

ISSN 2619-0648

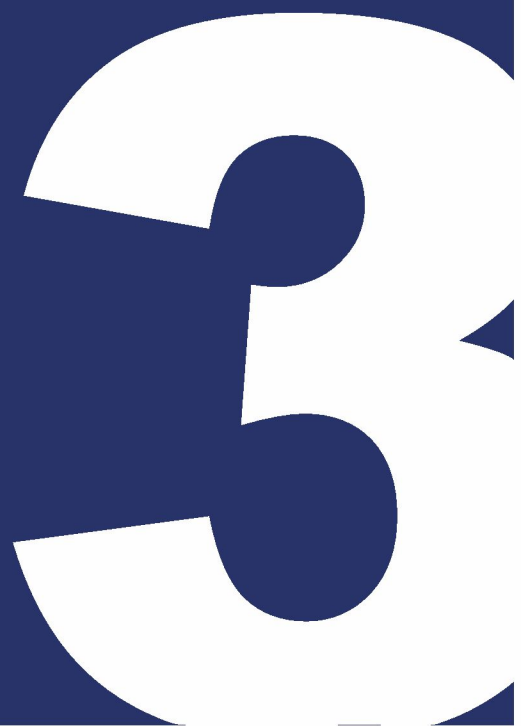
Научный журнал

Ex jure



К 35-летию
кафедры трудового
и международного права
Пермского университета

2025



научный журнал
Издается с 2018 г.

Ex jure

ISSN: 2619-0648

2025. №3

Учредитель и издатель:

Пермский
государственный
национальный
исследовательский
университет

Адрес учредителя
и издателя:

614068, Россия,
г. Пермь, ул. Букирева, 15

Адрес редакции:

614068, Россия,
г. Пермь, ул. Букирева, 15,
юридический факультет

Тел. +7 (342) 239-62-75
E-mail: ex-jure@mail.ru
[Http://ex-jure.psu.ru](http://ex-jure.psu.ru)

Журнал зарегистрирован
в Федеральной службе
по надзору в сфере связи,
информационных технологий
и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор).
Регистрационный номер
ПИ № ФС 77-73154
от 22 июня 2018 г.

Подписка на журнал
осуществляется онлайн
на сайте «Урал-пресс»
[https://www.ural-press.ru/
catalog/97266/8650364/?
sphrase_id=396140](https://www.ural-press.ru/catalog/97266/8650364/?sphrase_id=396140).
Подписной индекс 83987

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Голубцов Валерий Геннадьевич (председатель) – д. ю. н., профессор, профессор кафедры предпринимательского права, гражданского и арбитражного процесса Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Габов Андрей Владимирович – д. ю. н., член-корреспондент Российской академии наук, Заслуженный юрист РФ, главный научный сотрудник сектора предпринимательского и корпоративного права Института государства и права РАН, г. Москва;

Головина Светлана Юрьевна – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, г. Екатеринбург;

Гонгало Бронислав Мечиславович – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой гражданского права Уральского государственного юридического университета, г. Екатеринбург;

Вавилин Евгений Валерьевич – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой семейного и жилищного права Московской государственной юридической академии им. О. Е. Кутафина, г. Москва;

Ершова Инна Владимировна – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой предпринимательского права Московской государственной юридической академии им. О. Е. Кутафина, г. Москва;

Зайцев Владимир Васильевич – д. ю. н., профессор, профессор кафедры правового обеспечения рыночной экономики Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Заслуженный юрист РФ, г. Москва;

Запольский Сергей Васильевич – д. ю. н., профессор, главный научный сотрудник сектора административного права и административного процесса Института государства и права РАН, Заслуженный юрист РФ, г. Москва;

Зуев Сергей Васильевич – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой правоохранительной деятельности и национальной безопасности Южно-Уральского государственного университета, г. Челябинск;

Кочев Владимир Александрович – д. ю. н., профессор, профессор кафедры административного и конституционного права Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Кузнецова Ольга Анатольевна (главный редактор) – д. ю. н., профессор, зам. декана по науке юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Тарханов Ильдар Абдулхакович – д. ю. н., профессор, профессор кафедры уголовного права, научный руководитель юридического факультета Казанского (Приволжского) федерального университета, г. Казань;

Толстик Владимир Алексеевич – д. ю. н., профессор, начальник кафедры теории и истории государства и права Нижегородской академии МВД РФ, г. Нижний Новгород.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Кузнецова Ольга Анатольевна (главный редактор) – д. ю. н., профессор, заместитель декана по науке юридического факультета Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Аристов Евгений Вячеславович – д. ю. н., доцент, профессор кафедры предпринимательского права, гражданского и арбитражного процесса Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь

Безруков Сергей Сергеевич – д. ю. н., доцент, начальник отдела Научно-исследовательского центра по исследованию проблем расследования преступлений Всероссийского научно-исследовательского института МВД РФ, г. Москва;

Валеев Дамир Хамитович – д. ю. н., профессор, профессор кафедры предпринимательского права, гражданского и арбитражного процесса Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь; заместитель декана юридического факультета Казанского (Приволжского) федерального университета, г. Казань;

Васильева Юлия Валерьевна – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой трудового и международного права Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Каплунов Андрей Иванович – д. ю. н., профессор, руководитель научной школы «Административная и административно-процессуальная деятельность МВД России» Санкт-Петербургского университета МВД России, г. Санкт-Петербург;

Комиссарова Елена Генриховна – д. ю. н., профессор, профессор кафедры гражданского права Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Липинский Дмитрий Анатольевич – д. ю. н., профессор, профессор кафедры «Конституционное и административное право» Тольяттинского государственного университета, г. Тольятти;

Лопашенко Наталья Александровна – д. ю. н., профессор, профессор кафедры уголовного и уголовно-исполнительного права Саратовской государственной юридической академии, г. Саратов;

Матвеев Антон Геннадьевич – д. ю. н., доцент, профессор кафедры гражданского права Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Незнамова Зинаида Александровна – д. ю. н., профессор, профессор кафедры уголовного права Уральского государственного юридического университета, г. Екатеринбург;

Пастухов Павел Сысоевич – д. ю. н., доцент, профессор кафедры уголовного процесса и криминалистики Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Поляков Сергей Борисович – д. ю. н., профессор, профессор кафедры теории и истории государства и права Пермского государственного национального исследовательского университета, г. Пермь;

Романовский Георгий Борисович – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой уголовного права Пензенского государственного университета, г. Пенза;

Стахов Александр Иванович – д. ю. н., профессор, зав. кафедрой административного права и процесса Российского государственного университета правосудия, г. Москва.

Федорова Марина Юрьевна – д. ю. н., профессор, Советник Конституционного суда Российской Федерации, г. Санкт-Петербург

Quarterly Scientific
Magazine
Published since 2018

Ex jure

2025. № 3

Founder and publisher:
Perm State University

Address of the Founder,
Editorial Board:

15, Bukireva st., Perm,
Russia, 614068

Address of the Editorial
Staff and Editorial Office:

Faculty of Law,
15, Bukireva st., Perm,
Russia, 614068
Phon.+7 (342) 239-62-75
E-mail: ex-jure@mail.ru
[Http://ex-jure.psu.ru](http://ex-jure.psu.ru)

EDITORIAL BOARD

Golubtsov Valeriy Gennadyevich (Head of the Editorial Board) – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor in the Department of Business Law, Civil and Arbitration Procedure, Perm State University, Perm;

Gabov Andrey Vladimirovich – Doctor of Juridical Sciences, Corresponding Member of the Academy of Sciences of Russia, Honored Lawyer of the Russian Federation, Chief Researcher of the Business and Corporate Law Sector of the Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences Moscow;

Golovina Svetlana Yurevna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Labor Law, The Ural State Law University, Ekaterinburg;

Gongalo Bronislav Mechislavovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Civil Law, The Ural State Law University, Ekaterinburg;

Vavilin Yevgeniy Valeryevich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Vice-Rector of Scientific Affairs, Head of the Department of Family and Housing Law, The Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow;

Yershova Inna Valentinovna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Entrepreneurial Law, The Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow;

Zaitsev Vladimir Vasilievich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor in the Department of Legal Support of Market Economy, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Honored Lawyer of the Russian Federation, Moscow;

Zapolskiy Sergey Vasilievich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Chief Researcher of the Branch of Administrative Law and Administrative Procedure of the Institute of State and Law, the Russian Academy of Sciences, Honored Lawyer of the Russian Federation, Moscow;

Zuev Sergei Vasilevich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Law Enforcement and National Security, The South Ural State University, Chelyabinsk;

Kochev Vladimir Aleksandrovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Administrative and Constitutional Law, Perm State University, Perm;

Kuznetsova Olga Anatolyevna (Editor-in-Chief) – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Vice Dean for Scientific Affairs of the Law Faculty, Perm State University, Perm;

Tarkhanov Ildar Abdulhakovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor in the Department of Criminal Law, Research Supervisor of the Law Faculty, Kazan (Volga region) Federal University, Kazan;

Tolstik Vladimir Alekseevich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Theory and History of State and Law, Nizhny Novgorod Academy of the Interior Ministry of the Russian Federation, Nizhny Novgorod

EDITORIAL STAFF

Kuznetsova Olga Anatolyevna (Editor-in-Chief) – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Vice Dean for Scientific Affairs of the Law Faculty, Perm State University, Perm;

Aristov Evgeny Vyacheslavovich – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor in the Department of Business Law, Civil and Arbitration Process, Perm State University, Perm;

Bezrukov Sergey Sergeevich – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Head of Division Research Center for the Study of Investigation of Crimes Issues Federal Public Establishment, National Research Institute of the Ministry of Interior of the Russian Federation, Moscow;

Valeev Damir Khamitovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor in the Department of Business Law, Civil and Arbitration Procedure, Perm State University, Perm; Vice Dean of the Law Faculty, Kazan (Volga Region) Federal University, Kazan;

Vasileva Yuliya Valerevna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Labor and International Law, Perm State University, Perm;

Kaplunov Andrei Ivanovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Scientific School «Administrative and Administrative-Procedural Activity of the Ministry of Internal Affairs of Russia», Saint-Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint-Petersburg;

Komissarova Elena Genrikhovna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor in the Department of Civil Law, Perm State University, Perm;

Lipinsky Dmitriy Anatolyevich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor in the Department of Constitutional and Administrative Law, Togliatti State University, Togliatti;

Lopashenko Natalya Aleksandrovna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor of the Department of Criminal and Criminal Executive law, Saratov State Law Academy, Saratov;

Matveev Anton Gennadievich – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor in the Department of Civil Law, Perm State University, Perm;

Neznamova Zinaida Aleksandrovna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor of the Department of Criminal Law, Ural State Law University, Ekaterinburg;

