

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Пензенский государственный университет»

Юридический институт

Кафедра
Теория государства и права и политология

Направление подготовки

40.03.01

Юриспруденция

Профиль Правозащитная деятельность

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

по теме Особенности регулирования трудовых отношений в России
и за рубежом

Студент 22ЮЮЮ3

номер группы

подпись, дата

Абасов Саид Физулиевич

фамилия, имя, отчество полностью

Научный руководитель профессор

должность

ПГУ, за. каф. ТГПиП

наименование организации

подпись, дата

Саломатин А.Ю.

фамилия, инициалы

Консультанты:

ПО

наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

ПО

наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

ПО

наименование раздела, звание, должность

подпись, дата

фамилия, инициалы

Нормоконтролер: к.ю.н., доцент

должность

подпись, дата

Макеева Н.В.

фамилия, инициалы

Работа допущена к защите (протокол заседания кафедры от _____ 202 №__)

Заведующий кафедрой ТГПиП

название

подпись,

дата

Саломатин А.Ю.

фамилия, инициалы

Работа защищена с оценкой _____ (Протокол от _____ 202 г. №__)

Секретарь ГЭК

подпись,

дата

Антипкина Е.Г.

фамилия, инициалы

Пенза, 2026 г.

ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Юридический институт

Направление 40.03.01 «Юриспруденция»

Профиль Правозащитная деятельность

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой
Теория государства и
права и политология

_____/А.Ю. Саломатин/
(подпись)

25.12.2025 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента гр.№ 22ЮЮЗ

Абасова Саида Физулиевича

1. Тема работы «Особенности регулирования трудовых отношений в России и за рубежом»
2. Научный руководитель д.ю.н., д.и.н., профессор Саломатин А.Ю.
3. Дата выдачи задания 25.12.2025 г.
4. Срок сдачи студентом законченной работы 18.05.2026 г.
5. Перечень подлежащих разработке вопросов
 - История развития трудового законодательства в России
 - Трудовые права и обязанности работников в России
 - Сравнительный анализ трудового законодательства различных стран
 - Роль международных норм в регулировании трудовых отношений
 - Цифровизация и автоматизация труда: вызовы и возможности
 - Гибкие формы трудовых отношений: фриланс, удалённая работа

6. Консультанты по работе, с указанием относящихся к ним разделов работы

Раздел	Консультант	Подпись, дата	
		Задание выдал	Выполненное задание принял
Введение		25 декабря 2025 г. Саломатин А.Ю.	20 января 2026 г. Саломатин А.Ю.
Особенности регулирования трудовых отношений в России		20 января 2026 г. Саломатин А.Ю.	20 февраля 2026 г. Саломатин А.Ю.
Особенности регулирования трудовых отношений за рубежом		20 февраля 2026 г. Саломатин А.Ю.	20 марта 2026 г. Саломатин А.Ю.
Тенденции развития регулирования трудовых отношений		20 марта 2026 г. Саломатин А.Ю.	21 апреля 2026 г. Саломатин А.Ю.
Заключение		21 апреля 2026 г. Саломатин А.Ю.	18 мая 2026 г. Саломатин А.Ю.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
1 Особенности регулирования трудовых отношений в России	8
1.1 История развития трудового законодательства в России.....	8
1.2 Трудовые права и обязанности работников в России.....	15
1.3 Профсоюзы и коллективные договоры в России.....	26
2 Особенности регулирования трудовых отношений за рубежом	31
2.1 Сравнительный анализ трудового законодательства различных стран.....	31
2.2 Роль международных норм в регулировании трудовых отношений.....	37
3 Тенденции развития регулирования трудовых отношений	46
3.1 Цифровизация и автоматизация труда: вызовы и возможности.....	46
3.2 Гибкие формы трудовых отношений: фриланс, удалённая работа.....	52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	61

ВВЕДЕНИЕ

Процессы глобализации на рынках труда и появление разнообразных форм занятости вызывают повышенный интерес исследователей к специфике правового регулирования трудовых отношений как в России, так и в других странах. В каждом государстве формируются уникальные модели взаимодействия между наемными сотрудниками и нанимателями, которые учитывают особенности местного законодательства, культурные нормы и проводимую социально-экономическую политику. Например, для стран, входящих в Европейский союз, характерно особое внимание к защите персональной информации работников и строгому следованию принципам недискриминации, тогда как в США широко распространена практика трудоустройства по усмотрению сторон (*at-will employment*), предполагающая большую гибкость договорных отношений. В азиатских юрисдикциях (Япония, Южная Корея) сохраняются элементы пожизненного найма и корпоративной лояльности, что существенно отличает их модели от западноевропейских.

Анализ международного опыта в сфере трудовых отношений выявляет значительную вариативность подходов к реализации права на труд. В то время как в Российской Федерации основным инструментом является трудовой договор, регулируемый Трудовым кодексом РФ и предоставляющий работникам ряд фундаментальных гарантий (таких как минимальная заработная плата, защита от необоснованного увольнения и доступ к правосудию), в Европейском Союзе существенное значение имеет Хартия основных прав ЕС, устанавливающая принципы справедливых условий труда. В Соединённых Штатах Америки особое место занимают коллективные соглашения, заключаемые профсоюзами, а в некоторых развивающихся государствах по-прежнему преобладают неформальные трудовые связи, не закреплённые документально..

Различия прослеживаются и в методах устранения дисбаланса сил между работником и работодателем. Российская система опирается на императивные нормы ТК РФ, надзорные функции Государственной инспекции труда и судебную защиту. В Германии и Франции центральное место отводится коллективным переговорам, в Великобритании – специализированным органам по трудовым спорам, в скандинавских странах – системе обязательного страхования на случай потери работы, а в Канаде и Австралии – законодательно закрепленным гарантиям от необоснованного увольнения.

Актуальность сравнительного анализа обусловлена рядом факторов. Во-первых, рост трансграничной мобильности работников требует понимания особенностей регулирования труда в разных юрисдикциях. Во-вторых, распространение удалённой работы ставит вопросы о применимости национального законодательства к иностранным сотрудникам. В-третьих, наблюдается тенденция к конвергенции правовых систем: например, российская практика постепенно заимствует элементы гибких графиков, апробированные в западных моделях. Наконец, влияние международных стандартов (в частности, конвенций МОТ) стимулирует гармонизацию национальных норм.

Объектом настоящего исследования является комплекс трудовых правоотношений, сложившийся в различных государствах, с акцентом на такие его элементы, как процедуры оформления трудовых соглашений, методы урегулирования споров и система обеспечения прав наемного персонала. Предметом выступает институт трудового договора в компаративном ключе, включая его структурно-содержательные характеристики в разнообразных правовых юрисдикциях, регламентацию заключения и прекращения, а также специфику правового регулирования удаленного формата занятости и отраслевых договоренностей.

Цель данной работы состоит в идентификации общих черт и специфических различий в правовом оформлении трудовых договоров в

Российской Федерации и за рубежом, что позволит сформулировать предложения по оптимизации отечественной законодательной базы.

Методологическая база исследования включает сравнительно-правовой метод (сопоставление норм ТК РФ и зарубежных кодексов), анализ судебной практики (изучение решений трудовых судов), кейс-метод (разбор реальных ситуаций) и системный подход (оценка взаимодействия трудового права с иными отраслями).

В результате проведенного исследования ожидается достижение следующих целей: определение существующих недостатков в российском трудовом праве, разработка рекомендаций по интеграции передового международного опыта, формирование комплекса мер для согласования правовых норм в контексте глобальных процессов, а также усиление гарантий прав трудящихся в организациях с международным участием.

Структурно выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников.

1 Особенности регулирования трудовых отношений в России

1.1 История развития трудового законодательства в России

В наши дни трудовое право активно развивается как самостоятельная отрасль, что обусловлено принятием основополагающих нормативных актов. Эти акты претерпевали изменения в зависимости от экономической обстановки, социальной политики и стратегий экономического развития, принятых государством.

Современные институты российского трудового права представляют собой результат многовековой эволюции правовых норм, заложенных на различных исторических этапах. Научное осмысление трудового права и формирование его первых законодательных актов, как правило, относят к XIX веку. Исторический путь развития трудового права в России принято делить на четыре ключевых периода:

- Эпоха до становления фабричного законодательства: (XI век – 1861г)
- Период развития фабричного законодательства: (1861–1917 годы)
- Советский этап формирования трудового права: (1917–1991 годы)
- Современный (постсоветский) период: (1991 год – наши дни)¹.

Эпоха до появления фабричного законодательства в России, охватывающая период с XI века до 1861 года, характеризовалась доминированием феодальных отношений и постепенным формированием элементов капиталистического производства. Основной формой организации труда оставалось сельское хозяйство, где крепостные крестьяне были прикреплены к земле и обязаны выполнять повинности в пользу землевладельца.

Наряду с аграрным сектором развивались ремесла и домашняя промышленность. Ремесленники, как правило, работали в своих мастерских,

¹ Оганесян Р. Г. Эволюция трудового законодательства в истории отечественного права // Вопросы трудового права. — 2021. — № 4. URL: <https://panor.ru/articles/evolyutsiya-trudovogo-zakonodatelstva-v-istorii-otchestvennogo-prava/66276.html#> (дата обращения: 30.01.2026).

изготавливая продукцию на заказ или для небольшого местного рынка. Домашняя промышленность, или кустарное производство, представляла собой форму организации труда, при которой крестьяне в свободное от сельскохозяйственных работ время изготавливали изделия из дерева, ткани, кожи и других материалов. Эти изделия предназначались для собственного потребления или для продажи на местных ярмарках.

Появился договор личного найма, который регулировался Псковской судной грамотой (1397–1467), которая предусматривала возможность заключения контракта между господином и работником как на определенный срок, так и до завершения конкретной работы. Процесс юридического закрепощения крестьян стартовал с принятием Судебников 1497 и 1550 годов. В период с XII по XV век личный наем претерпевал значительные изменения: если в более ранних правовых актах нарушение обязательств влекло за собой утрату личной свободы и превращение работника в холопа, то к концу XV века, согласно Судебнику 1497 года, за несоблюдение условий найма предусматривались только материальные наказания, без полного подчинения работника воле нанимателя².

Договор найма по существу - прототип трудового договора. Под личным наймом понимался договор, по которому лицо за определенное вознаграждение приобретало право временного пользования трудом другого лица³.

В XVII-XVIII веках в России начали появляться первые мануфактуры – предприятия, основанные на разделении труда и ручной технике. Мануфактуры, принадлежавшие государству или частным лицам, производили широкий спектр товаров, включая металлы, ткани, оружие и т.д. При этом труд на мануфактурах нередко носил принудительный характер,

² Формирование законодательства о труде в XIX — начале XX веков // Файловый архив студентов. Нижегородский Государственный Университет им. Н. И. Лобачевского. URL: <https://studfile.net/preview/9943227/page:6/> (дата обращения: 30.01.2026).

³ Черненилова Юлия Сергеевна Исторические основы становления института трудового договора // Российское право: образование, практика, наука. 2019. №2 (110). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskie-osnovy-stanovleniya-instituta-trudovogo-dogovora> (дата обращения: 29.04.2026).

особенно на государственных предприятиях, где использовался труд крепостных крестьян и приписных работников.

Развитие мануфактурного производства способствовало формированию новых социальных слоев – наемных рабочих и предпринимателей. Однако отсутствие четкого правового регулирования трудовых отношений приводило к произволу со стороны владельцев предприятий и эксплуатации наемных работников. Условия труда на мануфактурах были тяжелыми: продолжительный рабочий день, низкая заработная плата, отсутствие техники безопасности

В дальнейшем последовало развитие фабричного законодательства (1861–1917 годы) в Российской империи представляло собой комплекс мер, направленных на регулирование труда на промышленных предприятиях. Появление данного законодательства было обусловлено деградацией условий труда пролетариата и ростом эксплуатации детского и женского труда, что стало следствием отмены крепостного права в 1861 году. Первоначальные нормы фабричного права отличались недостаточной строгостью и носили преимущественно рекомендательный характер, однако они послужили фундаментом для последующего формирования трудового права.

Значимым шагом стало принятие закона 1882 года, который установил возрастной ценз для детского труда (не моложе 12 лет) и регламентировал продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних. Этот акт стал первым существенным ограничением произвола владельцев фабрик и положил начало систематическому контролю за детским трудом. Последующие законодательные инициативы последовательно расширяли сферу регулирования, охватывая продолжительность рабочего времени, санитарно-гигиенические условия на предприятиях и порядок выплаты вознаграждения за труд.

С XIX столетия в России начался процесс становления индустриального сектора. Развитие промышленности способствовало росту производительности труда и насыщению внутреннего рынка промышленной

продукцией. Именно в этот период начали формироваться правовые нормы, регулирующие трудовые отношения. Впервые, в 1897 году, законодательно было установлено ограничение рабочего дня до 11,5 часов.

