business Standard* // URL: <https://clck.ru/3c26yx> (дата обращения: 01.10.2025).

Современный лингвист¹

Выплеснуть вместе с водой ребенка

Конечно, никто своего ребенка случайно никуда не выплеснул вместе с водой после купания. Проще говоря, выражение означает — избавиться от чего-то нужного вместе с ненужным, потерять суть, отвергнув детали.



Выражение является калькой с немецкого: «das Kind mit dem Bade ausschütten». Это очень старое выражение, дошедшее до наших дней. Ему приписывают авторство различных политических, религиозных и общественных деятелей, в частности Фридриха Энгельса и Мартина Лютера. Энгельс употребил его в одном из своих многочисленных трудов, где рассматривал отношение Фейербаха к трудам Гегеля. Фейербах выступал с критикой идеализма Гегеля, Фридрих Энгельс рассмотрел в этом «выплескивание вместе с грязной водой ребенка». Но надо учесть, что Ф. Энгельс жил на три с лишним столетия позже, чем Мартин Лютер. Знаменитый проповедник использовал это выражение в своих проповедях в 20-х гг. XVI в.

Но и он позаимствовал его предположительно у немецкого писателя Томаса Мурнера. В 1512 г. это выражение впервые появляется в напечатанном виде в стихотворной сатире «Заклятие дураков», в которой глупцы, избавляясь от всего плохого, вместе с тем избавились и от всего хорошего, что у них было. Эта яркая метафора нашла одобрение и стала часто употребляться в сатирической литературе эпохи реформаторства. Ее можно встретить в трудах таких видных деятелей, как Иоганн Гёте, Отто Бисмарк и др.

Существует и забавный миф, что в Европе люди мылись редко и для купания использовали одну лохань. Когда очередь доходила до младенцев, то вода была

¹ Продолжение. Начало см.: Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2025. № 12 ; 2026. № 1.

Материал подготовлен с использованием интернет-ресурсов.

настолько грязной, что существовала вероятность не заметить его в мутной воде и, соответственно, выплеснуть с грязной водой ребенка.

Энтузиазм

Слово пришло в русский язык в XVIII в., образовано от французского *enthousiasme*, а последнее — от древнегреческого *ἐνθουσιασμός* (*enthousiasmós*), что буквально переводится как «быть в боге» или «вдохновленный богом».



В Древней Греции энтузиазм понимали совсем не так, как сейчас. Это было состояние божественного вдохновения, когда человек будто выходит за пределы обычного разума: поэт творит, пророк предсказывает, жрец говорит от имени богов.

Со временем мистический смысл ушел, и слово стало обозначать то, что мы знаем сегодня — сильный внутренний подъем, увлеченность и готовность действовать.

Слово «энтузиазм» нередко использовалось писателями в своих произведениях. Л. Н. Толстой писал: «Напрасно вы будете искать хоть на одном лице следов суетливости, растерянности или даже энтузиазма, готовности к смерти, решимости, — ничего этого нет: вы видите будничных людей, спокойно занятых будничным делом, так что, может быть, вы упрекнете себя в излишней восторженности, усомнитесь немного в справедливости понятия о геройстве защитников Севастополя, которое составилось в вас по рассказам, описаниям и вида, и звуков с Северной стороны» (Севастопольские рассказы, 1856).

Во времена СССР, особенно в предвоенное время, энтузиазм ассоциировался с трудовым подъемом масс, который был пронизан лозунгами о построении мощного социалистического государства рабочих и крестьян в пику всему остальному капиталистическому миру.

Под шумок



Фраза «сделать что-то под шумок» знакома каждому. Обычно она означает: проверить дело незаметно, пока вокруг суета и никто не обращает внимания.

Изначально выражение «под шумок» понималось буквально — под прикрытием шума. Например, на ярмарке, во время гуляний или ссоры можно было что-то сделать тайком: украсть, уйти, утаить, договориться, прихватить лишнее.