Pastukhov Pavel Sysoevich – Doctor of Juridical Sciences, Professor in the Department of Criminal Procedure and Criminology, Perm State University, Perm;

Polyakov Sergei Borisovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor of the Department of Theory and History of State and Law, Perm State University, Perm;

Romanovskiy Georgiy Borisovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Criminal Law, Penza State University, Penza;

Stahov Aleksandr Ivanovich – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Administrative Law and Procedure, Russian State University of Justice, Moscow;

Fedorova Marina Yurevna – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Adviser of the Constitutional Court of the Russian Federation, Saint-Petersburg

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Васильева Л. В.</i> О кафедре трудового и международного права Пермского университета	7
К 110-ЛЕТИЮ ЮРИДИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПЕРМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА	
<i>Кузнецова О. А., Шуралева С. В.</i> Двенадцать первых: профессор Пермского университета Всеволод Николаевич Дурденевский	13
<i>Кузнецова О. А., Суханова М. Г.</i> Двенадцать первых: профессор Пермского университета Александр Семенович Яценко	46
ЧАСТНОПРАВОВЫЕ (ЦИВИЛИСТИЧЕСКИЕ) НАУКИ	
<i>Васильева Ю. В., Маматказин И. Р.</i> Юридические факты в праве социального обеспечения: некоторые теоретические вопросы	66
<i>Воронин Ю. В., Маматказин И. Р.</i> Функциональная противоречивость в вопросах социального обеспечения и социальной защиты инвалидов	80
<i>Головина С. Ю.</i> Цифровой профиль работника как инструмент кадрового менеджмента	94
<i>Драчук М. А.</i> Еще раз к вопросу о содержании понятия дисциплины труда и ее публичных началах	103
<i>Дутта К. Н.</i> Поощрение и защита трудовых прав человека в условиях глобального изменения климата: роль Международной организации труда	113
<i>Крупин Е. А.</i> Уязвимые группы населения и уязвимые группы работников: универсальный и национальный уровни	125
<i>Суханова М. Г.</i> Банкротство работодателя: конкуренция норм трудового законодательства и законодательства о несостоятельности в регулировании отдельных вопросов	135
<i>Федорова М. Ю.</i> Функциональность как элемент правовой природы социальных выплат	143
<i>Худякова С. С.</i> Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы	153
<i>Шуралева С. В.</i> Заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками профессорско-преподавательского состава в контексте проблемы прекаризации трудового правоотношения	165
Правила направления и опубликования научных статей в EX JURE	178

CONTENTS

<i>Vasilyeva Yu. V.</i> About the Department of Labor and International Law of the Perm University.....	7
TO THE 110TH ANNIVERSARY OF THE FOUNDATION OF THE LAW FACULTY AT PERM UNIVERSITY	
<i>Kuznetsova O. A., Shuraleva S. V.</i> The First Twelve: Vsevolod N. Durdenevskiy, Professor at Perm University	13
<i>Kuznetsova O. A., Shuraleva S. V.</i> The First Twelve: Aleksandr S. Yashchenko, Professor at Perm University	46
PRIVATE LAW (CIVIL LAW) SCIENCES	
<i>Vasilyeva Yu. V., Mamatkazin I. R.</i> Legal Facts in Social Security Law: Theoretical Issues	66
<i>Voronin Yu. V., Mamatkazin I. R.</i> Functional Inconsistency in the Issues of Social Security and Social Protection of the Disabled	80
<i>Golovina S. Yu.</i> Digital Employee Profile as a Tool of HR Management	94
<i>Drachuk M. A.</i> Once again to the Question of the Content of Labor Discipline as a Concept and Its Public Essence	103
<i>Dutta K. N.</i> Promotion and Protection of Human Labor Rights in the Context of Global Climate Change: The Role of the International Labor Organization	113
<i>Krupin E. A.</i> Vulnerable Groups of the Population and Vulnerable Groups of Workers: Universal and National Levels	125
<i>Sukhanova M. G.</i> Bankruptcy of Employer: The Competition of Labor and Insolvency Law	135
<i>Fedorova M. Yu.</i> Functionality as an Element of the Legal Nature of Social Benefits	143
<i>Khudiakova S. S.</i> Platform Employment and the Status of Digital Platform Workers: The Arduous Path to Problem-Solving	153
<i>Shuraleva S. V.</i> Conclusion of Fixed-Term Employment Contracts with Pedagogical Employees of the Professorial Teaching Personnel in the Context of Employment Legal Relationship Precarity Issue	165
<i>Rules of Submission and Publication of Scientific Articles in EX JURE</i>	179

УДК 349.2

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-7-12

О кафедре трудового и международного права Пермского университета

Ю. В. Васильева

Кандидат юридических наук, доцент,
заведующая кафедрой уголовного права
и прокурорского надзора

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: vasiliev95@list.ru

Аннотация: предмет исследования автора – история кафедры трудового права и социального обеспечения, а позднее кафедры трудового и международного права Пермского университета и роль профессорско-преподавательского состава в ее формировании.

Ключевые слова: кафедра трудового права и социального обеспечения; кафедра трудового и международного права

About the Department of Labor and International Law of the Perm University

Yu. V. Vasilyeva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: vasiliev95@list.ru

Abstract: the article examines the history of the Department of Labor Law and Social Security of Perm University, and then the Department of Labor and International Law. The role of the faculty in its formation is examined.

Keywords: Department of Labor Law and Social Security; Department of Labor and International Law

© Васильева Ю. В., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Кафедра трудового и международного права Пермского национального исследовательского университета была образована в 2014 году путем объединения кафедры трудового права и социального обеспечения, основанной в 1990 году, и кафедры международного и европейского права, основанной в 2002-м.

Кафедра трудового права и социального обеспечения, юбилею которой посвящен этот выпуск, в действительности появилась значительно раньше – в 1978-м, но до 1990 года существовала на общественных началах. Инициатором и первой заведующей кафедрой стала профессор Евгения Александровна Голованова – известный в СССР специалист в области трудового права. Е. А. Голованова внесла значительный вклад в развитие советского трудового права, в особенности в институт трудового договора и трудовых споров. Она прекрасно владела судебной практикой, и ее научные выводы позволили повысить уровень трудовых гарантий работника как менее защищенной стороны в трудовых отношениях. Евгения Александровна руководила кафедрой вплоть до 1990 года, затем вышла на пенсию и уехала на постоянное место жительства в Израиль.

В 1990 году кафедру трудового права и социального обеспечения Пермского государственного университета (ПГУ) возглавил Леонид Юрьевич Бугров (1950–2012). И год этот оказался для кафедры непростым: сменился практически весь прежний ее состав. Л. Ю. Бугров, тогда еще доцент, создал кафедру фактически с нуля: все преподаватели, кроме него и доцента Н. И. Гонцова, работавшего прежде на кафедре теории государства и права, были вчерашними студентами. Кафедра начала активно развиваться. В 1992 году докторскую диссертацию защитил Леонид Юрьевич, в 1993-м степень кандидата наук получила его первая аспирантка Светлана Станиславовна Худякова. С 1993 по 2012 год под руководством Л. Ю. Бугрова почти сорок человек защитили кандидатские диссертации, а в 2006 году при его научном консультировании диссертацию на соискание ученой степени доктора наук подготовила и защитила Татьяна Александровна Нестерова.

С 1998 по 2007 год в ПГУ функционировал диссертационный совет по специальности 12.00.05 – «Трудовое право; право социального обеспечения». Инициатором его создания и председателем стал Леонид Юрьевич. Это был первый диссертационный совет по юридическим наукам в ПГУ и один из немногих в России, работавших исключительно на общественных началах. Он стал путевкой в жизнь для очень многих молодых ученых из разных регионов России.

Леонид Юрьевич всегда работал с большой отдачей. В иные годы он выпускал одновременно по три-четыре аспиранта, исполнял обязанности эксперта Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования, участвовал в конференциях, стажировался в зарубежных университетах, проводил лекции для практических работников, преподавал, руководил кафедрой. Он щедро делился своими научными идеями и не жалел сил на то, чтобы его ученики были достойно представлены в среде ученых-трудовиков и практиков. Выпускники пермской школы трудового права работают в судебной системе: Н. А. Гребенкина и Д. Ю. Гладких – судьи 17-го арбитражного апелляционного суда, А. А. Снегур – председатель Арбитражного суда Херсонской области. Н. В. Новикова руководит Агентством по делам архивов Пермского края. И. В. Малых и А. С. Бородин являются ведущими специалистами ООО «ЛУКОЙЛ-Пермь». Отметим, что пермская школа трудового права, сего-

_____ О кафедре трудового и международного права Пермского университета

дня известная далеко за пределами Пермского университета, сложилась и достигла своего расцвета именно при Леониде Юрьевиче Бугрове. Глубокий анализ становления и развития этой научной школы в 2010 году провел профессор Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова А. М. Лушников¹, за что мы ему очень благодарны!

В своих исследованиях Л. Ю. Бугров затрагивал самые разные аспекты трудового права, но его особое внимание было приковано к вопросам творчества, свободы труда и трудового договора, международного трудового права. Научное наследие Леонида Юрьевича включает более двухсот публикаций, в том числе восемь монографий и учебные пособия. К сожалению, жизнь ученого оборвалась в 2012 году и многие из задуманных им проектов уже никогда не осуществляются, настолько тесно они были связаны с его личностью. Например, он хотел, чтобы именно в Перми – промышленном центре Западного Урала – был создан полноценный научный центр труда, который, с упором на особенности труда в конкретном регионе России, изучал бы эту важную экономическую и социальную сферу во всей полноте².

Но что-то нам, его ученикам, все-таки удалось завершить. Самое важное – это издание его последней монографии «Трудовой договор в России и за рубежом»³. Над этим фундаментальным научным трудом Л. Ю. Бугров работал около шести лет и к 2012 году почти завершил. Мы опубликовали монографию по его рукописям, сохранив в точности незабываемый авторский стиль Учителя. Эта монография – подлинно научное исследование, в котором трудовой договор рассматривается в догматическом, практическом, историческом, экономическом и сравнительно-правовом аспектах. Спустя тринадцать лет после ее издания очевидно, что она занимает достойное место в ряду работ, посвященных изучению института трудового договора в России и за рубежом.