Первый комплексный документ, систематизирующий трудовые отношения, был принят в 1918 году. Именно тогда было введено понятие прожиточного минимума – минимально необходимого уровня обеспечения жизнедеятельности. Кодекс законов о труде 1918 года также ввел ряд основополагающих понятий, актуальных и по сей день.⁴

Одним из ключевых успехов стало учреждение фабричной инспекции, чья задача заключалась в мониторинге исполнения законов о фабриках непосредственно на предприятиях. Сотрудники инспекции обладали полномочиями проводить ревизии производств, налагать взыскания за несоблюдение правил и даже временно прекращать деятельность фабрик. Эволюция фабричного законодательства в Российской империи отличалась последовательным расширением его охвата и укреплением надзора за соблюдением установленных предписаний. В 1886 году был введен закон, регламентирующий условия приема на работу и увольнения персонала, а также определяющий ответственность владельцев предприятий за производственные травмы. Этот акт стал значимым шагом к обеспечению прав трудящихся и формированию более упорядоченных трудовых взаимоотношений.

К началу XX столетия, под воздействием революционных потрясений 1905-1907 годов, фабричное законодательство было обогащено нормами, касающимися страхования работников от производственных травм и заболеваний. Были организованы медицинские кассы, формируемые за счет взносов как работодателей, так и самих работников, что способствовало предоставлению определенной социальной поддержки занятым в случае утраты их трудоспособности.

⁴ Лопухова, Е. В. Трудовое право от истоков до наших дней / Е. В. Лопухова // Молодой ученый. — 2023. — № 9 (456). — С. 282.

Дальше последовала советская правовая система. Она в периоде с 1917 по 1991 год была неразрывно связана с развитием трудового законодательства. Оно служило краеугольным камнем, определяя взаимоотношения между работниками и государством как работодателем, а также устанавливая рамки для условий труда и занятости. В основе этой системы лежали принципы социалистического подхода к организации труда, нацеленные на достижение социальной справедливости и всестороннюю защиту интересов трудящихся.

Знаковым событием, ознаменовавшим кардинальные перемены в сфере трудовых отношений, стало принятие в 1917 году Декрета "О восьмичасовом рабочем дне". Этот документ стал первым законодательным актом, заложившим фундамент для дальнейшего формирования советского трудового права.

Центральное место в системе трудового законодательства советской эпохи занимал Кодекс законов о труде (КЗоТ). Он подвергался неоднократным пересмотрам и дополнениям, что отражало динамику развития экономики и политической системы страны. КЗоТ охватывал широкий спектр вопросов, включая процедуры найма и увольнения, регламентацию рабочего времени и отпусков, определение уровня заработной платы, а также вопросы охраны труда и социального страхования.

Одной из отличительных особенностей советского трудового права являлось первостепенное значение коллективных договоров. Эти соглашения, заключаемые между профсоюзами и администрацией предприятий, детально прописывали условия труда, учитывая специфику производственных процессов и интересы трудовых коллективов. Профсоюзы играли ключевую роль в защите прав работников, осуществляя надзор за соблюдением законодательства и представляя интересы трудящихся в конфликтных ситуациях с руководством.

Важным аспектом советской трудовой политики было стремление государства к обеспечению полной занятости населения. Право на труд было

закреплено в Конституции СССР, и государство активно инвестировало в создание новых рабочих мест и программы переквалификации. Официально безработица отсутствовала, а выпускники учебных заведений получали гарантированное трудоустройство.

Система социального страхования предоставляла работникам надежную защиту от различных жизненных рисков, таких как болезнь, инвалидность, старость. Предусматривались выплаты пособий по временной нетрудоспособности, в связи с беременностью и родами, а также пенсии по старости и инвалидности. Значительные средства направлялись на организацию санаторно-курортного лечения и оздоровление трудящихся.

Исторически, первый законодательный акт в области трудовых отношений был принят уже 29 октября 1917 года, всего через три дня после установления советской власти. Это был Декрет Совета народных комиссаров РСФСР «О восьмичасовом дне» [6]. Данный нормативный акт распространялся на всех наемных работников и предприятия, независимо от их масштаба и формы собственности. Это стало первым шагом к установлению справедливых условий труда и государственному контролю за продолжительностью рабочего дня, заложив основу для дальнейшего развития социалистического трудового законодательства.

Значительная роль в регулировании трудовых отношений отводилась коллективному договору, который получил правовое закрепление в Положении Совета Народных Комиссаров РСФСР от 2 июля 1918 года «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». Этот документ регламентировал содержание коллективного договора, включая порядок приема и увольнения рабочих, нормирование рабочего времени, а также оплату труда работников с учетом их квалификации, сложности и тяжести выполняемой работы.

Далее следует рассмотрение Кодекса законов о труде (КЗоТ) 1918 года: Он был принят 10 декабря 1918 года и стал первым кодифицированным нормативным актом Советского государства,

регулирующим трудовые отношения. Этот документ закрепил социалистические принципы трудового права и полностью

отказался от норм дореволюционного законодательства. Кодекс вводил обязательность труда для всех трудоспособных

граждан, устанавливало 8-часовой рабочий день и гарантировал социальные права рабочих⁵.

Распад Советского Союза в 1991 году ознаменовал начало кардинальных изменений в трудовом законодательстве постсоветских стран. Новые государства столкнулись с необходимостью пересмотра устаревшей системы, ориентированной на плановую экономику и идеологические установки, и адаптации ее к рыночным условиям. Основным вызовом стало создание правовой базы, обеспечивающей баланс между защитой прав работников и потребностями работодателей в условиях экономической нестабильности и структурных реформ.

В первые годы после распада СССР большинство постсоветских стран приняли новые трудовые кодексы, которые, как правило, основывались на международных стандартах, разработанных Международной организацией труда (МОТ). Эти кодексы устанавливали минимальный размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, порядок заключения и расторжения трудовых договоров, а также права работников на отдых, социальное страхование и защиту от дискриминации. При этом, в разных странах реформы трудового законодательства проходили с разной скоростью и интенсивностью, отражая специфику их политического и экономического развития.

Принципами правового регулирования отношений в сфере занятости населения являются:

1) добровольность труда и свобода выбора гражданами формы занятости, рода деятельности, профессии, специальности, вида, характера и

⁵ Губжокова Л. А. Значение Кодекса законов о труде 1918 г. в становлении трудового права в России // Общество и право. 2006. № 3 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-kodeksa-zakonov-o-trude-1918-g-v-stanovlenii-trudovogo-prava-v-rossii> (дата обращения: 30.01.2026).

режима труда. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;

2) обеспечение равных возможностей гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, наличия инвалидности, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств при реализации права на защиту от безработицы и содействие занятости.

Увеличение трансграничного перемещения рабочей силы оказывает значительное воздействие на сферу трудового права. Возникла острая необходимость в создании систем, гарантирующих защиту интересов трудящихся-мигрантов, обеспечивающих им паритетные условия труда и доступ к социальным гарантиям. Несмотря на то, что многие государства внедрили законодательные акты, регламентирующие международную трудовую мобильность, их практическое применение зачастую не соответствует заявленным целям.

Исследование действующего трудового законодательства Российской Федерации выявляет существенный недостаток в регулировании одного из ключевых аспектов трудовых взаимоотношений, затрагивающего наиболее уязвимые группы населения⁶.

1.2 Трудовые права и обязанности работников в России

В условиях динамично развивающегося рынка труда и постоянного совершенствования законодательства особую актуальность приобретают вопросы обеспечения баланса интересов работника, работодателя и государства.

Занятыми являются граждане:

⁶ Пятыйгин В. С. Проблемы развития науки трудового права и права социального обеспечения и совершенствования законодательства в данной сфере / В. С. Пятыйгин // Молодой ученый. — 2023. — № 40 (487). — С. 255.

1) работающие по трудовому договору, проходящие государственную службу соответствующего вида, муниципальную службу или имеющие иную оплачиваемую работу (службу), кроме граждан, участвующих в оплачиваемых общественных работах, для которых указанные работы не являются подходящей работой, и граждан, работающих членами избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе;

2) зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее также - индивидуальные предприниматели).

Занимающиеся личным подсобным хозяйством, традиционной хозяйственной деятельностью, промыслами (включая народные художественные и традиционные промыслы коренных малочисленных народов России), и продающие произведенную продукцию по договорам.

Выполняющие работы или оказывающие услуги по гражданско-правовым договорам, в том числе по договорам авторского заказа.

Избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемые должности.

Проходящие военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, или состоящие в добровольческих формированиях, предусмотренных Федеральным законом "Об обороне".

Временно отсутствующие на работе по причине временной нетрудоспособности, отпуска, обучения (в том числе профессионального или дополнительного), приостановки производства из-за забастовки, призыва на военные сборы, подготовки к военной или альтернативной службе, выполнения государственных или общественных обязанностей, или по другим уважительным причинам.

Являющиеся участниками или членами корпоративных коммерческих организаций.

Являющиеся членами крестьянских (фермерских) хозяйств.

Современное регулирование трудовой сферы претерпевает существенные изменения, затрагивая, в частности, порядок оплаты сверхурочных часов, особенности дистанционной занятости и механизмы защиты прав несовершеннолетних. Так, Федеральный закон № 91-ФЗ от 22.04.2024 внес ясность в расчет оплаты сверхурочной работы, установив четкие критерии, основанные на заработной плате, предусмотренной системой оплаты труда конкретного работодателя. Параллельно, развитие электронного документооборота в трудовых отношениях, закрепленное Федеральным законом № 377-ФЗ, оказывает значительное влияние на взаимодействие между сторонами трудового договора, особенно в контексте удаленной работы.

Особое внимание уделяется защите трудовых прав подрастающего поколения, как наиболее уязвимой группы работников. Государство не только стимулирует трудовую активность подростков, но и обеспечивает им повышенную правовую защиту, гарантируя соответствие выполняемой работы возрастным особенностям и исключая негативное воздействие на их здоровье.

Тем не менее, несмотря на предпринимаемые государством усилия, проблема обеспечения трудовых прав в Российской Федерации остается актуальной. Достижение устойчивого развития невозможно без сбалансированного соотношения прав и обязанностей граждан в сфере труда. Работник должен быть уверен в неприкосновенности своих прав, в справедливой оплате труда и в безопасных условиях работы. В свою очередь, работодатель нуждается в стимулах для создания новых рабочих мест и повышения эффективности производства. Государство, выступая гарантом соблюдения баланса интересов, призвано формировать благоприятную среду для экономического роста и социальной стабильности.

Статья 75.1 Конституции РФ, развивая положения статьи 7 Основного закона, направлена на создание условий для устойчивого экономического развития страны и повышения уровня жизни граждан, а также на укрепление взаимного доверия между государством и обществом. Она призвана обеспечить защиту достоинства каждого человека, уважение к труду, сбалансированность прав и обязанностей граждан, развитие социального партнерства и укрепление экономической, политической и социальной солидарности. Для гражданско-правовых договоров характерно полное равенство и автономия сторон Работодатели, стремясь минимизировать затраты на трудовые ресурсы и максимизировать прибыль, нередко используют гражданско-правовые договоры вместо трудовых отношений, что прямо противоречит ч. 2 ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации. Подобные действия обосновываются различными причинами: упрощенными процедурами расторжения, различием правового статуса сторон и уровня ответственности, а также стремлением избежать выплаты компенсаций и трудовых гарантий работникам. Кроме того, такие подходы направлены на снижение обязательных социальных платежей, включая единые страховые взносы и налоги на обязательное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний⁷.

Эта конституционная норма служит защите интересов как трудящихся, так и общества и государства в целом, способствуя укреплению их взаимного доверия.

Как отмечает Е. В. Виноградова: «Признание конституционной какой-либо ценности предопределяет необходимость согласования разнонаправленных интересов государства, общества, личности»⁸.

Одним из факторов злоупотребления работодателем является сверхурочная работа, согласно трудовому законодательству, это работа,

⁷Попова Лариса Ивановна, Игнатенко Екатерина Александровна Разграничение трудового и гражданско-правового договора // Вестник экономики и права. 2025. №100. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razgranichenie-trudovogo-i-grazhdansko-pravovogo-dogovora> (дата обращения: 30.04.2026).

⁸ Виноградова Е. В. Иерархия системы конституционных ценностей от концепта к конструкту // Правовое государство: теория и практика. — 2023. — № 2. — С. 24.

выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым кодексом⁹.

Будучи правовой формой связи работника и работодателя, трудовой договор становится юридическим фактом не только для возникновения трудовых правоотношений, а и основанием дальнейшего его развития¹⁰.

Правовой статус руководителя организации в юридической литературе вызывает большой интерес, возможно, это связано с тем, что данный вид наемных работников, с одной стороны и являются таковыми, а с другой, они же выступают от имени работодателя в отношениях с другими работниками¹¹.

Трудовой договор должен четко регламентировать условия и порядок привлечения к сверхурочной работе. Напомним, что по правилам ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. Ранее в тексте этой нормы не было указания на вид начисления, от которого необходимо рассчитывать размер оплаты. В соответствии с положениями Федерального закона от 22 апреля 2024 года № 91-ФЗ (далее – Закон № 91-ФЗ), установлен новый механизм компенсации за сверхурочный труд. Период, отработанный работником сверх установленной продолжительности рабочего времени, подлежит оплате на основании оклада (или тарифной ставки) в совокупности с иными выплатами, предусмотренными действующей системой оплаты труда. При этом, оплата сверхурочных часов

⁹ Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2023. — С. 123.