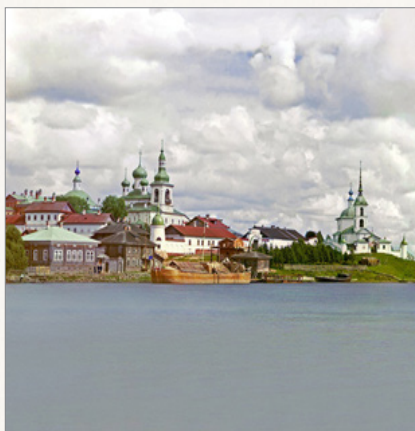
Часто выражение несет легкий оттенок хитрости или иронии, но не всегда подразумевает что-то плохое: например, «под шумок ушел пораньше» звучит почти по-домашнему.

Уезд, волость и заштатный город

В настоящее время мы привыкли к территориальному делению, включающему области, края и районы. Но в классической русской литературе XIX в. мы погружаемся в мир уездов и волостей.

Уезд в современном понимании примерно аналогичен современному району. Слово происходит от древнерусского «ѣздъ». Его корень — глагол «ездить». Уездом изначально называлась совокупность земель, объединенных вокруг одного центра (города), которые из этого центра можно было «объехать» для управления, сбора дани или суда. Это была территория, которую официальное лицо могло охватить конным объездом.

Волость — небольшая сельская административная единица, часть уезда. Слово восходит к древнерусскому «власть». Изначально слово «волость» означало «владение, подвластная территория», происходило от глагола «володѣти» — «владеть». В отличие от уезда, который был привязан к городу, волость — это прежде всего сельская территория. В Российской империи основной территориальной единицей были губернии, которые делились на уезды, последние — на волости, включавшие селения (деревни, села).



Следует заметить, что в начале XVIII в. для создания новой финансовой системы и административно-хозяйственных нужд Петр I провел ряд областных реформ, в результате которых были учреждены губернии, разделенные на провинции, а провинции — на уезды. После Петра почти каждый, кто вступал на российский престол, пересматривал административно-территориальное деление империи на свой лад.

В ходе административной реформы в СССР в 1923—1929 гг. такие территориальные единицы, как губерния, волость и уезд, были упразднены.

В Российской империи было еще одно наименование — «заштатный город». В современном русском языке оно является синонимом захолустья, глухой провинции или малоизвестного населенного пункта.

Понятие «заштатный город» (также «безуездный город») было официально введено в ходе административной реформы императора Павла I в 1796—1797 гг. Оно возникло, когда при сокращении числа уездов их бывшие административные центры лишались статуса города, а их жители — связанных с этим привилегий. Чтобы смягчить последствия этих мер, была создана новая категория поселений.

Заштатный город — это населенный пункт, который обладал правами города (и его жители приписывались к городским сословиям — купечеству и мещанству), но не являлся административным центром уезда или губернии.

Слово «заштатный» образовано от сочетания «за штатом», то есть «находящийся вне установленного расписания или штата административных центров». Со временем конкретный административный смысл стерся, и выражение приобрело пренебрежительный оттенок, став обозначением чего-то незначительного, забытого и малопрестижного.

В современной России аналогом «заштатного города» можно считать город районного подчинения — населенный пункт со статусом города, который не является административным центром района.

Халтура

Сейчас слово «халтура» имеет два основных значения: «недобросовестно выполненная работа» и «побочный заработок». История его происхождения восходит к древнему слову «харатья» (или «хартия»), обозначавшему рукопись или бумажный свиток. В «Повести временных лет», например, читаем о договоре, который в 971 г. заключили князь Святослав и византийский император: «Царь же повеле писати вся речи Святославля на харатью».



В те времена в монастырских хранилищах содержались главным образом рукописные книги и бумажные свитки. Поэтому вплоть до XVI в. монастырские библиотекари звались хартуларии или халтуларии. Работы у халтулариив было немного, отсюда и пошло слово «халтурить»: сначала в смысле просто «ничего не делать», «даром просиживать штаны», а потом это слово было переосмыслено и приобрело значение «плохо делать», «исполнять кое-как».