С 2012 по 2017 год на кафедре работала профессор М. Ю. Федорова – признанный российский ученый, не нуждающийся в особом представлении. Марина Юрьевна является советником Конституционного Суда Российской Федерации; она автор более ста семидесяти публикаций по праву социального обеспечения. Область ее научных интересов всегда была очень широкой: в разные годы она исследовала вопросы правового регулирования социальной защиты населения, включая различные ее организационно-правовые формы, медицинское и образовательное право, иные проблемы права социального обеспечения. М. Ю. Федорова выступила научным руководителем по тринадцати кандидатским диссертациям, а в 2021 году – научным консультантом по докторской диссертации. Мы с благодарностью вспоминаем годы нашей совместной работы в ПГНИУ.

С 1990 по 2019 год на кафедре трудового права и социального обеспечения, а затем на кафедре трудового и международного права работал доцент Н. И. Гонцов.

¹ Лушников А. М. О пермской школе трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). С. 8–15.

² Васильева Ю. В. Свобода, творчество, трудовое право. Памяти Леонида Юрьевича Бугрова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. Вып. 3 (21). С. 48–51.

³ Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: моногр. Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013.

Николай Иванович исследовал проблематику трудовых споров и защиты трудовых прав. Он был очень востребован как прекрасный лектор – и в студенческой аудитории, и в среде практикующих юристов. Отличное чувство юмора, бесконечная доброта, порядочность и интеллигентность – невозможно было не подпасть под его обаяние! В 2011 году Николаю Ивановичу было присвоено звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации».

С 2012 года по настоящее время кафедру трудового и международного права возглавляет Юлия Валерьевна Васильева. Область ее научных интересов – право социального обеспечения, систематизация законодательства о социальном обеспечении, пенсионные правоотношения. Кандидатскую диссертацию на тему «Пенсионное обеспечение работников творческих профессий» она защитила в 1998 году в Пермском университете (научный руководитель – Л. Ю. Бугров), докторскую диссертацию на тему «Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы» – в 2010 году в Московской государственной юридической академии им. О. Е. Кутафина (научный консультант – профессор Э. Г. Тучкова). Ю. В. Васильева является членом Комиссии по делам ветеранов при Президенте Российской Федерации (с 2013 г.), членом редколлегии ряда научных журналов, членом диссертационного совета, выполняет иные общественные обязанности. Ю. В. Васильева подготовила четырех кандидатов наук.

В 2014 году в силу организационных причин кафедра трудового права и социального обеспечения была объединена с кафедрой международного и европейского права и в настоящее время функционирует как кафедра трудового и международного права. Такое уникальное и на первый взгляд трудновосприимчивое сочетание в действительности оказалось для преподавательского состава обеих кафедр легким и органичным, а в дальнейшем и весьма продуктивным.

Дело в том, что наши кафедры объединяет общая научная история, ведь большинство преподавателей кафедры международного и европейского права также были учениками Л. Ю. Бугрова. Под его руководством в 2006 году Виталий Александрович Крыжан защитил кандидатскую диссертацию на тему «Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права: на фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств». В 2009 году диссертацию на тему «Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России» защитила Алена Игоревна Семешко; в 2010-м защита диссертации на тему «Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России» состоялась у Светланы Владимировны Шуралевой.

Есть еще одна интересная историческая деталь. В досоветский период в Пермском университете преподавал В. Н. Дурденевский (1889–1963). Его известность в научном мире связана в первую очередь с международным правом, и мало кто знает, что в годы работы на юридическом факультете Пермского университета Всеволод Николаевич читал курс административного права, в котором касался проблем социального страхования и вопросов социальной защиты лиц наемного труда⁴. Конечно, разносторонняя личность уважаемого ученого не имеет отношения к изменению

⁴ Лушников А. М. Указ. соч. С. 9.

структуры юридического факультета, но еще больше сближает нас – трудовиков, международников и представителей права социального обеспечения.

Образование кафедры трудового и международного права позволило открыть уникальное направление подготовки магистров в области международной защиты прав человека, где оказались востребованы знания в области как международного права, так и социально-трудовых прав. Магистратура «Международная защита прав человека» была организована в ПГНИУ в 2014 году. Не имеющее аналогов в Российской Федерации направление подготовки магистров функционирует в рамках Консорциума университетов, объединяющего девять вузов, включая Пермский университет, и поддерживается Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека⁵. Последний на сегодня выпуск состоялся в 2023 году. За это время около семидесяти студентов смогли по-настоящему глубоко погрузиться в мир прав человека, пройти тренинги и овладеть эффективными инструментами по защите прав человека.

Сегодня на кафедре работает восемь человек профессорско-преподавательского состава, их статьи представлены в этом журнале.

Доцент С. С. Худякова является ведущим специалистом кафедры в области трудового права. В настоящее время она разрабатывает тематику занятости населения, включая ее нетипичные формы, в частности платформенную занятость. Под ее руководством четыре аспиранта успешно подготовили и защитили кандидатские диссертации. Помимо научной деятельности, Светлана Станиславовна очень востребована как авторитетный эксперт по трудовым делам и как лектор для практикующих юристов.

Научные интересы доцента С. В. Шуралевой связаны с вопросами трансформации трудового правоотношения, проблемами защиты персональных данных работника, дистанционной работы. Светлана Владимировна много публикуется, принимает участие в научных конференциях. Яркость и содержательность подготовленных ею докладов делают ее желанным гостем на любом юридическом форуме. Кроме того, С. В. Шуралева нередко выступает официальным оппонентом при защите диссертаций, а кафедра трудового и международного права в целом – ведущей организацией.

Доцент Илья Робертович Маматказин, также ученик Л. Ю. Бугрова, исследует функции права социального обеспечения и пенсионные правоотношения, является экспертом по вопросам социального обеспечения. В настоящее время он завершает работу над докторской диссертацией. Мы все искренне желаем ему успеха!

Доцент кафедры Наталья Викторовна Новикова исследует соотношение трудового права и права на образование, идею образования на протяжении всей жизни. Доцент кафедры Алена Игоревна Семешко занимается вопросами международного частного права и погружена в практику трудового права. Научные интересы доцента М. Г. Сухановой связаны с правом международным и правом спортивным. Марина Геннадьевна успешно сочетает юридическую практику и преподавание. Старший преподаватель К. Н. Дутта разрабатывает темы, связанные с международным правом занятости, защитой прав человека. Искренне преданная университету, Ксения Николаевна, наряду с преподаванием и научной деятельностью, ведет важную обще-

⁵ Ознакомиться с данной программой можно на официальном сайте Российского межуниверситетского консорциума по правам человека (<https://riuc.ru/>).

ственную работу. Старший преподаватель Мария Александровна Воротникова специализируется в вопросах трудового и спортивного права.

И конечно же, необходимо сказать теплые слова о друзьях кафедры. О тех, кто всегда с готовностью откликался на предложения о творческом сотрудничестве и поддерживал кафедру в трудные времена. Друзей у кафедры много, и нам не хотелось бы выделять кого-либо. Мы благодарны всем, кто был с нами эти годы, глубоко ценим профессионализм и человеческие качества каждого, очень дорожим сложившимися между нами отношениями и надеемся на дальнейшее сотрудничество. В журнале представлены статьи некоторых из наших друзей, любезно согласившихся принять участие в проекте.

Библиографический список

Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: моногр. Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013.

Васильева Ю. В. Свобода, творчество, трудовое право. Памяти Леонида Юрьевича Бугрова // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. Вып. 3 (21). С. 48–51.

Лушников А. М. О пермской школе трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. Вып. 1 (7). С. 8–15.

**Ex
jure**

Информация для цитирования

Васильева Ю. В. О кафедре трудового и международного права Пермского университета // *Ex jure*. 2025. № 3. С. 7–12. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-7-12

Vasilyeva Yu. V. About the Department of Labor and International Law of the Perm University. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 7–12. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-7-12

К 110-ЛЕТИЮ ЮРИДИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА ПЕРМСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

УДК 347.0

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-13-45

Двенадцать первых:
профессор Пермского университета
Всеволод Николаевич Дурденевский

О. А. Кузнецова

Доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры предпринимательского права,
гражданского и арбитражного процесса

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин

Пермский институт ФСИН России
614012, Россия, г. Пермь, ул. Карпинского, 125

E-mail: grazhdanskoe.pravo@gmail.ru

С. В. Шуралева

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: shura_leva@mail.ru

© Кузнецова О. А., Шуралева С. В., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Аннотация: юридическому факультету Пермского университета в 2026 году исполнится 110 лет, и мы продолжаем цикл статей, посвященных двенадцати первым профессорами, создавшим факультет и заложившим основу его научной школы в суровые послереволюционные годы и годы Гражданской войны (1916–1920). Очередная статья посвящена профессору, специалисту по международному, административному, трудовому праву и праву социального обеспечения Всеволоду Николаевичу Дурденевскому (1889–1963), его биографии, географии жизненного пути (Москва, Пермь, Томск, Иркутск, Свердловск) и анализу научных работ. В. Н. Дурденевский являлся профессором Пермского университета с 1 июля 1917 года по 15 января 1922-го.

Ключевые слова: пермская научная юридическая школа; первые пермские профессора-юристы; профессор В. Н. Дурденевский; история международного права

The First Twelve: Vsevolod N. Durdenevskiy, Professor at Perm University

O. A. Kuznetsova

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

Institute of the Federal Penal Service of Russia
125, Karpinskogo st., Perm, 614012, Russia

E-mail: grazhdanskoe.pravo@gmail.com

S. V. Shuraleva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia, Perm

E-mail: shura_leva@mail.ru

Abstract: the Faculty of Law of Perm University will celebrate its 110th anniversary in 2026. This article continues a series of articles dedicated to the first twelve professors who created the faculty and laid a foundation for its scientific school in the harsh post-revolutionary years and the years of the Civil war (1916–1920). The article is devoted to Professor Vsevolod N. Durdenevskiy (1889–1963), a famous expert in the international, administrative, labour and social provision law, to his biography and life geography (Moscow, Perm, Tomsk, Irkutsk, Sverdlovsk), to the analysis of his scientific papers. V. N. Durdenevskiy held a professorship at the Perm University from July 1, 1917 to January 15, 1922.