¹⁰ Процевский В. А., Очкуренко С. В., Горлов Е. В. Трудовой договор как источник индивидуально-договорного регулирования // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-dogovor-kak-istochnik-individualno-dogovornogo-regulirovaniya> (дата обращения: 29.04.2026).

¹¹ Шишкина Юлия Олеговна Заключение трудового договора с руководителем организации // Вестник СИБИТа. 2024. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaklyuchenie-trudovogo-dogovora-s-rukovoditelem-organizatsii> (дата обращения: 29.04.2026).

производится дополнительно к заработной плате, начисленной за выполнение трудовых обязанностей в рамках нормального рабочего графика. Согласно обновленным нормам, расчет вознаграждения за сверхурочно отработанные часы осуществляется исходя из установленного системой оплаты труда размера заработной платы (включая компенсационные и стимулирующие составляющие). Так, первые два часа такой работы оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а каждый последующий час – не менее чем в двойном размере.

Ст. 60 Трудового Кодекса РФ гласит о том, что работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, которая не прописана в его трудовом договоре. Перемещение сотрудника на иную должность или в другое структурное подразделение осуществляется исключительно при наличии его добровольного волеизъявления. Для осуществления перевода, влекущего за собой перемены в занимаемой позиции, профессиональной сфере или уровне квалификации, требуется письменное подтверждение согласия работника. Аналогичное письменное согласие необходимо и в случае, если новый пост предполагает иные условия оплаты труда, а также дополнительные привилегии или бонусы. Важно отличать данный вид перемещения от перевода, обусловленного производственной необходимостью, который может быть осуществлен без получения предварительного одобрения со стороны сотрудника¹².

Особое значение в системе правовых норм, регулирующих трудовую деятельность несовершеннолетних, принадлежит трудовому законодательству. Трудовой договор служит той базой, на которой базируются трудовые отношения между работодателем и лицом, не достигшим совершеннолетия. Он фиксирует права и обязанности участников этих отношений, определяет условия труда и отдыха, устанавливает правила оплаты труда и основания для прекращения трудовых отношений.

¹² Хохлов Е. Б., Сафонов В. А. Трудовое право России. Том 2. Особенная часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2023. – С. 243.

Подростковый возраст традиционно считается сложным, и это обусловлено объективными причинами. У несовершеннолетних заканчивается гормональная перестройка организма, психика неустойчива, отсутствует жизненный опыт, необходимый для принятия взвешенных, «взрослых» решений. Всё это делает данную категорию потенциальных работников наиболее уязвимой, поэтому государство предусмотрело особые положения, обеспечивающие охрану, в том числе и трудовых прав. Несовершеннолетние работники не могут нести материальную ответственность, но за исключением, если вред причинен в состоянии алкогольного и иного опьянения. Также с ними невозможно заключить договоры о полной материальной ответственности, это предусмотренное законодательством исключение¹³.

Основными задачами государственной политики в сфере трудовых прав несовершеннолетних, с одной стороны, является одобрение и поощрение их трудовой деятельности, с другой — гарантирование особой правовой защиты.

Основными принципами, которые определяют безопасность труда несовершеннолетних, являются: соответствие работы возрасту подростка и его функциональным возможностям; исключение неблагоприятного влияния на здоровье несовершеннолетнего; учёт повышенной чувствительности несовершеннолетнего¹⁴.

Последние несколько лет во всем мире, да и в России, растет число вовлеченных в детский труд. В совместном докладе МОТ и ЮНИСЕФ от 10 июня 2021 г. отмечается, что количество детей, привлекаемых к труду в разных формах, за 2017–2021 гг. выросло на 8,4 млн — до 160 млн, и какая-то доля этого имеет отношение к Российской Федерации и государствам

¹³ Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции (г. Уфа, 23 марта 2023 г.) / отв. ред. Н.С. Латыпова. [Электронный ресурс] / Уфимск. ун-т науки и технологий. — Уфа: РИЦ УУНТ, 2023. — С. 169.

¹⁴ Мазина Г. П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России // Вестник Воронежского института МВД России. — 2016. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-truda-nesovershennoletnih-v-rossii> (дата обращения: 29.03.2026).

ЕАЭС¹⁵.

Согласно имеющимся данным, дети в возрасте от 5 до 17 лет вовлекаются в опасные виды трудовой деятельности, которые ставят под угрозу их здоровье, безопасность и нравственное формирование. За период с 2016 года количество таких детей увеличилось на 6,5 миллиона, достигнув общего числа в 79 миллионов. Отмечается, что значительное число предпринимателей склонны к снижению своих затрат путем привлечения детского труда. Эта тенденция вызывает серьезную обеспокоенность и требует незамедлительных мер со стороны государства. При ненадлежащем исполнении индивидуальных трудовых прав, право на судебную защиту сохраняет свою силу. Законодательство предусматривает возможность повторного обращения стороны в суд. Это касается как подачи идентичного искового заявления, так и дальнейшего рассмотрения дела. Однако, если право было реализовано ненадлежащим образом, исковое требование подлежит отклонению.

В частности, в 2016 году в процентном соотношении судами было рассмотрено 50 дел, касающихся привлечения работодателя к ответственности за нарушение трудового законодательства, в 2019 г. – 36, в 2020 г. – 28, в 2021 г. – 25, в 2022 г. – 20, в 2023 г. – 17, в 2024 г. - 15. Такая тенденция присутствует только лишь потому, что большинство работников не обращается в суд, например, в силу такой причины как боязнь преследования со стороны работодателя. Даже одно это уже является показателем, свидетельствующим о существовании проблемы при защите прав в судебном порядке¹⁶.

Так же одним из видов трудовой деятельности является дистанционная работа, или удаленная работа, представляет собой форму

¹⁵ Агашев Дмитрий Владимирович Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав // Ежегодник трудового права. 2023. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nedeystvitelnost-trudovogo-dogovora-i-priznanie-trudovogo-dogovora-nedeystvuyuschim-kak-perspektivnye-sposoby-zaschity-trudovyh> (дата обращения: 29.04.2026).

¹⁶ Синельникова Наталья Александровна К вопросу об административной ответственности за нарушение трудового законодательства // Вестник СГЮА. 2023. №1 (150). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-administrativnoy-otvetstvennosti-za-narushenie-trudovogo-zakonodatelstva> (дата обращения: 08.11.2025).

трудовых отношений, при которой работник выполняет свои обязанности вне стационарного рабочего места под контролем работодателя. Основным нормативным актом, регулирующим дистанционную работу в России, является глава 49.1 Трудового кодекса РФ. Внесенные в нее изменения закрепили право работника и работодателя на заключение трудового договора о дистанционной работе, определили особенности взаимодействия сторон и порядок осуществления контроля за выполнением трудовых функций.

Оформление трудовых отношений при дистанционной работе требует обязательного заключения трудового договора или дополнительного соглашения к существующему договору, в котором четко прописываются условия работы на удаленке, режим труда и отдыха, порядок взаимодействия, а также вопросы обеспечения работника необходимым оборудованием и программным обеспечением. Ключевым моментом является четкое определение источника финансирования для обеспечения и технического обслуживания оборудования, а также установление процедуры компенсации затрат, возникающих при эксплуатации личного имущества сотрудника.

В целом, объем прав и обязательств сотрудника, осуществляющего свою деятельность удаленно, сопоставим с правами и обязанностями штатных офисных работников. Работодатель несет ответственность за создание безопасной рабочей среды, учитывая особенности домашнего рабочего места, своевременную выплату заработной платы и предоставление всех социальных гарантий, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Со своей стороны, работник обязан добросовестно исполнять свои профессиональные обязанности, придерживаться внутренних правил трудового распорядка (в той мере, в какой они применимы к удаленному формату работы) и регулярно отчитываться о проделанной работе.

Согласно разъяснениям, изложенным в Письме Минтруда России от 03.02.2023 г. № ЖЫ 14 6/ООГ 771, взаимодействие с удаленными

сотрудниками регулируется нормами главы 49.1 Трудового кодекса РФ. Федеральным законом № 377-ФЗ статья 312.1 ТК РФ была дополнена положением, предоставляющим работодателю право принимать решение о применении к отношениям с удаленными работниками правил электронного документооборота, установленных статьей 22.1 Трудового кодекса РФ. Такое решение должно быть закреплено в локальном нормативном акте. Если подобный акт отсутствует, отношения между удаленным работником и работодателем регулируются общими положениями, касающимися дистанционной занятости¹⁷.

Трудовая сфера характеризуется сложной и многоаспектной системой общественных взаимодействий. В нее вовлечены работники, их работодатели, представители профсоюзов, а также государственные и муниципальные органы власти. Эти взаимосвязи возникают в процессе организации и непосредственного осуществления трудовой деятельности. Круг затрагиваемых вопросов чрезвычайно широк: от формальностей, связанных с заключением трудовых соглашений и установлением условий труда, до вопросов вознаграждения за труд, обеспечения безопасности на рабочем месте, развития социального диалога, урегулирования конфликтов в сфере труда и поддержания уровня занятости.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется посредством активных действий субъектов трудового права, наделенных компетенцией совершать юридически значимые поступки. Именно эти участники, вступая в трудовые и смежные отношения, формируют фундамент данной правовой отрасли. Способность к совершению юридически значимых действий выступает как определяющий фактор трансформации обычных отношений в правовые.

Одной из примечательных черт общественных отношений в данной области является их регулирование как нормами публичного, так и частного права. Значительная часть основополагающих правовых предписаний

¹⁷ Суворова Т. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений // Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2023. — № 4. — С. 13.

закреплена в Гражданском кодексе Российской Федерации (ГК РФ). В отличие от правовых систем некоторых других стран, эти нормы соседствуют в ГК РФ с положениями, касающимися имущественных и связанных с ними личных неимущественных отношений, которые базируются на принципах равенства сторон, свободы воли и финансовой независимости участников. Это обстоятельство порой приводит к тому, что защита прав и интересов упомянутых субъектов оказывается менее действенной, поскольку применение частноправовых механизмов к отношениям, традиционно воспринимаемым как сугубо публично-правовые, сопряжено с определенными трудностями¹⁸.

Претворение правовых норм в реальные взаимосвязи и трансформация данных взаимосвязей в правовые отношения благодаря реализации происходит через действие, в первую очередь субъектов, обладающих возможностью осуществлять действия, которые влекут за собой юридические последствия. Отношения, входящие в предмет трудового права, возникают между конкретными лицами и превращение отношений в правоотношения, связано с наличием у данных лиц способности совершать юридически значимые действия. Значит, такие лица и являются субъектами трудового права, то есть участниками трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, составляющих предмет данной отрасли права.

Согласно сложившейся судебной практике, к исковому заявлению работодателя прилагаются документы, подтверждающие обстоятельства причинения ущерба. К их числу относятся: акты инвентаризации, сличительные ведомости, должностные инструкции работников, объяснительные записки, договоры о полной или коллективной материальной ответственности, а также расчеты размера ущерба

Одним из ключевых элементов механизма возмещения ущерба является возможность добровольного урегулирования вопроса о компенсации причиненных убытков. Согласно пункту 4 статьи 248

¹⁸ Свечкаренко А. В. Трудовой кодекс: право на самозащиту // Трудовые отношения. – 2023. - № 9. - С. 37.

Трудового кодекса Российской Федерации, сотрудник, признавший свою ответственность и согласившийся с претензиями, выдвинутыми нанимателем, имеет право по собственному желанию полностью или частично компенсировать нанесенный вред. Такая компенсация может быть произведена как в виде денежных средств, так и путем передачи имущества, что определяется взаимным согласием сторон. Данный механизм способствует предотвращению судебных разбирательств, уменьшению конфликтности в рабочем коллективе и ускоренному восстановлению материальных потерь работодателя.

1.3 Профсоюзы и коллективные договоры в России

Профессиональные союзы, выступая субъектами трудового права, играют ключевую роль в защите социально-экономических прав и интересов работников. Их деятельность направлена на создание благоприятных условий труда, достойной заработной платы и социальной защиты, что является неотъемлемой частью стабильного развития общества.

Основная задача профсоюзов заключается в защите и представлении интересов работников в отношениях с работодателями. Это предполагает участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров и соглашений, контроль за соблюдением трудового законодательства, а также защиту прав членов профсоюза в индивидуальных трудовых спорах. Следует отметить, что профсоюзы имеют право организовывать забастовки и другие формы коллективной защиты трудовых прав.

Правовое регулирование участия профсоюзов в разрешении трудовых споров в Российской Федерации является важным фактором, направленным на защиту трудовых прав работников и создание эффективных механизмов разрешения конфликтных ситуаций между работником и работодателем. Профсоюзы как организации, представляющие интересы работников, играют

значительную роль в трудовых отношениях и участвуют в защите прав членов своих организаций¹⁹.

Деятельность профсоюзов регулируется законодательством о профессиональных союзах, которое обеспечивает их независимость от государственных органов, работодателей и политических партий. Такая независимость позволяет профсоюзам эффективно выполнять свои функции, защищая интересы работников без внешнего давления и предвзятости.