Что касается второго значения слова «халтурить» — иметь побочный заработок, то оно также заимствовано из церковного быта. «Халтурить» — некогда означало совершать церковные службы на дому, причем совершать наспех и кое-как, чтобы успеть обойти побольше домов. Кроме того, «халтурой» называлась даровая еда на похоронах и поминках, а также денежный подарок архиерею за службу «с выездом на дом» (об этом пишет П. Мельников-Печерский в романе «В лесах»). Глядя на привольную жизнь своих духовных пастырей, крестьяне, которые добывали хлеб свой в полном соответствии с Библией «в поте лица своего», стали называть халтурой любой легкий заработок, работу на стороне, помимо основной.

В наши дни слова «халтура», «халтурщик» имеют преимущественно негативный оттенок. Это слово точно отражает недобросовестное отношение к труду. Недаром оно прочно держится в лексиконе писателей и поэтов. В. Маяковский в стихотворении «Халтурщик» писал:

Рабочий,
 крестьянин,
 швабру возьми,
 метущую чисто и густо,
 и, месяц метя
 часов по восьми,
 смети
 халтуру
 с искусства.

Скрупулезно

Слово «скрупулезно» (чрезвычайная точность в деталях) восходит к латинскому *scrupulus* — маленький острый камешек.

В Древнем Риме такой камешек, попав в сандалию, причинял беспокойство, что породило переносное значение: «угрызение совести, сомнение». Позже *scrupulus* стал термином для обозначения мелкой единицы веса в аптекарском деле: в Риме он равнялся 1,137 г (1/24 унции), в дореволюционной России — 1,244 г. Аптекари обязаны были точно отмерять вещества — ошибка на скрупул могла сделать лекарство ядом.



От *scrupulus* произошло прилагательное *scrupulosus*, описывающее местность, усеянную камешками; человека щепетильного; тщательность, сравнимую с аптекарской точностью.

В русский язык это слово пришло через французское *scrupuleux* в XVIII в. Если изначально его значением было «тревожная щепетильность», то вскоре стало преобладать другое — «детальная точность» (например, скрупулезное исследование).

Кроме того, это слово — настоящий вызов нашей артикуляции. Скопление согласных («скр») в начале сложно произнести. Наш речевой аппарат невольно добавляет едва уловимый гласный звук «у», чтобы «помочь» себе (получается: «скрупулезный»). Однако правильно — именно «скрупулезный».

Шуры-муры

Смешное выражение «шуры-муры» обозначает тайные любовные отношения или флирт и возникло в русском языке в XIX в.



Основная версия связывает его происхождение с французским *cher amour* («дорогая любовь»), адаптированным под русскую фонетику.

Менее популярная гипотеза предполагает тюркское происхождение (тур. *şurtur* — «смятение»). Через балканские языки (например, албанское *shirimi* — «неразбериха») оно могло проникнуть в русский, слившись с французским созвучием.

Также существует звукоподражательная версия: «шуры» трактуют как шорох одежды, а «муры» — как шепот влюбленных.

Интересно, что к 1920-м гг. значение этого выражения расширилось, оно стало обозначать также секретные сделки и мелочи, но сохранило ядро — намек на скрытую интимность.

Кастелянша



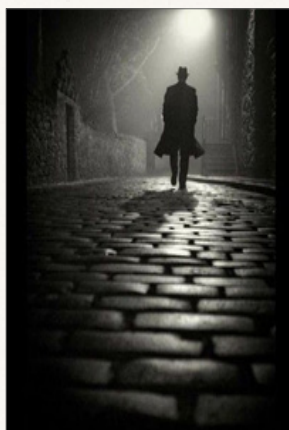
Кастелянша — работница, заведующая бельевым хозяйством в больнице, гостинице, общежитии, санатории или другом учреждении. В ее обязанности входят хранение, учет и выдача белья.