Keywords: Perm scientific law school; the first Perm law professors; Professor V. N. Durdenevskiy; history of the international law

С 1 июля 1917 года экстраординарным профессором по кафедре административного права Пермского университета был утвержден выпускник и приват-доцент Московского университета **Всеволод Николаевич Дурденевский** (28 января (10 февраля) 1889 – 13 ноября 1963). В автобиографии им написано, что он «сын учителя и железнодорожной статички», родился в Москве, но детские и школьные годы провел в Польше, куда отца перевели преподавателем. В 1907 году, по окончании Калишской гимназии (г. Калиш, Польша), поступил на юридический факультет Московского университета¹ и 25 ноября 1911 года окончил его с дипломом первой степени. Во время учебы за конкурсное сочинение по полицейскому праву на тему «Новейшее русское законодательство о свободе слова и свободе обществ и союзов в связи с общими теоретическими положениями по этим вопросам» был награжден серебряной медалью. 9 января 1912 года оставлен для приготовления к профессорскому званию по кафедре полицейского права на два года, но впоследствии срок продлили до 1 января 1916-го. С апреля 1912 года по октябрь 1914-го находился в научной командировке за границей – во Франции и Швейцарии. В 1915 году сдал испытания на степень магистра полицейского права и был допущен к чтению двух пробных лекций по административному праву на темы «Анри Бертелеми и его роль в науке французского административного права» и «Городское управление в Царстве Польском». В том же году юридическим факультетом Московского университета ему была присуждена премия Павлова за статьи «Теория недействительности административного акта во Франции» (1914) и «Воинская повинность и ее правовая эволюция» (1915)².

С 24 ноября 1915 года – приват-доцент по кафедре полицейского (административного) права Московского университета; с 1916-го – профессор по государственному праву в Юридическом институте в Москве. Приказом Министерства народного просвещения от 29 сентября 1917 г. № 9025 утвержден исполняющим должность экстраординарного профессора по кафедре административного права Пермского университета с 1 июля 1917 года; с 15 марта 1919 года избран секретарем юридического факультета³ (деканом в тот же день – В. Ф. Глушков вместо Н. Н. Фиолетова). А несколькими днями ранее, 11 марта, состоялось его избрание в члены Смешанной общеуниверситетской комиссии.

Летом 1919 года, с началом Гражданской войны, В. Н. Дурденевский эвакуировался вместе с университетом в Томск. Немногие данные о его эвакуации мы нашли в дневнике другого профессора Пермского университета Н. В. Устрялова. Так, из записи, датированной 6–7 июля 1919 года, следует, что в Омске в Министерстве народного просвещения (правительства А. В. Колчака) состоялось заседание профессоров Пермского университета, которые прибыли из Перми на эвакуационном поезде, и было принято решение об отправке поезда с профессорами и их

¹ Дурденевский В. Н. Автобиография // Дипломатическая академия МИД России. 75 лет во благо Отечества: 1974–2009 / [редкол.: А. Н. Панов и др.]. М.: Науч. книга, 2009. С. 102.

² Он же. Теория недействительности административного акта во Франции // Юридические записки, издаваемые Демидовским юридическим лицеем. Ярославль, 1914. Выпуск I–II (XIX–XX). С. 227–270; Он же. Воинская повинность и ее правовая эволюция // Русская мысль. 1915. Кн. 9. С. 25–55.

³ Государственный архив Пермского края (ГАПК). Ф.р. 180. Оп. 2. Д. 116. Л. 29.

семьями в Томск. Там же, в дневнике, отмечено, что из Перми «профессорский» поезд выехал 27 июня. В нем эвакуировался и В. Н. Дурденевский. Н. В. Устрялов пишет: «Дурденевский – мне на вопрос, что он думает о положении: “Ясно, это конец Вандей!”»⁴ Эти слова Всеволода Николаевича оказались пророческими. Сам Н. В. Устрялов верил в лучшее, но вскоре убедился в обратном: 8 января 1920 года, находясь в Иркутске с эвакуированным туда Омским правительством, он напишет в дневнике: «В Иркутске – после разгрома колчаковщины. В стане реакции. Вандея. Вандея... Признаться, все-таки не рассчитывал на такой конец».

Эвакуированный Пермский университет прибыл в Томск 13 июля 1919 года⁵; часть преподавателей, в том числе и В. Н. Дурденевского, прикомандировали к Томскому университету. Известно, что уже 2 сентября на юридическом факультете Томского университета он выступил одним из неофициальных оппонентов по докторской диссертации Н. Я. Новомбергского на тему «Слово и дело государевы», приветствовав докторанта как одного из своих учителей⁶.

В личном деле В. Н. Дурденевского есть его заявление от 17 ноября 1919 года с просьбой прикомандировать его к Иркутскому университету «ввиду сокращения работ в Томском университете»⁷. Аналогичные заявления имеются в личных делах двух других профессоров Пермского университета, эвакуировавшихся в Томск, – В. Ф. Глушкова и А. Н. Круглевского. Сегодня известны мотивы, побудившие к написанию этих заявлений: в Томском университете, «приютившем» пермских профессоров, летом 1919 года «возник кадровый конфликт. Накануне начала учебного года в местной печати появилось сообщение о том, что находившаяся здесь группа преподавателей юридического факультета Пермского университета решила уехать в Иркутск. Причиной послужил отказ местного юридического факультета предоставить кафедры пермским коллегам. Среди тех, кто решил уехать, были названы профессора: уголовного права А. Н. Круглевский, римского права В. Ф. Глушков, полицейского права В. Н. Дурденевский. В свою очередь руководство Иркутского университета возбудило ходатайство о прикомандировании названных преподавателей от Томского университета к Иркутскому. Газеты сообщили, что Томский университет идет навстречу этому предложению... Приближение к городу Красной Армии ускорило отъезд группы профессоров на восток»⁸. Трудно сказать, состоялся ли этот «отъезд группы пермских профессоров на восток»: в публикациях, посвященных истории юридического факультета Иркутского университета, В. Ф. Глушков

⁴ Устрялов Н. В. Белый Омск. Дневник колчаковца. URL: <https://lib.ru/POLITOLOG/USTRYALOV/omsk.txt>.

⁵ Томский университет: 135 лет в истории России, 1878–2013 / под ред. С. Ф. Фоминых, Е. М. Игнатенко. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 2013. С. 34.

⁶ Докторский диспут проф. Н. Я. Новомбергского // Сибирская жизнь. 1919. 4 сент. С. 3; Некрылов С. А. Томский университет – первый научный центр в Азиатской части России (середина 1870-х гг. – 1919 г.): в 2 т. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 2011. Т. 2. С. 395.

⁷ ГАПК. Ф.р. 180. Оп. 2. Д. 116. Л. 7.

⁸ Звягин С. П. Юридический факультет Томского университета в годы Гражданской войны (1918–1919) // История науки и образования в Сибири: сб. материалов Всерос. науч. конф. с междунар. участием (Красноярск, 15–16 ноября 2005 г.). Красноярск, 2006. С. 300.

и А. Н. Круглевский не упоминаются⁹. Всеволод Николаевич действительно работал в Иркутском университете, но значительно позже – с 1928 по 1931 год; читал в нем курсы государственного, международного и административного права¹⁰. Указанный «кадровый конфликт», вероятно, был разрешен, и пермские ученые остались в Томске. С 17 декабря 1919 года В. Н. Дурденевский, оставаясь профессором Пермского университета, был утвержден приват-доцентом по кафедре административного права Томского университета¹¹.

В 1920 году В. Н. Дурденевский вернулся вместе с университетом из томской эвакуации¹². Точное время возвращения неизвестно, однако в журнале № 5 заседания статистико-экономического отдела Института исследования Сибири от 22 октября 1920 года, которое состоялось в Томске, есть следующая запись: «...по рассмотрении списка профессоров и преподавателей Пермского университета постановлено: а) признать возможным использовать для работ отдела знания и опыт следующих лиц: В. Ф. Глушкова, (проф[ессора] по кафедре римского права), В. Н. Дурденевского (проф[ессора] по кафедре административного права), А. Н. Круглевского (проф[ессора] по кафедре истории русского права), А. М. Горовцева (проф[ессора] по кафедре энциклопедии и истории философии права)...»¹³ После возвращения в Пермь работал заместителем декана на факультете общественных наук, с 1921 года – главой правового отделения этого факультета, которое 3 июля 1922 года было закрыто¹⁴.

Пермский период 1920–1921 годов проходит для В. Н. Дурденевского в многочисленных длительных командировках: 3 июня 1920-го был командирован на летнее время «в Москву и университетские города Республики для ознакомления с новой литературой, пополнения кабинета государственных наук, для личных научных целей»;

⁹ См., например: *Казарин В. Н.* Влияние казанской правовой школы на формирование и развитие юридического образования и науки в Иркутском университете // *Сибирский юридический вестник*. 2011. № 2. С. 3–16; *Он же.* Становление юридического образования в Иркутском университете: время, события, люди // *Сибирский юридический вестник*. 2008. № 1. С. 3–12; № 3. С. 19–29; *Репецкая А. Л., Георгиевский Е. В., Сутурин М. А.* Кафедра уголовного права Иркутского государственного университета: преемственность поколений // *Сибирский юридический вестник*. 2018. № 4. С. 35–38.

¹⁰ *Зипунникова Н. Н., Калинина А. В.* Профессор В. Н. Дурденевский – автор «Лекций по праву социальной культуры»: штрихи к интеллектуальной биографии // *Права человека: формы реализации и способы защиты в исторической ретроспективе (российский и зарубежный опыт): сб. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. в рамках Сарат. междунар. юрид. форума, посвящ. 90-летию Сарат. гос. юрид. акад.* Саратов: Изд-во СГЮА, 2021. С. 64.

¹¹ Профессора Томского университета: биограф. слов.: в 4 т. / [С. Ф. Фоминых и др.]. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1998. Т. 2: 1917–1945. С. 134–135.

¹² Г. С. Стародубцев упоминает, что В. Н. Дурденевский «был приглашен в Дальневосточный университет, будучи избранным по кафедре государственного права, туда и уехал в 1920 г.», однако никаких подтверждений этому нам найти пока не удалось (*Стародубцев Г. С.* *Международно-правовая наука российской эмиграции (1918–1939)*. М.: Книга и бизнес, 2000. С. 8).

¹³ Журнал № 5 заседания статистико-экономического отдела Института исследования Сибири от 22 октября 1920 г. // *Журналы заседаний отделов, Средне-Сибирского отделения и комиссий Института исследования Сибири (1919–1920 гг.)* / отв. ред. С. Ф. Фоминых. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2014. С. 174. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000496616>.

¹⁴ ГАПК. Ф.р. 180. Оп. 1. Д. 185. Л. 1.

с 20 декабря 1920 года по 20 января 1921-го с последующим продлением поездки до 1 февраля ездил в Москву для доклада о положении и нуждах университета; с 11 августа по 11 сентября 1921 года состоялась его командировка в Иваново-Вознесенск и в Москву; с 20 сентября по 1 ноября 1921 года с последующим продлением до 15 января 1922 года – командировка в Москву. Как указывает сам Всеволод Николаевич в автобиографии, «фактически я в Москве уже с октября 1921 г., будучи в командировке от Пермского университета»¹⁵.