Профсоюзы предоставляют своим членам гарантии защиты, включая юридическую поддержку, консультации по вопросам трудового права, участие в комиссиях по трудовым спорам и представительство в судебных инстанциях. Кроме того, они осуществляют контроль за условиями труда и соблюдением техники безопасности на предприятиях, выявляя и пресекают нарушения трудового законодательства.

История профсоюзного движения тесно связана с развитием трудовых отношений и признанием права работников на объединение для защиты своих интересов. Профсоюзы прошли путь от неформальных объединений до признанных субъектов трудового права с широкими полномочиями. В современных условиях они продолжают адаптироваться к меняющимся социально-экономическим условиям, внедряя новые методы и формы защиты прав работников.

Эффективность работы профсоюзов во многом зависит от уровня их организации, профессионализма и взаимодействия с другими общественными институтами. Важным фактором является также активность работников в профсоюзной деятельности и готовность отстаивать свои права. Сильные и независимые профсоюзы способны существенно влиять на формирование трудовой политики и улучшение условий труда.

Однако профсоюзы сталкиваются с рядом проблем, таких как сокращение численности членов, низкая информированность работников о

¹⁹ Шкирмина Д. А. Роль профсоюзов в решении трудовых споров // Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-profsoyuzov-v-reshenii-trudovyh-sporov> (дата обращения: 28.04.2026).

своих правах и возможностях, а также сопротивление со стороны некоторых работодателей. Для преодоления этих трудностей профсоюзам необходимо повышать свою эффективность, укреплять позиции и активно взаимодействовать с работниками и другими заинтересованными сторонами.

Профсоюзы как субъекты трудового права обладают рядом особенностей. Будучи общественными организациями, они имеют не только юридический, но и общественный статус. Правовой статус определяется нормами действующего законодательства и актами трудового права, а общественный — внутренними документами профсоюзов, такими как уставы и положения о профсоюзных организациях.

- профсоюзные организации, подобно другим объединениям граждан, функционируют в соответствии с общими принципами. Их формирование происходит на добровольной основе, когда граждане объединяются для отстаивания своих общих целей, зафиксированных в учредительных документах. Профсоюзы сами решают, как им работать, и не стремятся к извлечению прибыли. Главная цель профсоюза – помочь своим членам, а не зарабатывать деньги.

- членами профсоюзов могут быть только граждане РФ

- принадлежность к профсоюзу определяется схожестью производственных и профессиональных целей участников.

- профсоюз формируется с целью отстаивания трудовых и социальных прав и интересов своих участников²⁰.

Важным аспектом деятельности профсоюзов является их участие в разработке и реализации социально-экономической политики. Профсоюзные организации выступают с инициативами, направленными в структуры государственной власти и органы местного самоуправления. Эти предложения касаются таких ключевых сфер, как социально-трудовая сфера, вопросы трудоустройства, уровень оплаты труда, забота о здоровье

²⁰ Коваленко Е.В., Тарновский А.А. Сущностная характеристика профсоюзной деятельности как гарантии прав трудящихся // Образование и право —2023. — №8 — С.97-102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnostnaya-harakteristika-profsoyuznoydeyatelnosti-kak-garantii-prav-trudyaschihsya> (дата обращения: 28.04.2026).

трудящихся и система социального обеспечения. Кроме того, профсоюзы активно вовлекаются в деятельность разнообразных комиссий и консультативных органов, учреждаемых властными структурами для урегулирования вопросов, имеющих значение для интересов наемных работников.

Анализы показывают, что Европейская федерация профсоюзов государственных служащих, представляющая интересы более 10 миллионов работников, уже давно начала обсуждение вопроса как оказать помощь своим сотрудникам на рабочих местах в будущем. Профсоюзы стремятся быть активными во внедрении цифровых технологий и обеспечить право участия своих членов в принятии решений о том, как использовать новые технологии²¹.

В процессе разрешения трудовых конфликтов профсоюзы могут принимать участие на различных стадиях. На начальном этапе они проводят тщательный анализ поступающих жалоб и иных обращений от работников. При необходимости профсоюзы предоставляют квалифицированные юридические консультации и безвозмездную правовую помощь в подготовке и подаче соответствующей документации в судебные инстанции и комиссии по рассмотрению трудовых споров²².

Применение цифровых технологий управления в профсоюзных организациях как в уставной деятельности, так и в повседневной работе направлено на повышение эффективности процессов защиты трудовых прав работников и их поддержку во всех вопросах социальных взаимоотношений с работодателем путем активного взаимодействия. Успех и эффективность работы профсоюзной организации зависит от организационного единства, наличия ресурсов и активности профсоюзных органов, осуществляющих руководство и координацию работы профсоюзной организации.

²¹ Закирлаев У. Д., Набиев З. И. Эффективное использование цифровых технологий в деятельности профсоюзов // Экономика и социум. 2023. №5-2 (108). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnoe-ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-deyatelnosti-profsoyuzov> (дата обращения: 28.04.2026).

²² Шкирмина Д. А. Роль профсоюзов в решении трудовых споров // Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-profsoyuzov-v-reshenii-trudovykh-sporov> (дата обращения: 28.04.2026).

Цифровизация деятельности профсоюзов - это, прежде всего, формирование инновационной среды управления и взаимодействия, которая предусматривает создание электронной базы данных, так называемой цифровой платформой, позволяющей вести учет ее членов. Отражение структуры профсоюзной организации и взаимосвязи внутри нее (включая председателя, профком, профоргов структурных подразделений, активистов и др.), прослеживание информационного потока между структурными подразделениями позволяет своевременно и оперативно реагировать на происходящие изменения²³.

Для эффективной реализации своих функций профсоюзам необходима независимость от работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления. Вмешательство в деятельность профсоюзов, препятствование их законной деятельности, а также дискриминация работников по признаку членства в профсоюзе запрещены законом.

²³ Закирлаев У. Д., Набиев З. И. Эффективное использование цифровых технологий в деятельности профсоюзов // Экономика и социум. 2023. №5-2 (108). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnoe-ispolzovanie-tsifrovyyhtehnologiy-v-deyatelnosti-profsoyuzov> (дата обращения: 28.04.2026).

2 Особенности регулирования трудовых отношений за рубежом

2.1 Сравнительный анализ трудового законодательства различных стран

Трудовые законодательства в разных странах везде представляет собой систему норм и правил, регулирующих отношения между работодателями и работниками, со своими особенностями. Целью этих законов является защита прав и интересов обеих сторон, обеспечение справедливых условий труда и предотвращение злоупотреблений. Однако, несмотря на общие цели, трудовое законодательство существенно различается в разных странах, отражая их экономические, социальные и культурные особенности.

Существенные расхождения в трудовом законодательстве разных юрисдикций проявляются в ряде ключевых областей. К ним относятся продолжительность рабочего дня, процедуры оформления и прекращения трудовых отношений, установление минимального уровня оплаты труда, условия предоставления отпусков и оплаты временной нетрудоспособности, а также механизмы урегулирования трудовых конфликтов. К примеру, европейские страны, такие как Франция и Германия, характеризуются жестким регулированием рабочего времени и обширными социальными гарантиями для работников. В то же время, американская модель трудового права отличается большей гибкостью, однако работники в США имеют возможность защищать свои права через профсоюзные организации и судебные инстанции.

Особое внимание уделяется проблематике дискриминации в сфере труда. Большинство государств законодательно запрещают любые формы дискриминации по признакам пола, расы, вероисповедания, возраста и другим критериям. Тем не менее, практическая реализация этих запретов и меры ответственности за их нарушение могут значительно варьироваться.

Не менее важным аспектом является регулирование коллективных трудовых отношений. В одних юрисдикциях профсоюзы играют ведущую роль в формировании условий труда и заключении коллективных соглашений. В других же приоритет отдается индивидуальным трудовым договорам. Различия в подходах к регулированию неполной занятости и временных форм труда также являются показательными. Некоторые страны стремятся обеспечить максимальную защиту прав работников, занятых неполный рабочий день или имеющих срочные контракты, гарантируя им соразмерные социальные льготы. В других юрисдикциях такие формы занятости регулируются менее строго, что может создавать предпосылки для злоупотреблений и нестабильности трудовых отношений.

Отдельного рассмотрения заслуживает сфера охраны труда и безопасности на рабочем месте. Многие национальные законодательства устанавливают обязательные требования к условиям труда, направленные на минимизацию рисков производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Однако эффективность этих норм напрямую зависит от действенности механизмов контроля и надзора, а также от уровня культуры безопасности на предприятиях. Процедуры разрешения трудовых споров также демонстрируют значительное разнообразие. В одних странах преобладает досудебное урегулирование через медиацию или арбитраж, в других – судебный порядок является основным инструментом защиты трудовых прав. Эффективность этих механизмов обусловлена доступностью и оперативностью правосудия, а также компетентностью и независимостью посредников и судей. В контексте российского законодательства, уголовная ответственность в сфере трудовых отношений выступает как действенный инструмент воздействия на нарушителей, восстановления социальной справедливости и защиты прав человека и гражданина, включая безопасность труда. Российское уголовное законодательство предусматривает составы преступлений, непосредственно связанных с нарушением трудового законодательства со стороны работодателя. Статья 419 Трудового кодекса

РФ также указывает на возможность привлечения виновных лиц к уголовной ответственности. К специальным нормам, устанавливающим уголовную ответственность за нарушение трудовых прав, относятся: статья 143 УК РФ «Нарушение требований охраны труда»; статья 145 УК РФ «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет»; и статья 145.1 УК РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат»

Однако перечисленные составы преступлений не исчерпывают всей совокупности уголовно наказуемых деяний, связанных с нарушением норм трудового права и охраны труда. Данные за 2019 год свидетельствуют о том, что преступления, так или иначе связанные с нарушениями в сфере охраны труда и техники безопасности (ст. 143 «Нарушение требований охраны труда», ст. 215 «Нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики», ст. 216 «Нарушение правил безопасности при ведении строительных или иных работ», ст. 217 «Нарушение требований промышленной безопасности опасных производственных объектов», ст. 218 «Нарушение правил учета, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий», ст. 219 «Нарушение требований пожарной безопасности» УК РФ), являются распространенным видом преступлений. Например, в 2019 г. было рассмотрено 1 069 дел указанной категории, в 2018 г. - 962, в 2017 г. - 848 дел²⁴.

Законы, регламентирующие трудовые отношения в Австралии, Новой Зеландии и Канаде, по своему нормативному наполнению во многом соответствует Трудовому кодексу РФ. В них последовательно включены правовые институты, охватывающие действия самого закона во времени и по кругу лиц, регулирующие коллективные соглашения и вступление в

²⁴ Зорина Е.А. Уголовно-правовые аспекты нарушения трудовых прав в современном российском и зарубежном законодательстве // Вестн. Том. гос. ун-та. Право. 2023. №50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ugolovno-pravovye-aspekty-narusheniya-trudovyh-prav-v-sovremennom-rossiyskom-i-zarubezhnom-zakonodatelstve> (дата обращения: 08.11.2025)

трудовые отношения, устанавливающие порядок исчисления трудового времени и времени отдыха, вопросы заработной платы, социальной защиты работников и др.

Если сравнивать структуру Трудового кодекса РФ и структуру вышеуказанных нормативных актов, можно сделать вывод о том, что одной из отличительных особенностей вышеуказанных нормативных актов является их комплексный характер, а в некоторых случаях и принципиально иной подход к формированию блоков регулируемых правоотношений.

Наиболее существенным отличием является наличие положений, регламентирующих административные отношения, а также механизм правовой и процессуальной защиты прав работников. В качестве примера проанализируем новозеландский закон о трудовых отношениях.

Наряду с традиционными вопросами, в нем содержится целый раздел, посвященный нарушениям трудовых прав работников, где рассмотрены виды возможных нарушений, среди которых выделены дискриминация, сексуальное домогательство, расовые домогательства, принуждение и др. Причем в таких нормах подробно оговорены условия, при которых соответствующее действие со стороны работодателя может быть квалифицировано как один из видов нарушений.

Например, расовым домогательством в силу статьи 109 упомянутого закона могут быть признаны действия, при которых работодатель при приеме на работу работника использует язык (письменный или устный) или визуальные материалы, или физическое поведение, которые прямо или косвенно:

а) выражают враждебность по отношению к работнику, вызывают презрение или насмешки над работником на основании расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения работника;

б) являются оскорбительными или оскорбительными для работника (независимо от того, доведено это до сведения работодателя или представителя или нет);

в) оказывают — по своей природе либо в результате повторения — пагубное влияние на занятость работника, производительность труда или удовлетворенность работой.

Таким образом, законодателем фактически в текст закона введены нормы-дефиниции, позволяющие разграничить правомерное поведение от неправомерного²⁵.