Происхождение этого слова уходит корнями в средневековую Европу и образовано от существительного мужского рода «кастелян», которое, в свою очередь, происходит от латинского *castellanus*, что означает «живущий в крепости» или «замковый» (от *castellum* — замок, укрепление). В Средние века кастелянами называли владельцев замков, а иногда и должностных лиц, командовавших ополчением.

Со временем, с исчезновением феодального уклада, слово изменило значение. В XVIII—XIX вв. кастелянами стали называть комендантов, смотрителей замков и общественных зданий, а затем и кладовщиков (смотрителей белья) в лечебных и оздоровительных учреждениях.

В современном русском языке мужской вариант «кастелян» практически вышел из употребления и воспринимается как историзм. А вот «кастелянша» — слово живое, хотя и несущее на себе легкий отпечаток советских больниц и пионерских лагерей.

Уйти по-английски



«Уйти по-английски» — так говорят, когда кто-то уходит, не попрощавшись. Можно подумать, что выражение высмеивает невежливое поведение англичан. Однако британские подданные, как никто другой, стремятся следовать нормам этикета. Они долго и обходительно прощаются с окружающими перед уходом, а иное поведение считают признаком дурного тона и называют его похожим выражением — «уйти по-французски».

Согласно одной из версий, эта фраза появилась во времена Семилетней войны 1756—1763 гг. В ней основными противниками как раз были Англия и Франция. Страны часто враждовали, и их жители постоянно подшучивали друг над другом. Во время Семилетней войны участились случаи дезертирства во французской армии. Тогда английские военные начали говорить про французов, которые самовольно покидали части, *to take French leave*, т.е. «уйти по-французски». А французы, обидевшись, заимствовали шутку, но стали употреблять ее уже по отношению к противникам — так и появилось «уйти по-английски».

Обе фразы стали крылатыми во французском и английском высших кругах. После войны их употребляли по отношению к людям, которые нарушили правила хорошего тона и покинули светское мероприятие, не попрощавшись с хозяевами и другими гостями. Так же высмеивали тех, кто незаметно удалился с дамой, не мог больше оставаться из-за количества выпитого или ушел из-за срочного дела.

Французская культура была примером для русского аристократического общества конца XVIII — начала XIX в. И некоторые исследователи считают, что поэтому именно французский вариант этой фразы закрепился в русском языке и используется до сих пор.

XIII МОСКОВСКИЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ФОРУМ (МИЮФ-2026)



Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА) совместно с Правительством Москвы и при поддержке Ассоциации юристов России проводит **XIII Московский инновационный юридический форум (МИЮФ-2026)**

**14-15 МАЯ
2026 г.**

Цифровое деловое пространство:
г. Москва,
ул. Покровка, д. 47

В 2026 году Форум ставит перед собой стратегическую задачу — обеспечение качественной правовой среды как одной из национальных целей Российской Федерации для достижения технологического лидерства. Форум станет платформой для обсуждения актуальных вопросов, обмена опытом и презентации новых решений в сфере юриспруденции и правовых технологий. Деловая программа включает пленарное заседание, открытые диалоги, панельные дискуссии по выработке правовых решений по тематическим трекам: **«Информационные технологии и право», «Промышленность. Технологии и право», «Экономика. Технологии и право», «Наука. Технологии и право», «Общество. Технологии и право».**

Мероприятие соберет ведущих экспертов в области права, IT, экономики, промышленности, представителей федеральных и региональных органов государственной власти, юридических фирм, корпоративных юридических подразделений, общественных организаций, научных и образовательных организаций.



В рамках Форума пройдут сателлитные мероприятия, в том числе в формате бизнес-завтраков. Ключевыми участниками диалога выступают представители органов государственной власти, корпоративного сектора, ведущих юридических фирм, а также эксперты в сфере биоэтики и генетических технологий.

Приглашаем вас принять участие в деловой программе Форума! Верим, что наше совместное участие станет важным шагом к новым профессиональным вершинам.

Для участия необходимо зарегистрироваться на сайте и получить именной приглашение, направив запрос через форму регистрации. До встречи на Форуме!



Деловая программа XIII МИЮФ



Регистрация на XIII МИЮФ