На наш взгляд, длительный командировочный период, закончившийся увольнением из Пермского университета, был обусловлен рядом причин. Во-первых, для В. Н. Дурденевского действительно не хватало учебной нагрузки по правовым дисциплинам из-за отсутствия в структуре университета юридического факультета. Во-вторых, несмотря на функционирование правового отделения на факультете общественных наук, к началу 1921 года было очевидно, что дни его сочтены. В-третьих, из личного дела Всеволода Николаевича известно, что в конце 1920 года его призвали на военную службу и ректор Пермского университета 14 декабря писал прошение об отсрочке по призыву на военную службу В. Н. Дурденевского в связи с тем, что тот «совершенно незаменим... единственный преподаватель кафедры административного советского права и обслуживает кафедры политической экономии и государственного права»¹⁶. Видимо, это прошение не помогло, так как позже, работая уже в Свердловском юридическом институте (СЮИ), Всеволод Николаевич в автобиографии напишет, что в Перми его мобилизовали в ряды РККА и ему пришлось одновременно преподавать в Пермском университете и читать лекции красноармейцам¹⁷. С декабря 1920 года начались его постоянные долгие выезды из Перми. Судя по датам командировок, мобилизация в РККА пришлась на период с конца 1920-го по начало 1921 года.

В. Н. Дурденевский, оставаясь формально профессором Пермского университета, фактически с августа 1921 года постоянно находился в Москве, видимо решая вопрос с трудоустройством и переездом. Известно, что в 1921–1922 годах он являлся консультантом Народного комиссариата Рабоче-крестьянской инспекции в Москве. По собственному заявлению от 10 января 1922 года был отчислен из Пермского университета с 15 января «в связи с переводом на штатную должность по Институту советского права при Московском университете»¹⁸, куда он был принят на должность ассистента, заведовал отделом правовых материалов, с 1926 года являлся действительным членом института, а с 1927-го – ученым секретарем института.

В последующие годы Всеволод Николаевич продолжил научно-преподавательскую работу и начал активную государственную службу.

Работая в Институте советского права РАНИОН¹⁹ при МГУ, 29 июня 1922 года он был зачислен профессором государственного права буржуазных стран правового

¹⁵ Государственный архив Свердловской области (ГАСО). Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 3.

¹⁶ ГАПК. Ф.р. 180. Оп. 2. Д. 116. Л. 60.

¹⁷ ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 52.

¹⁸ ГАПК. Ф.р. 180. Оп. 2. Д. 116. Л. 80.

¹⁹ РАНИОН – Российская ассоциация научно-исследовательских институтов общественных наук, существовавшая в разной форме с 1924 по 1930 год.

отделения сверх штата на факультет общественных наук Московского университета и в 1922/23 учебном году преподавал там два курса – «Автономия и федерация», «Государственное устройство буржуазных стран»²⁰.

В 1923 году назначен консультантом (с осени 1924-го – постоянным консультантом) Комиссии законодательных предположений при Совнаркоме СССР.

В 1923/24 учебном году по совместительству преподавал в Белорусском (Минском) университете как профессор на кафедре государственного права, «куда периодически ездил читать курс».

29 сентября 1925 года утвержден в звании профессора государственного права Государственным ученым советом.

В 1925–1926 годах работал профессором на факультете советского права МГУ. В этот же период принимал участие в подготовке проекта Консульского устава Союза Советских Социалистических Республик 1926 г.

Участвовал в разработке Конституции РСФСР 1925 года, был докладчиком по ней в СНК РСФСР.

11 сентября 1928 года утвержден в звании профессора международного права²¹.

В Институте советского права и в МГУ работал до сентября 1928 года. 11 сентября был утвержден его переход с должности сверхштатного профессора 1-го МГУ в Иркутский университет²².

В некоторых биографических источниках указывается, что В. Н. Дурденевский с 1924 по 1928 год работал в Иркутском университете, а с 1928-го продолжил работу в 1-м МГУ²³. Однако из его переписки с известным юристом-международником Владимиром Эммануиловичем Грабарем следует, что В. Н. Дурденевский вместе с семьей только в середине осени 1928 года переезжает в Иркутск. Так, в письме от 30 декабря 1928 года он пишет: «Мы уже 11 недель в Иркутске, несколько обжились, я успел перехворать как обычно на новом месте»²⁴. Из письма от 29 марта 1929 года: «...начинаю привыкать к Иркутску, но тайны преподавания права “спиной к юриспруденции” (местный лозунг) пока не постиг»²⁵. Полагаем, что основной причиной переезда В. Н. Дурденевского из Москвы в Иркутск в конце 1928 года послужила развернувшаяся в первой половине этого года на страницах журнала «Революция и право» резкая критика его работ как представителя прежней «буржуазной профессуры» за «формально-логический метод» и непонимание идеологии пролетарской диктатуры и государства²⁶.

²⁰ Рыженко Г. Н. К 110-летию получения диплома Московского университета профессором В. Н. Дурденевским. URL: https://www.law.msu.ru/news/k_110-letiyu_polucheniya_diploma_moskovskogo_universiteta_professorom_v_n_durdenevskim_2021-12-25_20_46-6208.

²¹ Государственный архив Российской Федерации (ГАРФ). Ф.д. 7014. Оп. 1. Д. 5. С. 1.

²² ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 32.

²³ Рыженко Г. Н. Указ. соч.

²⁴ Дурденевский В. Н. Письмо к Грабарю, Владимиру Эммануиловичу [Рукопись]. [Б. м.], 1929–1935, 1950. С. 2. (Адрес отправителя указан: Иркутск, уг. улиц Маркса и Литвинова, 34/1, подъезд Банка.)

²⁵ Там же. С. 6.

²⁶ Стальгевич А. К. Пути развития советской правовой мысли // Революция права. 1928. № 4 (июль – авг.). С. 34–61; № 5 (сент. – окт.). С. 32–53. См. также: Я. М. [Рецензия] // Революция права. 1928. № 4. С. 115–117. Рец. на кн.: Дурденевский В. Н. Равноправие языков в советском строе. М., 1927.

В других письмах В. Э. Грабарю Всеволод Николаевич подробно описывает свой быт и работу в Иркутске до середины 1930 года. Так, он сообщает, что «по плану концентрации квартир научных работников» 14 декабря 1929 года они с семьей переехали «в отменный сибирский мороз» в дом № 17 по улице Карла Маркса (кв. 1), а «Дима [сын] уже лазит на стулья, бегаёт и – при недосмотре – бьёт бьющиеся вещи. Зубов у него 12»²⁷. 8 апреля 1930 года он направляет В. Э. Грабарю почтовую открытку из Иркутска «по случаю вскрытия Ангары»²⁸. Из этих же писем мы узнаём, что в Иркутске Дурденевским велась большая научно-просветительская работа: в Ассоциации востоковедения прочитан доклад об Афганистане, в «новорожденной» секции воздушного права Общества содействия обороне, авиационному и химическому строительству – доклад «Развитие воздушного передвижения и воздушного права», в Юридическом обществе – доклад о сино-советском конфликте.

В автобиографии о своем переезде в Иркутск Всеволод Николаевич пишет: «...при сильном недостатке научных работников в провинциальных вузах взял штатную профессию по международному праву в Иркутске, где работал до 1931 г., но связи с Москвой не порывал, дважды был в научных командировках»²⁹.

29 марта 1930 года как профессор Иркутского государственного университета (ИГУ, Иргосун) В. Н. Дурденевский заседал на расширенном пленуме Иркутского окружного суда, посвященном обсуждению доклада заведующего отделением советского строительства и права при экономическом факультете ИГУ доцента Клеймана «Работа отделения советского строительства экфака ИГУ в связи с подготовкой кадров работников советского строительства и советской юстиции» и вопросу о необходимости выделения отделения в самостоятельный институт. В. Н. Дурденевский участвовал в прениях по этому докладу и предложил: «1. Обратить самое существенное внимание на существование нашего отделения и о целях, которые он перед собой ставил. 2. Самым же спешным порядком поставить вопрос перед крайорганами о закреплении за отделением советского строительства надлежащего количества мест контрактации. 3. Работникам суда и прокуратуры при выездах в сессии и в районы популяризировать отделение сов. строительства и права»³⁰.

В документах Иргосуна начала 1931 года о распределении профессоров между вновь возникшими Институтом советского строительства и Институтом советского права профессор В. Н. Дурденевский не упоминается. Из бывших пермских профессоров в штат Института советского права был зачислен также работавший в то время в Иркутске профессор И. А. Антропов³¹. Из указанных документов следует, что В. Н. Дурденевский жил и преподавал в Иркутске с сентября 1928 года по конец

²⁷ Дурденевский В. Н. Письмо к Грабарю, Владимиру Эммануиловичу. С. 7.

²⁸ Там же. С. 14.

²⁹ ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 4.

³⁰ Протокол заседания расширенного Пленума Иркутского окружного суда от 29 марта 1930 г. Цит. по: Зипунникова Н. Н. Истоки СЮИ – УРГЮА: как из университетского факультета вырос институт // Российский юридический журнал. 2013. № 1 (88). С. 204–207.

³¹ Список наличного состава профессорско-преподавательского персонала Сибирского института советского права по состоянию на 15 июля 1931 г. // ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1. Ед. хр. 938. Л. 3. Цит. по: Зипунникова Н. Н. Иркутский (Сибирский) институт советского права: нелегкое начало большого пути // Российский юридический журнал. 2013. № 4 (91). С. 209.

1930-го³². Возвращение в Москву он объяснял «ухудшением состояния здоровья». Заметим также, что другие письма В. Э. Грабарю датированы 1935 и 1950 годами и отправлены из Москвы³³. В частности, Всеволод Николаевич сообщает, что 22 января 1935 года умерла после трудной и долгой болезни его мать на семьдесят пятом году жизни. Вывод о периоде работы ученого в Иркутске подтверждают и данные о том, что в 1923–1927 годах он был членом Комиссии законодательных предположений при СНК СССР, которая находилась в Москве³⁴.

В источниках также встречается информация, что в середине 1920-х годов В. Н. Дурденевский работал на юридическом факультете в Харбине, но затем вернулся в советскую Россию³⁵. Возможно, харбинский период ученого пришелся на отрезок времени между его работой в Минском (до 1924 г.) и Иркутском университетах (с 1928 г.), о котором в открытых источниках почти нет сведений. Есть и другое мнение. Г. С. Стародубцев, исследовавший международно-правовую науку в эмиграции, отмечает, что «лишь небольшая группа российских юристов-международников восприняла идеи Октября или с ними смирилась. К ним можно отнести... В. Н. Дурденевского... Значительно большая часть, примерно 90 % от общего числа, гонимая материальной нуждой, утратив свободу творчества, под угрозой физической расправы разными направлениями начала великий исход из России»³⁶. Он же пишет, что В. Н. Дурденевский преподавал международное право в Дальневосточном университете во Владивостоке. Заметим, что сам Всеволод Николаевич в автобиографии ни Харбин, ни Владивосток как места своей работы не упоминает (помимо Москвы, только Пермь, Минск, Иркутск, Свердловск) и поясняет, что он «считал обязанностью не уклоняться от работы в нуждающихся в преподавателях высших школах провинции»³⁷.