Говоря о трудовых отношениях за рубежом, нельзя не упомянуть советский союз, после развала Советского Союза прошло более тридцати лет — довольно приличный срок для того, чтобы иметь возможность увидеть и сравнить, как развивается трудовое законодательство республик бывшего Советского Союза, выбравших самостоятельный путь своего развития. Именно на примере развития трудового законодательства любой страны и отдельных ее институтов возможно наглядно показать и рост экономики, и рост благосостояния трудящихся в обществе, т. е. именно по тем показателям, по которым людей некогда манили в нарисованное светлое будущее. Каждый был волен выбирать свой собственный, независимый и оптимальный путь развития. Одни (прибалтийские) страны примкнули и интегрировались в Еврозону, освободившись от «гнетущего» их прошлого Советского Союза, вступили в другой — Европейский союз. Какие-то (например, Молдова и Украина) в него только стремятся попасть. Другие создают свои собственные союзы.

Так, в современных реалиях санкционной и изоляционной политики западных стран в отношении России усиливающуюся роль и значение приобретает ускоряющийся процесс региональной (в основном евразийской) интеграции на постсоветском пространстве. Договором о Евразийском экономическом союзе (далее — ЕАЭС)¹, в рамках которого обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капиталов и рабочей силы, немалую роль играет то, как в рамках границ стран — участниц Договора регулируются

²⁵ Волков Дмитрий Александрович Технико-юридические особенности трудового законодательства стран англосаксонской правовой семьи // Вестник МГПУ. Серия: Юридические науки. 2023. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehniko-yuridicheskie-osobennosti-trudovogo-zakonodatelstva-stran-anglosaksonskoy-pravovoy-semi> (дата обращения: 08.11.2025).

трудовые отношения. Одним из важнейших институтов трудового права является институт дисциплинарной ответственности и то, как данный институт проработан, какие механизмы в него заложены, как им регулируется такая важная область экономической кооперации, как трудовые отношения — основной источник созидательного труда всего человечества²⁶.

По мнению М.В. Манаковой и Т.Г. Маглиновой, практика Китая демонстрирует, что эффективная политика регулирования трудовой миграции способствует преодолению возникающих трудностей и создает условия для экономического развития. Положительные результаты КНР также могут применяться и в государственной политике РФ⁹. К примеру, государство может приложить усилия для выработки программ, формирующих условия возвращения в Россию специалистов, имеющих высокую квалификацию. Программа может предусматривать предоставление льготных условий для начала ведения бизнеса либо предоставления вакансий с высокой заработной платой и пр.

В качестве дальнейшего направления развития РФ в сфере трудовой миграции, учитывая предоставление государственной поддержки специалистам, имеющим высокий уровень квалификации, целесообразно сформировать систему мер, позволяющих определять степень квалификации у трудовых мигрантов. Подобный подход будет отвечать государственным задачам по совершенствованию миграционной политики.

Представляет интерес правовое регулирование трудовой миграции в Индии. На период 2020 года количество мигрантов, покидающих Индию, возросло на 10 млн, по сравнению с показателями 2000 года. Среди других государств Индия лидирует по числу уезжающих граждан за рубеж. Ситуация складывалась в связи с низкими заработными платами и

²⁶ Старцев Николай Николаевич Понятие дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве некоторых стран постсоветского пространства: сходство в подходах, различия в определениях // Ежегодник трудового права. 2024. №14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-distiplinarnoy-otvetstvennosti-v-trudovom-zakonodatelstve-nekotoryh-stran-postsovetского-prostranstva-shodstvo-v-podhodah> (дата обращения: 08.11.2025).

отсутствием вакантных рабочих мест²⁷.

2.2 Роль международных норм в регулировании трудовых отношений

В современном глобализированном мире роль международных норм в регулировании трудовых отношений становится все более значимой. Международные организации, такие как Международная организация труда (МОТ), разрабатывают нормы, которые служат ориентиром для национальных законодательств и оказывают значительное влияние на условия труда, права работников и обязанности работодателей. Основная цель этих норм — установить минимальные стандарты, гарантирующие справедливое и достойное отношение к трудящимся по всему миру.

Международные трудовые стандарты способствуют унификации трудового законодательства различных государств, способствуя устранению дискриминации и обеспечению равных возможностей для всех работников вне зависимости от их гражданства или места работы. Они охватывают широкий круг вопросов, включая свободу объединений, право на коллективные переговоры, запрет принудительного и детского труда, охрану здоровья и безопасности на рабочем месте, а также регулирование заработной платы и рабочего времени.

Ратификация и внедрение международных трудовых норм на национальном уровне являются важным этапом в формировании социально ответственной экономики. Страны, принимающие эти стандарты, демонстрируют свою приверженность защите прав работников и созданию условий для устойчивого развития.

Однако эффективность международных норм во многом зависит от механизмов их реализации и контроля. Крайне важно, чтобы национальные

²⁷ Маюров Николай Петрович, Бахвалов Леонид Павлович Особенности правового регулирования трудовой миграции в странах БРИКС // Право и государство: теория и практика. 2025. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-trudovoy-migratsii-v-stranah-briks> (дата обращения: 08.11.2025).

власти обеспечивали практическое соблюдение этих правил и привлекали к ответственности нарушителей.

Значимую роль в мониторинге и оценке соблюдения трудовых прав играют международные организации и неправительственные структуры. Они проводят независимые исследования, собирают данные о нарушениях и оказывают поддержку работникам в защите их прав. Такая деятельность способствует повышению прозрачности и ответственности работодателей и государственных органов в сфере трудовых отношений.

Следует отметить, что влияние международных трудовых норм выходит за рамки простого принятия законов. Они также стимулируют социальный диалог между государственными органами, работодателями и работниками, способствуя поиску компромиссных решений и достижению согласия по вопросам трудовой политики. Этот трехсторонний подход, лежащий в основе деятельности МОТ, позволяет учитывать интересы всех сторон и обеспечивает более эффективное применение норм на практике.

В России основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения на федеральном уровне, является Трудовой кодекс Российской Федерации. Этот кодифицированный закон занимает приоритетное место в системе трудового законодательства. Согласно статье 5 Трудового кодекса РФ, нормы трудового права, содержащиеся в других федеральных законах, должны соответствовать положениям Трудового кодекса. В случае возникновения противоречий между Трудовым кодексом и иными федеральными законами, регулирующими трудовые отношения, преимущество имеет Трудовой кодекс. Если новый федеральный закон, включающий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, он может применяться только после внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс. Таким образом, Трудовой кодекс РФ занимает ключевую

роль и обладает приоритетом в регулировании трудовых отношений на федеральном уровне²⁸.

Как замечает А.С. Лада, сторонники приоритета Конституции РФ над нормами международного договора, в первую очередь, приводили позицию КС РФ, изложенную в постановлении от 14.07.2015 №21-П, о том, что нормы международных договоров не отменяют для российской правовой системы приоритет "Принцип верховенства Конституции Российской Федерации предполагает, что любые правовые акты, включая международные, могут быть применены в рамках отечественной правовой системы лишь при условии их соответствия основному закону страны. Однако, на законодательном уровне этот аспект долгое время оставался неурегулированным. Лишь посредством внесения изменений в статью 79 Конституции РФ был окончательно закреплён приоритет основного закона над положениями международных договоров. Тем не менее, вопрос о соотношении федеральных конституционных законов и международных договоров сохраняет свою дискуссионность. Федеральные конституционные законы обладают особым правовым статусом, однако прямое указание на их превосходство над международными договорами Российской Федерации отсутствует. Преобладающая часть научного сообщества склоняется к мнению о приоритете международного договора над федеральным конституционным законом. В качестве обоснования данной позиции приводится определение Конституционного Суда РФ от 19.03.2014 №6-П, согласно которому федеральный законодатель обязан привести норму федерального конституционного закона в соответствие с действующим международным договором. Это, в свою очередь, свидетельствует о главенстве норм международного права.

²⁸ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата доступа: 30.09.2025).

Исходя из анализа вышеупомянутых доктринальных подходов, можно заключить, что юридический статус норм международного права как источников правового регулирования трудовых отношений является неоднозначным. Как отмечает Р.Р. Назметдинов, несмотря на отсутствие в российском законодательстве прямого указания на обязательность разъяснений высших судебных инстанций для нижестоящих судов, последние обязаны их учитывать при разрешении соответствующих споров. Тем не менее, сами по себе эти разъяснения не могут быть признаны самостоятельными источниками правового регулирования трудовых отношений. Таким образом, для определения границ применения норм международного права следует ориентироваться на положения отечественного законодательства²⁹.

Международная организация труда (МОТ) играет ключевую роль в защите и продвижении трудовых прав по всему миру. Эта межправительственная структура, являющаяся специализированным агентством ООН, была основана в 1919 году по итогам мирной конференции, проходившей сначала в Париже, а затем завершившейся в Версале. В тот же год был утверждён её устав, с момента чего организация начала активно работать над обеспечением прав работников и социальной защиты.

С самого начала своего существования МОТ выделялась среди других международных институтов, в частности, в отличие от Лиги Наций, с которой она была связана исторически. Несмотря на сложности, с которыми сталкивалась Лига Наций, МОТ быстро укрепила свои позиции и успешно функционировала, демонстрируя устойчивость и эффективность.

В преамбуле устава МОТ подчёркивается, что прочный и всеобъемлющий мир возможен лишь при условии социальной справедливости. Организация обращает внимание на то, что неблагоприятные условия труда приводят к несправедливости, нужде и

²⁹ Назметдинов Р.Р. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений // Правосудие. 2019. №1. // URL: <https://cyberlenmka.ru/article/n/rol-sudebnoy-praktiki-v-regulirovanii-trudovyh-otaosheniy> (дата обращения: 30.03.2026)

страданиям многих людей, что, в свою очередь, вызывает социальное недовольство и угрозу стабильности. В связи с этим МОТ занимается разработкой и внедрением норм, регулирующих рабочее время, включая максимальную продолжительность рабочего дня и недели, а также контролем за набором рабочей силы и борьбой с безработицей.

Кроме того, организация стремится обеспечить достойный уровень заработной платы, который позволяет работникам удовлетворять свои основные потребности, а также защищать их от профессиональных заболеваний, несчастных случаев на производстве и других рисков. Особое внимание уделяется защите уязвимых категорий работников — детей, подростков и женщин.

МОТ также занимается вопросами пенсионного обеспечения, включая пенсии по старости и инвалидности, поддержкой трудящихся, работающих за рубежом, и продвижением принципа равной оплаты³⁰.

В современном мире, где границы стираются, а крупные международные компании играют все более значимую роль, вопросы этического ведения бизнеса и заботы о сотрудниках выходят на первый план. Для таких корпораций, особенно тех, кто активно инвестирует за рубеж и участвует в глобальных производственных цепочках, существуют важные ориентиры, помогающие им действовать ответственно.

Если взглянуть на подходы к регулированию трудовых отношений в России и США, то можно заметить существенные расхождения. Российское трудовое право представляет собой отдельную область, где главная задача — найти баланс между интересами работников, работодателей и государства. В то же время, в США трудовое законодательство тесно связано с предпринимательским правом, а многие нормы формируются на уровне отдельных штатов и через судебные решения.

Несмотря на эти различия, многонациональные корпорации продолжают оставаться ключевыми игроками в глобальной экономике.

³⁰ См. Бекашев, Д. К., Микрина, В. Г. Универсальные международные стандарты трудовых прав человека: монография / Д. К. Бекашев, В. Г. Микрина. — Москва: Проспект, 2024. — 141 с.

Поэтому принципы, заложенные в международных декларациях для таких компаний, приобретают особую значимость при осуществлении иностранных инвестиций, ведении международной торговли и построении глобальных цепочек поставок.

Эти принципы служат своего рода руководством для всех заинтересованных сторон. Они помогают компаниям улучшать свое социальное и трудовое воздействие, а также совершенствовать системы управления. Главная цель – обеспечить достойные условия труда для каждого, что является одной из глобальных задач, поставленных в рамках Повестки дня в области устойчивого развития до 2030 года.

Кроме того, эти рекомендации могут стать основой для развития сотрудничества. Они помогают объединять усилия для решения сложных проблем, с которыми ни правительства, ни отдельные компании не могут справиться в одиночку. Это включает в себя создание многосторонних партнерств и реализацию совместных международных инициатив.

Говоря о МНК, нельзя не сказать о ТНК. Международное разделение труда, усиленное транснациональными корпорациями (ТНК), влечет за собой сложные и неоднозначные последствия для трудовых отношений. ТНК, обладая значительной экономической мощностью и географической мобильностью, зачастую оказывают влияние на трудовые стандарты и условия труда в странах, где осуществляют свою деятельность.

Крупные международные корпорации часто создают неравные условия труда. Так, между постоянными и временными сотрудниками могут возникать существенные различия. Более того, эти компании нередко применяют разные подходы к обеспечению безопасности и охране окружающей среды в своих филиалах, расположенных в разных частях света.

Например, фармацевтические гиганты могут строго следить за качеством продукции на своих внутренних рынках, но при этом продавать в развивающиеся страны лекарства, не соответствующие высоким стандартам или уже истекшие по сроку годности.

Также международные корпорации обвиняют в том, что они мешают созданию независимых профсоюзов и коллективным действиям в своих зарубежных представительствах. Это может происходить через запугивание или постоянное наблюдение за сотрудниками. Подобные действия лишают работников возможности выражать свое недовольство и добиваться улучшения условий труда.

Кроме того, передача части производственных процессов мелким подрядчикам приводит к раздробленности трудовых отношений на разных площадках.