С 1 февраля по май 1931 года В. Н. Дурденевский работал в Международном аграрном институте старшим научным сотрудником, затем по май 1934-го – заместителем заведующего международным отделом Всесоюзной ассоциации сельскохозяйственной библиографии. С января 1931 года он также консультант Инюрколлегии по международному частному праву.

С октября 1934 года по апрель 1935-го преподавал международное право на Курсах квалификации защитников, с сентября 1935 года по сентябрь 1936-го – на Высших юридических курсах.

С сентября 1936 года по апрель 1937-го был заведующим кабинетом государственного права Московского юридического института, образованного на основе факультета советского права МГУ, и профессором государственного права во Всесоюзном заочном юридическом институте.

³² ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-а. Ед. хр. 35. Л. 2.

³³ Адресом отправителя значится: Москва, Сивцев Вражек, 4, кв. 5.

³⁴ В личном деле В. Н. Дурденевского, хранящемся в Государственном архиве РФ, есть документы из Комиссии законодательных предположений при СНК СССР, которые направлялись ему в период 1924–1925 годов по адресу: Остоженка, Молочный пер., 5, кв. 1 // ГАРФ. Ф.р. 7014. Оп. 1. Д. 18.

³⁵ Залеская О. В., Орнацкая Т. А. Юридический факультет в Харбине и его вклад в развитие русско-китайского приграничья (1920–1937 годы) // Новый исторический вестник. 2016. № 2 (48). С. 119.

³⁶ Стародубцев Г. С. Указ. соч. С. 22–23.

³⁷ Дурденевский В. Н. Автобиография. С. 103.

С апреля 1937 года – профессор-консультант по государственному праву и по теории права, руководитель кабинета государственного права во Всесоюзной правовой академии, организованной в 1935-м на базе курсов руководящих работников Наркомюста РСФСР с целью переподготовки и усовершенствования знаний руководящих работников органов суда, прокуратуры и арбитража.

По возвращении из Иркутска в 1931 году он работает в 1-м МГУ профессором кафедры международного права факультета советского права, а кроме того, принят в действительные члены секции государственного права; позднее становится ученым секретарем и членом секции государственного и административного права Института советского права РАНИОН³⁸. В этом же году факультет советского права закрывают (его деятельность как юридического факультета МГУ возобновится только в 1942 году). Заметим также, что 29 февраля 1936 года В. Н. Дурденевского выдвигают на пост ученого секретаря кафедры государственного права МГУ. В отзыве кафедры отмечалось, что Всеволод Николаевич – «старый научный работник в области права и юридической библиографии». И далее: «Один из немногих старых юристов, Дурденевский в последние годы усиленно работал над своим мировоззрением, посещая, в частности, Коммунистический университет для работников высшей школы»³⁹.

Наряду с преподавательской и научной деятельностью он участвовал в подготовке Воздушного кодекса 1932 года и в разработке Конституции СССР 1936 года (в части о выборах, избирательном возрасте).

Сохранились некоторые данные о свердловском периоде работы В. Н. Дурденевского: он занимал должность профессора в Свердловском юридическом институте с февраля 1938 года по конец 1939-го. Как пишут Н. Н. Зипунникова и А. В. Калинина, «занятия в основном проводились в первом семестре, поскольку основным местом его проживания была Москва»⁴⁰. В личном деле В. Н. Дурденевского имеется более подробная информация об этом: с февраля по апрель 1938 года он читал лекции по государственному праву зарубежных стран для студентов второго и четвертого курсов; с сентября по декабрь 1938-го – лекции и семинары по государственному праву зарубежных стран и международному праву (публичному и частному); с февраля по апрель 1939 года – по международному праву (публичному и частному)⁴¹. Когда обсуждался вопрос о предоставлении В. Н. Дурденевскому постоянной штатной ставки в Свердловске, он прямо писал директору СЮИ, что ему «важно сохранение связи с семьей и прав на жилплощадь в Москве», а также сохранение работы «в активе московских научных институтов»⁴². В другом письме, рассуждая о возможности работы в Свердловске, он сообщает: «Я в Москве имею сейчас 800; этого хватает, но работа у вас интереснее и сосредоточеннее. Здесь много беготни. Поэтому я выразил готовность ехать, но вы понимаете, что мне придется жить на два дома и я должен точно знать, на какие условия еду. Притом совсем бросать Москву я не хочу –

³⁸ Рыженко Г. Н. Указ. соч.

³⁹ ГАРФ. Ф.р. 7014. Оп. 1. Д. 5. Л. 1.

⁴⁰ Зипунникова Н. Н., Калинина А. В. Указ. соч. С. 64.

⁴¹ ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 15.

⁴² Там же. Л. 16.

через пару лет я окажусь “заслуженным” и пора, пожалуй, будет на покой. А Москва – это родной город»⁴³.

Отмечается также, что в СЮИ «профессор В. Н. Дурденевский помог становлению курсов советского государственного права, административного права и др., решению сложных организационных задач, вытекавших из постановления СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 23 июня 1936 г. “О работе высших учебных заведений и о руководстве высшей школой” и постановления ЦИК и СНК СССР от 29 декабря 1936 г. “О приеме в высшие учебные заведения и техникумы”»⁴⁴. В истории свердловской юридической школы Всеволоду Николаевичу и другому бывшему профессору Пермского университета Степану Федоровичу Кечекияну отводится заслуженное место: «Большую помощь молодому институту [СЮИ] оказали крупные ученые и опытные педагоги профессора В. Н. Дурденевский, С. Ф. Кечекиян. <...> ...Исключительно плодотворной была деятельность профессора В. Н. Дурденевского»⁴⁵.

В феврале 1939 года в СЮИ отметили 50-летие со дня рождения и 25-летие научно-преподавательской деятельности В. Н. Дурденевского, приказом директора СЮИ от 20 февраля 1939 г. ему была объявлена благодарность⁴⁶. Однако уже летом профессор сообщает руководству института, что «по состоянию здоровья глаз» не может продолжать работу в Свердловске. Осенью 1939 года он занятия уже не ведет, официально находясь в командировке. Приказом директора СЮИ от 31 декабря 1939 г. его освобождают от занимаемой должности в связи с переходом на другую работу (во Всесоюзный институт юридических наук)⁴⁷. Таким образом, в СЮИ Всеволод Николаевич преподавал полтора года – с 1 февраля 1938 года по 31 декабря 1939-го.

С 1940 года В. Н. Дурденевский работал Институте права Академии наук СССР старшим научным сотрудником, членом секции.

В 1942 году, после одиннадцатилетнего перерыва, вновь начал свою работу юридический факультет МГУ, и с 1943 года В. Н. Дурденевский – профессор кафедры международного права этого факультета по совместительству, читает спецкурс «Посольское и консульское право». В последующие годы он являлся профессором кафедры государственного права / государственного права и советского строительства юридического факультета МГУ, где читал курсы административного и международного права. Его основное место работы в этот период – Институт права АН СССР, позже – МГИМО. О Всеволоде Николаевиче как профессоре Московского университета оставила воспоминания его студентка и будущий профессор МГУ Е. А. Шибаева. Вот как она описала участие В. Н. Дурденевского в заседаниях кафедры: «...будучи к тому времени уже профессором МГИМО, консультантом МИДа и, следовательно, очень занятым человеком, он нередко спешил. И когда такое случалось, на заседании кафедры Всеволод Николаевич обычно доставал из кармана жилета свои золотые часы

⁴³ ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 20.

⁴⁴ Пряхин В. М. Образ интеллигента в историческом образовании // Парадигмы исторического образования в контексте социального развития. Екатеринбург, 2003. С. 389.

⁴⁵ Свердловский юридический институт. 1931–1981: 50 лет / [В. В. Баженов и др.; отв. ред. Д. Д. Остапенко]. М.: Юрид. лит., 1981. С. 7, 8.

⁴⁶ ГАСО. Ф. 2143-р. Оп. 1-л. Д. 35. Л. 33.

⁴⁷ Зипунникова Н. Н., Калинина А. В. Указ соч. С. 65.

на цепочке и, посмотрев время, щелкал крышкой, всегда сопровождая этот “ритуал” словами “подарок тещи”, которые звучали как-то очень проникновенно»⁴⁸.

Во время Великой Отечественной войны Всеволод Николаевич вступил в народное ополчение, читал солдатам и офицерам Московского гарнизона и Смоленского фронта лекции на историко-политические темы; был членом инициативной группы московского Дома ученых по лекторской работе. Ездил в части войск и госпитали РККА с лекциями, на Смоленский фронт отправлялся вместе с бригадой академиков Образцова и Келлера⁴⁹. При бомбардировках нес пожарную службу. Кроме того, он выступал с публичными лекциями в лекционном бюро Всесоюзного комитета высшей школы при СНК СССР и в лектории МГУ.

В январе 1944 года В. Н. Дурденевского назначили экспертом-консультантом Договорно-правового отдела МИД СССР.

7 марта 1946 года Высшей аттестационной комиссией ему была присуждена степень доктора юридических наук.

На момент 1946 года, помимо МГУ, Всеволод Николаевич преподавал также в Высшей дипломатической школе.

С 1946-го он консультант Наркомата Рабоче-крестьянской инспекции, член Комиссии законодательных предположений при Совнаркоме СССР, член Юридического совета Наркомата юстиции РСФСР.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 июля 1947 г. ему присвоен дипломатический ранг Чрезвычайного и Полномочного Посланника 2 класса.

С 1948 года и до ухода из жизни основное место работы В. Н. Дурденевского – Московский государственный институт международных отношений при МИД СССР, должность – профессор.

В качестве эксперта советских делегаций он участвовал в Потсдамской конференции (17 июля – 2 августа 1945 г.), Парижской мирной конференции (29 июля – 15 октября 1946 г.), Первой сессии Генеральной Ассамблеи ООН в Лондоне (январь 1946 г.), Белградской конференции о режиме судоходства по Дунаю (30 июля – 18 августа 1948 г.), Женевской конференции (26 апреля – 21 июля 1954 г.), Берлинском совещании министров иностранных дел (25 января – 18 февраля 1954 г.), Варшавской конференции (14 мая 1955 г.), Лондонских конференциях по Суэцкому вопросу (18–23 августа 1956 г. и 19–21 сентября 1956 г.). В 1947 году принимал участие в подготовке мирных договоров с Италией, Финляндией, Венгрией, Болгарией, Румынией.