Хотя некоторые ответственные корпорации стремятся к улучшению условий труда по всему миру, многие из них используют свое значительное влияние и возможность быстро перемещать производство, чтобы ослабить контроль со стороны работников и их возможности влиять на условия переговоров.

В связи с этим, для предотвращения эксплуатации, крайне важно введение обязательных правил и норм регулирования³¹.

Но для воздействия на такие компании существуют профсоюзы. В отличие от представлений о профсоюзах как исключительно о защитниках социально-экономических прав трудящихся, в практике многих стран они выступают как активные политические акторы, инструменты влияния и даже объекты государственного контроля. Различия в моделях организации и деятельности профсоюзов определяются не только национальными особенностями, но и идеологическими, конфессиональными и даже этническими факторами.

Политизированность профсоюзов может проявляться в различных формах: от прямого участия в политической борьбе и поддержки определенных партий до лоббирования интересов членов профсоюза через законодательные инициативы. В некоторых странах профсоюзы являются неотъемлемой частью политической системы, активно участвуя в

³¹ Ишметова, Ш. Х. Транснациональные корпорации и международное разделение труда: правовой анализ / Ш. Х. Ишметова // *Universum: экономика и юриспруденция*. – 2024. – № 2(112). – С. 20.

формировании государственной политики и оказывая влияние на принятие решений. При этом степень их независимости от государства и политических партий может существенно различаться.

Конфессиональные факторы также играют важную роль в формировании структуры и идеологии профсоюзов. Объединение работников на основе религиозной принадлежности характерно для ряда стран Европы и Латинской Америки. Такие профсоюзы, как правило, придерживаются консервативных ценностей и уделяют внимание не только социально-экономическим, но и морально-этическим вопросам. В то же время, существуют и межконфессиональные профсоюзы, стремящиеся объединить работников независимо от их религиозных убеждений³².

Отдельного внимания заслуживают профсоюзы Германии. Отличительной чертой профсоюзного движения в Германии является активная реализация права на заключение коллективных договоров. Это обусловлено тем, что в Германии действует тарифная автономия, т. е. союзы работодателей и профсоюзы вправе заключать тарифные соглашения без вмешательства государства, но с соблюдением положений действующего законодательства³³.

Корпорации используют разнообразные стратегии для противодействия профсоюзным движениям, стремясь минимизировать возможное влияние профсоюзов на условия труда и корпоративную политику. Одним из наиболее распространенных методов является проведение агрессивных антипрофсоюзных кампаний во время попыток организации профсоюзов на предприятиях. Эти кампании часто включают распространение информации, дискредитирующей профсоюзы, запугивание работников, поддерживающих профсоюзное движение, и обещания улучшений в условиях труда в обмен на отказ от профсоюзной организации.

³² Тарновский, А. А. Основные аспекты профсоюзной деятельности на международном уровне и в зарубежном законодательстве / А. А. Тарновский, Е. В. Коваленко // Образование и право. – 2024. – № 1. – С. 91.

³³ См. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия: учебное пособие для вузов / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Изд-во Юрайт, 2023. — 188 с.

Другой тактикой является использование юридических лазеек и затягивание процессов признания профсоюза. Корпорации могут оспаривать легитимность профсоюзных организаций, затягивать переговоры о коллективном договоре и использовать другие юридические инструменты, чтобы ослабить позиции профсоюза. Параллельно, многие компании прибегают к практике создания «желтых» профсоюзов – организаций, формально представляющих интересы работников, но находящихся под контролем руководства.

В дополнение к этому, корпорации активно внедряют системы внутреннего регулирования и мотивации, направленные на создание лояльности сотрудников и снижение их заинтересованности в профсоюзной защите. Это может включать в себя улучшение условий труда, внедрение программ премирования, развитие корпоративной культуры, ориентированной на индивидуальные достижения, и предложение других льгот, делающих профсоюзную защиту менее привлекательной для работников.

3 Тенденции развития регулирования трудовых отношений

3.1. Цифровизация и автоматизация труда: вызовы и возможности

Анализ перспектив цифровой трансформации труда выявляет необходимость активного участия государства, бизнеса и образовательных учреждений в создании экосистемы, способствующей адаптации к новым условиям. Государственная поддержка в виде субсидий на переобучение, налоговых льгот для компаний, инвестирующих в развитие персонала, и программ социального страхования для работников, потерявших работу в результате автоматизации, играет решающую роль в смягчении негативных последствий.

Бизнес, в свою очередь, должен взять на себя ответственность за переквалификацию своих сотрудников, предлагая программы обучения и развития, соответствующие новым требованиям рынка. Важно создать культуру непрерывного обучения, где работники постоянно совершенствуют свои навыки и знания.

Современный мир стремительно меняется, и система образования должна идти в ногу со временем. Чтобы подготовить молодое поколение к вызовам будущего, учебные заведения должны пересмотреть свои программы. Акцент следует сместить на развитие тех навыков, которые становятся особенно ценными в условиях повсеместной автоматизации. Это, прежде всего, умение анализировать информацию и делать выводы, находить нестандартные решения, проявлять творческий подход и эффективно работать в коллективе. Не менее важно обеспечить глубокое понимание цифровых технологий и научить уверенно пользоваться новейшими инструментами.

В контексте развития искусственного интеллекта (ИИ), как это определено Указом Президента РФ № 490, перед нами открываются новые горизонты. ИИ представляет собой совокупность передовых решений,

способных имитировать человеческое мышление, находить ответы на сложные вопросы без готовых инструкций и достигать результатов, сравнимых или даже превосходящих человеческие возможности. Доступность этих технологий для широкой аудитории по всему миру уже оказывает значительное влияние на все аспекты жизни, включая сферу труда. Российские граждане демонстрируют высокий уровень осведомленности об ИИ – 84% опрошенных знакомы с ним, что значительно опережает показатели других стран. При этом каждый второй россиянин сталкивался с ИИ за последний год, причем значительная часть – в профессиональной деятельности.

Эти тенденции неизбежно ведут к трансформации рынка труда. Рабочие процессы и сами рабочие места претерпевают изменения, предъявляются новые требования к специалистам, а также возникают перспективные направления для развития как для организаций, так и для тех, кто только начинает свой карьерный путь или уже имеет опыт.

Процесс развития цифровых технологий отразился на рынке занятости и труда. Кроме того, указанное положительно повлияло на развитие удаленной (дистанционной) работы, прочие формы нетипичной занятости, к примеру, так называемой «платформенной занятости», прочих форм, изменивших рынок труда.

Всякий совместный труд требует его организации и управления. Организация труда имеет две стороны: техническую и общественную (социальную). Техническая организация труда это связь человека в процессе труда с орудиями труда, техникой, технологиями и т.д.

В мире и в России автоматизация и внедрение интеллектуальных систем создают новые возможности и вызовы для рынка труда. В связи с этим, особенно актуально исследование, анализирующее такие важные вопросы о будущем занятости, необходимости переквалификации и

адаптации работников к новым условиям, в контексте российского рынка труда³⁴.

Поскольку рынок труда постоянно меняется, необходимость в непрерывном обучении и переподготовке становится актуальной. Образовательные учреждения должны адаптироваться, предлагая курсы и программы, ориентированные на цифровые навыки и практическое применение технологий.

Рассмотрим ключевые изменения, вызванные цифровизацией:

1. Автоматизация рутинных задач

Многие рутинные и повторяющиеся задачи в таких отраслях, как производство, логистика, финансы, подвергаются автоматизации с использованием технологий, таких как робототехника, искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение. Это снижает потребность в неквалифицированном и малоквалифицированном труде. Примеры включают автоматизированные системы складирования, кассовые аппараты самообслуживания, а также автоматизацию обработки данных и отчетности в финансах. Быстрое развитие таких технологий, как искусственный интеллект (ИИ) и робототехника, может как сократить, так и создать рабочие места, а также потребовать от рабочей силы новых навыков.³⁵

Цифровые технологии кардинально меняют рынок труда. С одной стороны, они порождают целое созвездие новых профессий, особенно в сфере ИТ. Специалисты по данным, разработчики искусственного интеллекта, аналитики и эксперты по цифровому маркетингу становятся все более востребованными. С другой стороны, автоматизация и цифровизация приводят к сокращению рабочих мест, где преобладает рутинный труд,

³⁴ Анфалова Анастасия Владиславовна Влияние искусственного интеллекта на сферу труда и политика его регулирования в России // Экономика труда. 2025. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-iskusstvennogo-intellekta-na-sferu-truda-i-politika-ego-regulirovaniya-v-rossii> (дата обращения: 08.11.2025).

³⁵ Е. Н. Хачемизова, В. И. Рыльков ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА // ЕГИ. 2023. №3 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda-3> (дата обращения: 23.05.2026).

например, на производстве или в офисной сфере. Виртуализация труда является очередным этапом эволюции трудовых отношений.³⁶

Параллельно с этим, благодаря развитию онлайн-инструментов для коммуникации и совместной работы, таких как Zoom и Slack, все больше людей получают возможность работать из дома. Это, в свою очередь, стимулирует рост популярности гибких форм занятости: фриланса, проектной работы и платформенной занятости через специализированные сервисы. Такие изменения неизбежно влекут за собой трансформацию подходов к управлению командами и организационному построению компаний³⁷.

При этом, на сегодняшний день повсеместная цифровизация не привела к сокращению общего уровня занятости, вопрос о ее долгосрочных последствиях остается открытым. Ряд исследователей прогнозирует, что в ближайшие два десятилетия около половины существующих профессий могут столкнуться с риском автоматизации рабочих мест. Так, например, Е.Н. Ермошкина и К.В. Филиппова в своей работе прогнозируют, что по итогам реализации национального проекта «Цифровая экономика» в Российской Федерации к 2026 году возможно сокращение порядка 10 млн. рабочих мест, что, в свою очередь, приведет к расслоению общества по уровню доходов и нарушению социальной стабильности. Следует отметить, что подобные оценки не учитывают ряд сдерживающих факторов, способных смягчить потенциально негативные последствия³⁸.

Перспективы цифровизации, демографических факторов, а также образования, которые влияют рынок труда, со временем в Российской Федерации будут также преобладать. В современном мире мы наблюдаем

³⁶ Баев Павел Анатольевич Социальные последствия цифровизации труда // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2025. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-posledstviya-tsifrovizatsii-truda> (дата обращения: 23.05.2026)

³⁷ Джумаева Дж. Д., Розьева Г. Б. Влияние цифровизации на рынок труда: как технологии изменяют занятость и требования к навыкам // Символ науки. 2024. №9-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda-kak-tehnologii-izmenyayut-zanyatost-i-trebovaniya-k-navykam> (дата обращения: 08.11.2025).

³⁸ Полякова М. В. Влияние цифровой трансформации на рынок труда в Российской Федерации // Прогрессивная экономика. 2025. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovoy-transformatsii-na-rynok-truda-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 08.11.2025).

стремительное развитие технологий, которые меняют облик производства. Предприятия активно внедряют роботизированные системы, стремясь повысить эффективность и производительность. Этот процесс, как ожидается, приведет к увеличению числа вакансий, требующих высокой квалификации.

С одной стороны, автоматизация может вызвать опасения по поводу сокращения рабочих мест. Однако, с другой стороны, она открывает новые возможности. Появляется потребность в специалистах, способных управлять, обслуживать и программировать эти сложные системы. Это, в свою очередь, стимулирует развитие образования и подготовку кадров нового поколения.

Цифровизация, демографические изменения и совершенствование образовательных программ оказывают значительное влияние на рынок труда. Одним из ключевых трендов становится рост цифровой экономики. Развитие цифровых технологий не только создает новые рабочие места, но и способствует увеличению числа самозанятых специалистов. Одной из национальных целей России развития является рост производительности труда, ей же посвящен отдельный национальный проект.³⁹

Важную роль в этом процессе играет цифровое образование. Онлайн-курсы и другие формы дистанционного обучения становятся все более популярными, в том числе и в России. Они позволяют специалистам приобретать новые навыки и адаптироваться к меняющимся требованиям рынка, открывая для себя новые профессиональные горизонты⁴⁰.

Необходимость дистанционной занятости привела к ускорению внедрения цифровых технологий взаимодействия на рынке труда. При этом подобные тенденции наблюдаются и в настоящий период времени⁴¹.

³⁹ Дмитрий Александрович Плетнёв ЦИФРОВИЗАЦИЯ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА // Вестник ЧелГУ. 2023. №12 (482). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-proizvoditelnost-truda> (дата обращения: 23.05.2026).

⁴⁰ Анохина Ольга Викторовна, Болотханов Иса Элимхажиевич, Хажуев Ислам Сайдахмедович Влияние цифровизации, демографических факторов и образования на российский рынок труда // Прикладные экономические исследования. 2023. №S2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-demograficheskikh-faktorov-i-obrazovaniya-na-rossiyskiy-rynok-truda> (дата обращения: 08.11.2025).

⁴¹ Капелюшников Р. И. Кривая Бевериджа: что она говорит о ситуации на российском рынке труда? // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2024 — № 4 (65). — С. 246.