С 1957 года член советской группы Постоянной палаты третейского суда в Гааге и член Исполкома Советской Ассоциации международного права двух составов (и почетный член исполкома третьего состава)⁵⁰.

26 декабря 1957 года В. Н. Дурденевскому присвоено звание заслуженного деятеля науки РСФСР: пятеро его учеников стали докторами наук, свыше сорока – кан-

⁴⁸ Шибалева Е. А. Воспоминания // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. 1998. № 2. С. 9.

⁴⁹ Дурденевский В. Н. Автобиография. С. 103.

⁵⁰ Всеволод Николаевич Дурденевский: К 70-летию со дня рождения // Советский ежегодник международного права. 1959 = Soviet year-book of international law. 1959. М.: Изд-во АН СССР, 1960. С. 435–436.

дидатами⁵¹. К примеру, под научным руководством В. Н. Дурденевского диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук защитили: в 1941 году Л. А. Моджорян на тему «Военная контрабанда в ее историческом развитии», в 1953 году Л. Я. Дадияни на тему «Государственный строй Австрии», в 1957-м – И. П. Блищенко на тему «Международное и национальное право». Впоследствии все они стали известными юристами-международниками. Среди своих самых ярких учеников Всеволод Николаевич также называл Николая Яковлевича Куприца, Сорея Владимировича Шостоковича, Софью Ильиничну Русинову, Вадима Ивановича Лисовского, Давида Бенционовича Левина и Цецилию Абрамовну Ямпольскую. О своих учениках Всеволод Николаевич писал «это мои живые книги»⁵².

Будучи на пенсии, В. Н. Дурденевский продолжал преподавательскую работу, встречался со студентами. Так, Е. А. Шibaева вспоминает, что кафедра международного права МГУ пригласила профессора, который уже «не всегда хорошо себя чувствовал, но бодрился», выступить перед студентами: «Увидев такую массу жаждущих послушать его, Всеволод Николаевич как-то ожил. Он рассказывал о случаях, имевших место в практике международного частного и международного публичного права, например о значении в дипломатической практике при назначении посла такого инструмента, как “агреман”, и о происходивших в связи с этим довольно любопытных казусах. Но особый интерес у студентов вызвал рассказ... о том, как антрепренер великой русской балерины Анны Павловой некий В. Э. Дандре пытался после смерти балерины получить ее наследство, ссылаясь на запись в церковной книге о венчании... якобы состоявшемся в одном из храмов города Смоленска. “А церковь-то эта сгорела, – сказал Всеволод Николаевич, – и попытка Дандре получить наследство таким путем не увенчалась успехом”. <...> Рассказов было много. Но вот Всеволод Николаевич закончил свое выступление. Наступила тишина. И вдруг зал дрогнул. Это были не аплодисменты. Это была долго не смолкающая овация. Студенты встали и стоя выражали свою благодарность Всеволоду Николаевичу... А потом мы помогали Всеволоду Николаевичу надевать пальто, галоши и поехали на милый сердцу Сивцев Вражек, где жил Всеволод Николаевич»⁵³.

В. Н. Дурденевский награжден орденами Трудового Красного Знамени, «Знак Почета» и медалями «В память 800-летия Москвы» и «За доблестный труд в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов».

Хотелось бы добавить несколько слов о личной жизни ученого. 6 мая 1927 года Всеволод Николаевич сочетался браком с Маргаритой Владимировной, дочерью известного горного инженера, металлурга Владимира Ефимовича Грум-Гржимайло (1864–1928). 5 августа 1928 года у них родился сын Дмитрий, который скончался в 1948 году от туберкулеза, будучи студентом третьего курса МГИМО. В заметке, посвященной судьбе рукописей В. Н. Дурденевского и опубликованной в Московском журнале международного права, сообщается следующее: «Не вынесла этого горя

⁵¹ Данные на момент его 70-летия, то есть на 1959 год. См.: Всеволод Николаевич Дурденевский: К 70-летию со дня рождения: [биобиблиогр. указатель] / Ин-т междунар. отношений. [Москва]: [б. и.], [1959]. С. 4.

⁵² Дурденевский В. Н. Автобиография. С. 103.

⁵³ Шibaева Е. А. Указ. соч. С. 9–10.

супруга ученого, и вскоре после этого и она ушла из жизни. Сам профессор пытался крепиться, все еще ездил в институт, читал лекции, вел семинарские занятия, однако вечерами один, в трехкомнатной квартире, что в переулке Сивцев Вражек, не находил себе места»⁵⁴. Между тем Маргарита Владимировна пережила своего супруга, ушедшего из жизни в 1963 году: она скончалась 22 сентября 1970 года⁵⁵. Более того, в 1964-м она написала очень трогательные, читаемые на одном дыхании воспоминания о своем детстве, родителях, семье, которые в настоящее время опубликованы⁵⁶. Ученый-геолог, М. В. Дурденевская специализировалась на изучении криолитосферы, была известным популяризатором геологических знаний⁵⁷.

В упомянутой журнальной заметке описана таинственная история утраты рукописного архива Всеволода Николаевича: «После кончины профессора-дипломата милиция собрала рукописи в большой мешок и оставила его надолго в печатанной квартире. Новый жилец – им оказался высокий офицер милиции – тщетно пытался передать эти рукописи либо в МИД СССР, либо в МГИМО, либо в Институт государства и права АН СССР. Но там почему-то проявили безразличие к этим бесценным бумагам, и тогда милиционер сдал эти бумаги в макулатуру»⁵⁸. Трудно проверить эту историю и понять, почему профессор проводил в одиночестве вечера, а после его кончины квартира была опечатана, особенно с учетом того, что супруга Всеволода Николаевича была жива. Наконец, в том же номере журнала была опубликована статья В. Н. Дурденевского «Международные “исполнительные соглашения” президента США» с пометкой «ранее она нигде не публиковалась». Однако статья с таким названием под авторством В. Н. Дурденевского увидела свет еще в 1946 году в журнале «Советское государство и право»⁵⁹.

Всеволод Николаевич Дурденевский относится к числу немногих первых пермских профессоров-юристов, которые умерли в преклонном возрасте своей смертью, сделав успешную советскую академическую, преподавательскую и дипломатическую карьеру. Как написали биографы к его 70-летию, «В. Н. Дурденевский – один из тех интеллигентов, которые поняли Великую Октябрьскую социалистическую революцию и активно участвовали в социалистическом строительстве и, в частности, в теоретической разработке правовых вопросов этого строительства»⁶⁰. Безусловно, его блестящая карьера – это не только принятие советской власти, но и фундаменталь-

⁵⁴ Дурденевский В. Н. Международные «исполнительные соглашения» президента США // Московский журнал международного права. 2000. № 1. С. 64.

⁵⁵ Леонов М. В. Электронный календарь памятных дат МОИП: науки о Земле, 2021 // Бюллетень Московского общества испытателей природы. Отделение геологии. 2021. Т. 96, вып. 2. С. 65.

⁵⁶ Дурденевская М. В. Страницы из жизни на Урале (начало XX века) Главы IV – V. Маргарита Михайловна Грум-Гржимайло. Герман Августович Тиме. URL: <https://uraloved.ru/stranitsy-iz-zhizni-na-urale-nachalo-xx-veka-vospominaniya-margarity-durdenevskoj-glavy-iv-v-margarita-mikhajlovna-grum-grzhimajlo-german-avgustovich-time>.

⁵⁷ Бердышев С. Н. Вклад М. В. Дурденевской в популяризацию геологических знаний. URL: <https://geonasledie.livejournal.com/53542.html>.

⁵⁸ Дурденевский В. Н. Международные «исполнительные соглашения» президента США... С. 64.

⁵⁹ Он же. Международные «исполнительные соглашения» президента США // Советское государство и право. 1946. № 1. С. 55–61.

⁶⁰ Всеволод Николаевич Дурденевский. К 70-летию со дня рождения: [биобиблиогр. указ.]. С. 3–4.

ное, полученное еще до революции юридическое образование, знание иностранных языков, исследовательский талант, невероятное трудолюбие и трудоспособность. Е. А. Шибаева вспоминает, что Всеволод Николаевич был человеком «энциклопедических знаний и необыкновенной скромности»⁶¹. Л. А. Моджорян и Р. Л. Бобров в статье о нем пишут, что «творческий почерк Всеволода Николаевича Дурденевского характеризуют исключительная тщательность проводимых им исследований и тонкость юридического анализа. Каждая его работа... всегда глубоко аргументирована, всегда строго научна»⁶². Ими же сделан вывод, не утративший своей актуальности и сегодня: «Многочисленные и многообразные труды Всеволода Николаевича обогащают... правовую науку. На этих трудах воспитываются студенты и академическая молодежь. Они, несомненно, представляют первостепенный научный интерес для специалистов в области международного права»⁶³.

В некоторых биографических описаниях научного пути В. Н. Дурденевского вообще не упоминается его работа в Пермском университете⁶⁴. Вместе с тем Пермскому университету он посвятил почти пять лет жизни: работал секретарем юридического факультета университета, был членом городской комиссии по высшей школе и входил в состав делегации для доклада в центральных органах о положении и нуждах университета, принимал участие в подготовке и издании первого устава университета.

Научная, преподавательская, методологическая деятельность В. Н. Дурденевского, расцвет которой пришелся на советскую эпоху, поражает своей многогранностью, научной смелостью, энциклопедичностью в сочетании с творческим подходом к исследованию, преемственностью и последовательностью, стремлением дойти до сути изучаемых социальных и правовых явлений. На выдающиеся качества ученого обращали внимание и его современники. В. В. Энгельфельд в рецензии на работу В. Н. Дурденевского «Равноправие языков в советском строе» отмечал: «Научной энергии этого видного ученого мы обязаны целым рядом исследований... вышедших уже в советской России и свидетельствующих о большой эрудиции и творческих способностях автора»⁶⁵.

Круг тем, ставших предметом научных интересов Всеволода Николаевича, чрезвычайно широк: конституционное право зарубежных стран, отечественное государственное и административное право, международное право⁶⁶. В конце 1920-х годов ученым была предпринята попытка анализа правового регулирования публичных служб социальной культуры (образования, здравоохранения и социального обеспечения) как подсистемы советского административного права, о чем более подробно будет сказано далее.

⁶¹ Шибаева Е. А. Указ. соч. С. 8.

⁶² Моджорян Л. А., Бобров Р. Л. [О В. Н. Дурденевском] // Вопросы теории и практики современного международного права: сб. ст. / под ред. Л. А. Моджорян. М.: Изд-во ИМО, 1960. С. 6.