Говоря о цифровизации нельзя не упомянуть о Германии. Германия стала одним из первых инициаторов и главным идеологом концепции «Индустрии 4.0, представив в 2011 году государственную стратегию Industrie 4.0. Программа предусматривала значительное повышение производительности труда, увеличение цифровизации экономики и принятие решений на основе цифровых данных. Финансирование проекта до 2020 года составило около 900 млрд долларов США, направленных на развитие цифровых технологий и обучение сотрудников.

Помимо Германии, другие европейские страны также активно включились в процесс цифровой трансформации. Во Франции был создан «Альянс индустрии будущего» для объединения усилий бизнеса, науки и государства. Великобритания разработала цифровую стратегию с акцентом на цифровую инфраструктуру, доступ к данным, поддержку бизнеса в цифровизации и кибербезопасность. Значительные инвестиции были направлены на научные исследования в области робототехники и искусственного интеллекта.

Нидерланды сделали ставку на создание эффективных экосистем в рамках Программы действий в сфере «умной промышленности». Особенностью подхода стало создание полевых лабораторий, где компании и научные организации совместно разрабатывают и внедряют решения для умной индустрии, охватывая различные отрасли, включая сельское хозяйство.

В Италии национальная стратегия «Industria 4.0» направлена на стимулирование инвестиций в передовые технологии, такие как аддитивное производство, облачные вычисления, аналитику больших данных, а также на повышение квалификации персонала и создание новых рабочих мест. Особое внимание уделяется сотрудничеству между университетами, исследовательскими центрами и предприятиями для трансфера знаний и технологий.

За пределами Европы, в Азии, также наблюдается активное стремление

к цифровой трансформации промышленности. Китай реализует стратегию «Made in China 2025», направленную на модернизацию промышленности и повышение ее конкурентоспособности за счет внедрения передовых технологий, таких как искусственный интеллект, интернет вещей и робототехника. Масштабные инвестиции в исследования и разработки, а также поддержку инновационных предприятий, являются ключевыми элементами китайской стратегии.

Южная Корея также активно продвигает «умную» индустрию, фокусируясь на развитии таких направлений, как полупроводники, дисплеи и автомобильная промышленность. Правительство стимулирует инвестиции в автоматизацию производства, разработку новых материалов и технологий, а также сотрудничество между крупными корпорациями и стартапами.

В Северной Америке, США, несмотря на отсутствие единой государственной стратегии, активно развивают концепции «умного производства» и «интернета вещей». Основной акцент делается на разработку инновационных технологий, таких как облачные вычисления, аналитика больших данных и кибербезопасность. Многие американские компании инвестируют в автоматизацию производственных процессов, создание цифровых двойников и разработку индивидуальных решений для своих клиентов.

В целом, концепция «Индустрии 4.0» получила широкое распространение по всему миру, и каждая страна выбирает свой собственный путь цифровой трансформации в соответствии со своими экономическими, социальными и политическими особенностями. Несмотря на различные подходы, общим является стремление к повышению эффективности, производительности и конкурентоспособности промышленности за счет внедрения передовых цифровых технологий.

3.2 Гибкие формы трудовых отношений: фриланс, удалённая работа

Гибкая форма занятости - неотъемлемая составляющая жизни нашего общества. Современные выпускники, осваивая востребованные на рынке труда специальности, уже изначально готовы к изменчивости профессиональной среды. Они понимают, что успех требует постоянной адаптации к меняющимся запросам работодателей, готовности осваивать новые направления деятельности, непрерывно повышать свою квалификацию и приобретать смежные или актуальные навыки. В связи с этим, молодые специалисты, покидая стены учебных заведений, не стремятся к долгосрочной работе на одном месте или к построению карьеры исключительно в рамках одной компании и узкой специализации. Их приоритетом становится поиск работы, предлагающей гибкие условия труда, удобный график и достойное вознаграждение. Особое предпочтение молодежь отдает именно гибким формам занятости.

Старшее поколение работников, напротив, имеет иной взгляд на гибкие подходы к трудоустройству. Для опытных специалистов с многолетним стажем бывает непросто приспособиться к стремительно меняющимся реалиям, новым форматам трудовых отношений, поскольку они привыкли к стабильности и традиционному рабочему месту, где могли посвятить себя любимому делу. Тем не менее, пандемия внесла свои коррективы, вынудив как молодых, так и более опытных сотрудников перейти на дистанционный формат работы и освоить различные гибкие модели занятости⁴².

Важный вклад в формирование теоретической базы анализа гибкой занятости внесли работы Анисимова Р.И. (2019), где рассматривается феномен прекаризации труда в России - как результат распространения нестабильных форм занятости, в том числе гибких моделей, сопровождающихся ограниченной правовой и социальной защищенностью

⁴² Кочеткова Наталия Викторовна, Романюк Елена Витальевна, Трусевич Елена Владимировна Развитие гибких форм занятости в условиях цифровизации // Экономика труда. 2025. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-gibkih-form-zanyatosti-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 08.11.2025).

работников анализируют нестандартную занятость в сфере малого бизнеса, выделяя ее роль как инструмента адаптации к экономической неопределенности. Авторы акцентируют внимание на необходимости институционального переосмысления таких форм труда в целях повышения их устойчивости. Монографическое исследование Федченко А.А. и соавт. представляет комплексный подход к понятию неформальной занятости, включая гибкие формы как переходную категорию между формальной и теневой экономикой. Авторы подчеркивают важность правового регулирования и сбалансированной политики в отношении таких форм занятости. Систематизация теоретических подходов представлена также в работе Разумовой Т.О. и Артамоновой М.В. (2017), в которой гибкая занятость интерпретируется в контексте концепции «будущего труда», подчеркивая ее институциональное значение и мультифункциональность⁴³.

С 31 августа 2023 года компенсационные выплаты удалённым работникам можно учитывать в налоговой базе по прибыли в составе прочих расходов. Введён новый подпункт 11.1 пункта статьи 264 НК РФ. Величина компенсации ограничена: не более 35 рублей за каждый день выполнения трудовой функции дистанционно либо в сумме документально подтверждённых расходов работника. Способ возмещения расходов закрепляется в локальных нормативных актах или трудовом договоре (дополнительном соглашении).

Несмотря на то, что правовое регулирование дистанционной работы свое более полное структурирование в законодательстве получило относительно недавно, так как это один из наиболее молодых институтов трудового права, важность и значимость такого совершенствования правового регулирования очень велика. На наш взгляд, развитие информационного общества, экономической сферы общественной жизни и далее будут «вести за собой» трансформацию рынка труда в сторону

⁴³ Волчкова Ирина Владимировна, Вотякова Ирина Викторовна, Воробьева Екатерина Сергеевна, Шмарина Евгения Анатольевна Гибкие формы занятости в экономике Томской области: динамика, факторы и перспективы развития // Экономика труда. 2025. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-v-ekonomike-tomskoy-oblasti-dinamika-factory-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 08.11.2025).

увеличения количества дистанционных работников⁴⁴.

Современный мир труда стремительно меняется под влиянием технологического прогресса, открывая новые горизонты для сотрудников. Одним из наиболее заметных трендов стало распространение гибких форм занятости.

Наиболее привычной и широко распространенной является возможность самостоятельно выбирать время начала и окончания рабочего дня, а также время обеденного перерыва. Пандемия же подтолкнула к массовому внедрению удаленной работы и гибридных моделей, когда сотрудники могут чередовать работу из дома с присутствием в офисе.

Параллельно с этим, во многих странах набирает обороты тенденция к сокращению рабочего времени. Так, в Германии особой популярностью пользуется "die Teilzeitarbeit" – неполная занятость. Согласно местному законодательству, работники на таких условиях могут трудиться от 80 до 120 часов в месяц, с деталями, прописанными в трудовом договоре. Статистика показывает, что около 22% населения Германии, а это более 11,9 миллиона человек, предпочитают неполный рабочий день. Примечательно, что среди них преобладают женщины – 46%, в то время как мужчины составляют 11%.

Более того, Германия активно экспериментирует с будущим рабочего графика: с начала февраля 2024 года в 50 компаниях стартовал пилотный проект по внедрению четырехдневной рабочей недели. В России количество лиц, работающих на условиях неполной занятости по соглашению между работником и работодателем, гораздо меньше (табл. 3): в период 2021-2023 гг., по официальным данным Росстата, их численность в среднем составляла около 1 млн 35 тыс. чел, и темп роста за этот период составил 100,1 процента, т.е. за период 2021-2023 гг. численность работающих неполное время по соглашению между работником и работодателем практически не

⁴⁴ Сайфутдинова Венера Максutowна ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ // Право и государство: теория и практика. 2024. №9 (237). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-dogovor-s-distantsionnym-rabotnikom> (дата обращения: 29.04.2026).

изменилась. В соответствии с методикой Росстата учитывались те, кто работал менее 40 часов в неделю (в соответствии со ст. 93 ТК РФ). Таким образом, под неполную занятость, в соответствии с трудовым законодательством, попадают: неполный рабочий день, неполная смена, неполная неделя, разделение рабочего дня на части. По данным ОЭСР, уровень неполной занятости в России в 2020 г. составлял 4,1% от уровня занятости⁴⁵.

Пандемия COVID-19 стала мощным катализатором перемен, затронувших не только наше здоровье, но и экономику в целом. Она сформировала новые приоритеты и привычки, которые, вероятно, останутся с нами надолго.

Во-первых, мы стали гораздо больше ценить безопасность и благополучие. Это касается как физического здоровья, так и ментального состояния. Люди осознали хрупкость жизни и стали уделять больше внимания своему самочувствию, профилактике и поиску баланса.

Во-вторых, пандемия подтолкнула к развитию гибридной мобильности. Несмотря на все преимущества удаленной работы, стало очевидно, насколько важен живой, офлайн-опыт. Люди стремятся к сочетанию виртуального и реального взаимодействия, ценя возможность личных встреч и мероприятий.

В-третьих, мы наблюдаем рост доступной многозадачности. Возможность эффективно решать множество задач, находясь в любом месте, стала новой нормой. Это требует гибкости, умения быстро переключаться между делами и использовать технологии для оптимизации рабочего процесса.

Наконец, пандемия и связанные с ней события породили многогранную рациональность. Потребители и партнеры стали предъявлять более высокие требования к производителям и поставщикам, ожидая не только качества, но и ответственности, устойчивости и адаптивности.

Эти изменения, наряду с политическими событиями и общей

⁴⁵ Рязанцева Маргарита Васильевна Тенденции в области гибкой занятости // Экономика труда. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-v-oblasti-gibkoy-zanyatosti> (дата обращения: 08.11.2025).

экономической нестабильностью, которые продемонстрировали непредсказуемость внешних факторов, оказали колоссальное влияние на трансформацию процессов в управлении человеческими ресурсами. Компании вынуждены пересматривать свои подходы, чтобы соответствовать новым реалиям и поддерживать своих сотрудников в условиях постоянных перемен. В таких условиях главным умением как индивида, так компаний становится способность быстро реагировать на меняющиеся условия, адаптироваться к внешним изменениям и принимать решения в условиях неопределённости. Однако даже в этих условиях возрастающей нестабильности и неопределённости благодаря цифровизации экономики и обширному развитию технологий открываются и принципиально новые возможности. Так, возрастающая изменчивость социально-экономической среды превращается в одно из условий развития трансформационных процессов в сфере занятости населения.

Таким образом, в ответ на вызовы и реалии современности на протяжении нескольких лет наблюдаются изменения в сфере трудовых отношений и занятости. И в этой связи исследование характера адаптации сферы занятости населения к изменяющимся социально-экономическим условиям, а именно исследование ключевых тенденций, условий и направлений, касающихся трансформации форм занятости в условиях цифровизации экономики, является актуальным и значимым.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение того, как в России и других странах строятся отношения между работниками и работодателями, показало, что подходы к заключению и исполнению трудовых договоров сильно разнятся. Российское законодательство, в частности Трудовой кодекс, устанавливает довольно строгие правила. В то же время, во многих других странах законы более гибки, что связано как с давними обычаями, так и с текущей экономической ситуацией.

Сравнивая разные страны, можно заметить, что в Евросоюзе большое значение придается недопущению дискриминации, защите личной информации сотрудников и созданию равных условий для всех. В США распространена модель «работы по желанию» (at will employment), которая дает сторонам много свободы в определении условий труда, хотя и здесь есть ограничения, связанные с законами против дискриминации. В таких азиатских странах, как Япония и Южная Корея, до сих пор сильны традиции верности компании и долгосрочной занятости, что создает особую атмосферу в трудовых отношениях, основанную на взаимных обещаниях.

Исследование также показало, что способы защиты прав работников отличаются. В России главными защитниками выступают государственные инспекции и суды. В Европе же значительную роль играют профсоюзы и коллективные переговоры. В Великобритании существуют специальные суды по трудовым спорам, в скандинавских странах – системы обязательного страхования на случай потери работы, а в Канаде и Австралии – законодательные гарантии от необоснованного увольнения.

Международные нормы труда, в том числе соглашения Международной организации труда (МОТ), оказывают заметное влияние на национальные законы. Россия, несмотря на изменения в международном диалоге, продолжает выполнять свои прежние обязательства, что помогает поддерживать минимальный уровень защиты трудовых прав. Однако в

условиях глобализации и развития цифровых технологий необходимо совершенствовать существующие правила, особенно в отношении удаленной работы и использования онлайн-платформ.

Ключевые выводы исследования:

регулирование трудовых отношений за рубежом демонстрирует значительное разнообразие подходов, обусловленных национальными особенностями и экономическими условиями;

зарубежное законодательство зачастую предоставляет сторонам трудовых отношений большую свободу в формировании договорных условий при сохранении базовых гарантий;

механизмы защиты прав работников варьируются в зависимости от юрисдикции, но все они направлены на поддержание баланса интересов сторон;

международные стандарты труда оказывают существенное влияние на развитие национальных систем регулирования.

Перспективы развития регулирования трудовых отношений связаны с:

1. гармонизацией национальных норм с международными стандартами;
2. адаптацией законодательства к новым формам занятости (гибридная работа, платформенная занятость);
3. усилением механизмов защиты прав работников в условиях цифровой экономики;
4. развитием систем социального партнёрства и коллективных переговоров;
5. внедрением инновационных технологий в процессы управления трудовыми отношениями.

Итак, главное, что мы хотим подчеркнуть: в современном мире трудовые отношения требуют постоянной адаптации законов. Важно, чтобы эти законы учитывали как уникальные российские реалии, так и глобальные тренды. Только сбалансированный подход, который ставит во главу угла

интересы всех участников трудового процесса и использует лучшие мировые практики, позволит создать по-настоящему эффективную систему регулирования. Наше исследование наглядно показало, что сравнительный анализ – это мощный инструмент для развития трудового права в России и повышения уровня защиты прав работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/10103000/> (дата доступа: 30.09.2025).

Учебная и научная литература

2. Бекашев, Д. К., Микрина, В. Г. Универсальные международные стандарты трудовых прав человека: монография / Д. К. Бекашев, В. Г. Микрина. — Москва: Проспект, 2024. — 241 с.

3. Клишин А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия: учебное пособие для вузов / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва: Изд-во Юрайт, 2023. — 451 с.

4. Трудовое право: учебник / А. Я. Петров. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2023. — 512 с.

5. Хохлов Е. Б., Сафонов В. А. Трудовое право России. Том 2. Особенная часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – М.: Юрайт, 2023. – 387 с.

Публикации в научных журналах, сборниках и СМИ

6. Актуальные проблемы трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции (г. Уфа, 23 марта 2023 г.) / отв. ред. Н. С. Латыпова / Уфимск. ун-т науки и технологий. – Уфа: РИЦ УУНиТ, 2023. – С. 16175.

7. Виноградова Е. В. Иерархия системы конституционных ценностей от концепта к конструкту / Е.В. Виноградова // Правовое государство: теория и практика. — 2023. — №2. — С. 24-35.

8. Ишметова Ш. Х. Транснациональные корпорации и международное

разделение труда: правовой анализ / Ш. Х. Ишметова // *Universum: экономика и юриспруденция*. – 2024. – № 2(112). – С. 20-27.

9. Капельюшников Р. И. Кривая Бевериджа: что она говорит о ситуации на российском рынке труда? / Р. И. Капельюшников // *Журнал Новой экономической ассоциации*. — 2024. — № 4 (65). — С. 246-253.

8. Лопухова Е. В. Трудовое право от истоков до наших дней / Е. В. Лопухова // *Молодой ученый*. — 2023. — № 9 (456). — С. 282-287.

10. Пятыйгин В. С. Проблемы развития науки трудового права и права социального обеспечения и совершенствования законодательства в данной сфере / В. С. Пятыйгин // *Молодой ученый*. — 2023. — №40 (487). — С. 255-262.

11. Свечкаренко А. В. Трудовой кодекс: право на самозащиту / А. В. Свечкаренко // *Трудовые отношения*. – 2023. - № 9. - С. 37-45.

12. Суворова Т. Электронный документооборот в сфере трудовых отношений / Т. Суворова // *Бюджетные организации: бухгалтерский учёт и налогообложение*. — 2023. — № 4. — С. 119-127.

13. Тарновский А. А. Основные аспекты профсоюзной деятельности на международном уровне и в зарубежном законодательстве / А. А. Тарновский, Е. В. Коваленко // *Образование и право*. – 2024. – № 1. – С. 91-107.

Источники на электронных носителях

14. Агашев Д. В. Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав / Д. В. Агашев // *Ежегодник трудового права*. 2023. №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nedeystvitelnost-trudovogo-dogovora-i-priznanie-trudovogo-dogovora-nedeystvuyuschim-kak-perspektivnye-sposoby-zaschity-trudovyh> (дата обращения: 29.04.2026).

15. Анохина О. В., Болотханов И. Э., Хажуев И. С. Влияние цифровизации, демографических факторов и образования на российский рынок труда / О. В. Анохина, И. Э. Болотханов, И. С. Хажуев // *Прикладные*

экономические исследования. 2023. №S2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-demograficheskikh-faktorov-i-obrazovaniya-na-rossiyskiy-rynok-truda> (дата обращения: 08.11.2025).

16. Анфалова А. В. Влияние искусственного интеллекта на сферу труда и политика его регулирования в России / А. В. Анфалова // Экономика труда. 2025. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-iskusstvennogo-intellekta-na-sferu-truda-i-politika-ego-regulirovaniya-v-rossii> (дата обращения: 08.11.2025).

17. Баев П. А. Социальные последствия цифровизации труда / П.А. Баев // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2025. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnye-posledstviya-tsifrovizatsii-truda> (дата обращения: 23.05.2026).

18. Волков Д. А. Техничко-юридические особенности трудового законодательства стран англосаксонской правовой семьи / Д.А. Волков // Вестник МГПУ. Серия: Юридические науки. 2023. №3 (51). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehniko-yuridicheskie-osobennosti-trudovogo-zakonodatelstva-stran-anglosaksonskoy-pravovoy-semi> (дата обращения: 08.11.2025).

19. Волчкова И. В., Вотякова И. В., Воробьева Е. С., Шмарина Е. А. Гибкие формы занятости в экономике Томской области: динамика, факторы и перспективы развития / И. В. Волчкова, И. В. Вотякова, Е. С. Воробьева, Е. А. Шмарина // Экономика труда. 2025. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gibkie-formy-zanyatosti-v-ekonomike-tomskoy-oblasti-dinamika-factory-i-perspektivy-razvitiya> (дата обращения: 08.11.2025).

20. Губжокова Л. А. Значение Кодекса законов о труде 1918 г. в становлении трудового права в России / Л. А. Губжокова // Общество и право. — 2006. — №3 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/znachenie-kodeksa-zakonov-o-trude-1918-g-v-stanovlenii-trudovogo-prava-v-rossii> (дата обращения: 30.01.2026).

21. Джумаева Д. Д., Розыева Г. Б. Влияние цифровизации на рынок

труда: как технологии изменяют занятость и требования к навыкам / Д. Д. Джумаева, Г. Б. Розьева // Символ науки. 2024. №9-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovizatsii-na-rynok-truda-kak-tehnologii-izmenyayut-zanyatost-i-trebovaniya-k-navykam> (дата обращения: 08.11.2025).

22. Закирлаев У. Д., Набиев З. И. Эффективное использование цифровых технологий в деятельности профсоюзов / У. Д. Закирлаев, З. И. Набиев // Экономика и социум. 2023. №5-2 (108). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnoe-ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-deyatelnosti-profsoyuzov> (дата обращения: 28.04.2026).

23. Зорина Е. А. Уголовно-правовые аспекты нарушения трудовых прав в современном российском и зарубежном законодательстве / Е.А. Зорина // Вестн. Том. гос. ун-та. Право. 2023. №50. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ugolovno-pravovye-aspekty-narusheniya-trudovyh-prav-v-sovremennom-rossiyskom-i-zarubezhnom-zakonodatelstve> (дата обращения: 08.11.2025).

24. Коваленко Е. В., Тарновский А. А. Сущностная характеристика профсоюзной деятельности как гарантии прав трудящихся / Е. В. Коваленко, А. А. Тарновский // Образование и право 2023. № 8. С.97-102. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/suschnostnaya-harakteristika-profsoyuznoydeyatelnosti-kak-garantii-prav-trudyaschihsya> (дата обращения: 28.04.2026).

25. Кочеткова Н. В., Романюк Е. В., Трусевич Е. В. Развитие гибких форм занятости в условиях цифровизации / Н. В. Кочеткова, Е. В. Романюк Е. В., Е. В. Трусевич // Экономика труда. 2025. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-gibkih-form-zanyatosti-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 08.11.2025).

26. Мазина Г. П. Особенности регулирования труда несовершеннолетних в России / Г. П. Мазина // Вестник Воронежского института МВД России. 2016. № 1. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-regulirovaniya-trudanesovershennoletnih-v-rossii> (дата обращения: 29.03.2026).

27. Маюров Н. П., Бахвалов Л. П. Особенности правового регулирования трудовой миграции в странах БРИКС / Н. П. Маюров, Л. П. Бахвалов // Право и государство: теория и практика. 2025. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-trudovoy-migratsii-v-stranah-briks> (дата обращения: 08.11.2025).

28. Назметдинов Р. Р. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений / Р. Р. Назметдинов // Правосудие. 2019. №1. URL: <https://cyberlenmka.ru/article/n/rol-sudebnoy-praktiki-v-regulirovanii-trudovyh-otaosheniy> (дата обращения: 30.03.2026).

29. Оганесян Р. Г. Эволюция трудового законодательства в истории отечественного права / Р. Г. Оганесян // Вопросы трудового права. 2021. № 4. URL: <https://panor.ru/articles/evolyutsiya-trudovogo-zakonodatelstva-v-istorii-otechestvennogo-prava/66276.html#> (дата обращения: 30.01.2026).

30. Плетнёв Д. А. Цифровизация и производительность труда / Д. А. Плетнев // Вестник ЧелГУ. 2023. №12 (482). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-proizvoditelnost-truda> (дата обращения: 23.05.2026).

31. Полякова М. В. Влияние цифровой трансформации на рынок труда в Российской Федерации / М. В. Полякова // Прогрессивная экономика. 2025. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovoy-transformatsii-na-rynok-truda-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 08.11.2025).

32. Попова Л. И., Игнатенко Е. А. Разграничение трудового и гражданско-правового договора / Л. И. Попова, Е. А. Игнатенко // Вестник экономики и права. 2025. № 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razgranichenie-trudovogo-i-grazhdansko-pravovogo-dogovora> (дата обращения: 30.04.2026).

33. Процевский В. А., Очкуренко С. В., Горлов Е. В. Трудовой договор как источник индивидуально-договорного регулирования / В. А. Процевский,

С. В. Очкуренко, Е. В. Горлов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-dogovor-kak-istochnik-individualno-dogovornogo-regulirovaniya> (дата обращения: 29.04.2026).

34. Рязанцева М. В. Тенденции в области гибкой занятости / М. В. Рязанцева // Экономика труда. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-v-oblasti-gibkoy-zanyatosti> (дата обращения: 08.11.2025).

35. Сайфутдинова В. М. Трудовой договор с дистанционным работником / В. М. Сайфутдинова // Право и государство: теория и практика. 2024. № 9 (237). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-dogovor-s-distsionnym-rabotnikom> (дата обращения: 29.04.2026).

36. Синельникова Н. А. К вопросу об административной ответственности за нарушение трудового законодательства / Н. А. Синельникова // Вестник СГЮА. 2023. № 1 (150). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-administrativnoy-otvetstvennosti-za-narushenie-trudovogo-zakonodatelstva> (дата обращения: 08.11.2025).

37. Старцев Н. Н. Понятие дисциплинарной ответственности в трудовом законодательстве некоторых стран постсоветского пространства: сходство в подходах, различия в определениях / Н. Н. Старцев // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-distiplinarnoy-otvetstvennosti-v-trudovom-zakonodatelstve-nekotoryh-stran-postsovetskogo-prostranstva-shodstvo-v-podhodah> (дата обращения: 08.11.2025).

38. Формирование законодательства о труде в XIX — начале XX веков // Файловый архив студентов. Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского. URL: <https://studfile.net/preview/9943227/page:6/> (дата обращения: 30.01.2026).

39. Черненилова Ю. С. Исторические основы становления института трудового договора / Ю. С. Черненилова // Российское право: образование, практика, наука. 2019. № 2 (110). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/istoricheskie-osnovy-stanovleniya-instituta-trudovogo-dogovora> (дата обращения: 29.04.2026).

40. Шишкина Ю. О. Заключение трудового договора с руководителем организации / Ю.О. Шишкина // Вестник СИБИТа. 2024. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaklyuchenie-trudovogo-dogovora-s-rukovoditelem-organizatsii> (дата обращения: 29.04.2026).

41. Шкирмина Д. А. Роль профсоюзов в решении трудовых споров / Д. А. Шкирмина // Развитие таможенного дела Российской Федерации: дальневосточный вектор. 2024. №5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-profsoyuzov-v-reshenii-trudovyh-sporov> (дата обращения: 28.04.2026).