⁶³ Там же. С. 7.

⁶⁴ Дубинин Ю. В. Профессор В. Н. Дурденевский – выдающийся ученый и дипломат // Вестник МГИМО-Университета. 2012. № 4 (25). С. 282–283.

⁶⁵ Энгельфельд В. В. [Рецензия] // Известия юридического факультета в Харбине. 1929. Т. 7. С. 458. Рец. на кн: Дурденевский В. Н. Равноправие языков в советском строе / Ин-т сов. права. М., 1927.

⁶⁶ Рыженко Г. Н. Указ. соч.

В начале научной карьеры интерес В. Н. Дурденевского был сосредоточен на проблемах административного и конституционного права. В 1912 году «Вопросы права. Журнал научной юриспруденции» опубликовал его статью «Судебная проверка конституционности закона»⁶⁷, где впервые в отечественной науке ученый затронул проблему судебного контроля за законами парламента⁶⁸. Эта работа не утратила теоретической значимости и остается ценным источником для современных научных исследований в соответствующей области, в том числе диссертационных.

В 1916 году в журнале «Вопросы административного права» В. Н. Дурденевский публикует работу «Городское управление в Царстве Польском»⁶⁹, в которой исследует существовавшую на тот период систему управления городами Царства Польского, обращается к попыткам создать в них самоуправление и на этом примере показывает необходимость расширения самоуправления и его прав. Вполне вероятно, что основой для данной статьи послужила пробная лекция по административному праву на тему «Городское управление в Царстве Польском», прочитанная В. Н. Дурденевским в 1915 году после возвращения из командировки в Европу.

К пермскому периоду в жизни и профессиональной деятельности Всеволода Николаевича Дурденевского относятся несколько работ, представляющих интерес с теоретических и междисциплинарных позиций. Это доклад о роли науки в государственном строительстве, сделанный ученым 1 октября 1917 года и позже опубликованный; статья «Понятие о социологии», в которой правовед рассуждает о соотношении юридических законов и законов общественных; статья «Субъективное право и его основное разделение»⁷⁰. Анализ этих работ дан В. Г. Голубцовым и О. А. Кузнецовой⁷¹.

Преподавая на юридическом факультете Пермского университета в первые годы после Октябрьской революции курс административного права, Всеволод Николаевич затрагивал при этом проблемы социального страхования, соотношение публичных и частных начал при социальной защите лиц наемного труда. Вероятно, уже тогда он рассматривал административное право в широком смысле, включая в его

⁶⁷ Дурденевский В. Н. Судебная проверка конституционности закона // Вопросы права. Журнал научной юриспруденции. 1912. Кн. XI (3). С. 89–107.

⁶⁸ Карпенко К. В. Роль конституционного контроля в развитии конституционного права Франции: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 6.

⁶⁹ Дурденевский В. Н. Городское управление в Царстве Польском // Вопросы административного права / под ред. А. И. Елистратова. М.: Тип. А. И. Мамонтова, 1916. С. 45–59.

⁷⁰ Он же. Наука и государственное строительство: [речь, произнесенная на открытом заседании Совета Пермского университета 1 октября 1917 г.] // Отчет Пермского университета за 1917–1918 гг. Пермь: Электротип. губ. земства, 1918. Опубликовано также: Народная свобода. 1917. 7 окт. (№ 66). С. 1–3; 8 окт. (№ 67). С. 1–2; 10 окт. (№ 68). С. 2–3; Он же. Понятие о социологии // Пути науки. Введение в историческое знание: сб. ст. проф. Крусмана, Дурденевского, Булаховского и Казанского / [ред. Б. Казанский]. Пермь: Типо-лит. Управления Пермской железной дороги, 1918. С. 47–62; Он же. Субъективное право и его основное разделение // Сборник общества исторических, философских и социальных наук при Пермском университете / под ред. Г. В. Вернадского. Вып. 1. Пермь: 2-я Гос. тип., 1918. С. 66–101.

⁷¹ См. также о пермском периоде жизни и творчества В. Н. Дурденевского: Голубцов В. Г., Кузнецова О. А. Пермская научная юридическая школа: генезис (1916–1920 гг.) // Труды Института государства и права РАН. 2025. Т. 20, № 1. С. 26.

предмет большинство социально-обеспечительных отношений. Такой подход не был бесспорным, но отвечал тогдашним советским реалиям⁷². А. М. Лушников с сожалением констатирует, что публикаций правоведа в пермский период его творчества по данной проблематике обнаружить не удалось.

Особое место в научном творчестве В. Н. Дурденевского занимают «Лекции по праву социальной культуры»⁷³, изданные в 1929 году, когда профессор уже работал в Иркутском государственном университете. В предисловии от автора Всеволод Николаевич отмечал, что «в советской литературе не имеется пока систематических пособий по праву социальной культуры», и, как бы заранее извиняясь за неизбежные недостатки, «эта книга является первым таким опытом». Книга возникла на основе курса, который В. Н. Дурденевский читал в Московском университете «в порядке нагрузки», имея в своем распоряжении «весьма ограниченное количество часов и еще меньше – пособий».

Н. Н. Зипунникова и А. В. Калинина обращают внимание на то, как Государственное издательство сопровождало публикацию рукописи⁷⁴. Несмотря на критическую оценку идеологической выдержанности работы, признание трактовки вопросов государственной деятельности в области политики и организации народного образования, здравоохранения и социального обеспечения как особой отрасли права – права социальной культуры искусственной и неправильной по существу, упреки в адрес автора за подмену марксистского метода исследования «марксистскообразной эклектикой», издание работы все же признаётся целесообразным из-за возросшей роли культурного строительства и широкого интереса к нему. По мнению издателей, «потребность в соответствующей книжке» связана «с объединением воедино трех рассматриваемых “публичных служб”»⁷⁵.

На наш взгляд, в «Лекциях по праву социальной культуры» ученому удалось весьма удачно скомбинировать два подхода к предмету – социологический и юридический, «поскольку чисто юридическая догматика на данном материале весьма трудно применима и может дать лишь очень сухие по форме и очень хрупкие по существованию во времени результаты»⁷⁶. Подобная методология и спустя столетие остается невероятно современной и плодотворной.

Разграничивая частное и публичное право по характеру защищаемых интересов (тут явно прослеживается влияние классической дореволюционной юридической науки), в числе главных подразделений права публичного В. Н. Дурденевский называл международное право, символично поставив его на первое место, государственное право, уголовное право, судебное право, административное право (или право управления). Далее, по логике ученого, широкие и всеобъемлющие задачи государственного управления, нарастающее количество публичных служб – безопасности,

⁷² Лушников А. М. О пермской школе трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 8–15.

⁷³ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. М.; Л.: Гос. изд-во, 1929. URL: <http://www.e-heritage.ru/Book/10079412>.

⁷⁴ Зипунникова Н. Н., Калинина А. В. Указ. соч. С. 63.

⁷⁵ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 3–4.

⁷⁶ Там же. С. 16.

сообщения и связи, социальной культуры – поставили «особый вопрос о систематике административного права, о внутреннем соотношении его частей». В. Н. Дурденевский в общую часть административного права включал учение об органах администрации, о публичной службе в целом, об актах администрации и их формах, о гарантиях законности административной деятельности; в особенную часть – отдельные группы публичных служб и их функционирование.

Ученый считал, что право социальной культуры является подотраслью административного права, регулирующей деятельность публичных служб, ориентированных на удовлетворение социально-культурных потребностей общества. Оппонируя сторонникам выделения права социальной культуры из состава административного права (А. И. Елистратов, А. М. Турубинер), В. Н. Дурденевский утверждал, что публичные службы народного образования, здравоохранения и социального обеспечения, которые в работе охватываются понятием «публичные службы социальной культуры» (далее – службы социальной культуры), функционируют на тех же принципах, что и другие отрасли управления. В условиях нарастающего тогда огосударствления всех сфер общественной жизни такое видение имело под собой четкие основания. Однако и в современных условиях, когда многие сферы, включая социальное страхование и социальное обеспечение, регулируются как в централизованном, так и в децентрализованном порядке, идея формирования социального права привлекает внимание ученых. И вновь причиной повышенного внимания стала значительная трансформация отрасли социального обеспечения уже на новом витке ее развития⁷⁷. В контексте настоящей статьи символично то, что практически в унисон с В. Н. Дурденевским М. Ю. Федорова, будущий профессор кафедры трудового права и социального обеспечения ПГУ, в монографическом исследовании 2000 года предложит включить в систему социального права, помимо права социального обеспечения, образовательное и медицинское право. Но в отличие от Всеволода Николаевича, ставившего на первое место службу народного просвещения, Марина Юрьевна именно право социального обеспечения назовет ядром социального права⁷⁸.

Возвращаясь к характеристике, которую В. Н. Дурденевский дал службам социальной культуры, следует отметить их общие черты:

- *заботу о человеке* («задача просвещения – обучать и воспитывать человека, здравоохранения – лечить или предохранять его от болезни, социального обеспечения – охранять известный уровень жизни того же человека»);
- осуществление задач посредством преимущественно технических операций неюридического характера;
- *бездоходность* (принципиально не преследуют извлечения прибыли, в отличие от службы связи). Впрочем, ученый не считал главной чертой служб социальной культуры бездоходность, поскольку она встречается и в других публичных службах (оборона), по задачам отнюдь не сходных⁷⁹.

⁷⁷ См. об этом подробнее: Постовалова Т. А. Доктринальные подходы к социальному праву как отрасли права // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 713–728.

⁷⁸ Федорова М. Ю. Социальное страхование как организационно-правовая форма социальной защиты населения: проблемы правового регулирования. Омск, 2000. С. 254.

⁷⁹ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 10.

Несмотря на проблемы правового (несистематичность норм, особенно в революционный период, преобладание инструкций над законами в силу гибкости первых, быстро меняющееся регулирование) и организационного характера (хаос первых лет революции, бюрократизация госаппарата, нехватка финансирования для больниц и школ, из-за чего те нередко содержались в плохом состоянии, а также конфликты из-за полномочий между органами власти), В. Н. Дурденевский признавал службы социальной культуры ключевым элементом советской государственной системы, направленным на формирование «нового человека».

Неслучайно основное внимание в работе приковано к службе народного просвещения, поскольку ученый рассматривал ее как «наиболее важную и обусловливающую собой развитие здравоохранения и социального обеспечения»⁸⁰. Преодоление тяжких последствий Первой мировой и Гражданской войн, иностранной военной интервенции, выстраивание системы государственного управления фактически заново, ускорение индустриализации страны были невозможны без поэтапного развития кадрового потенциала страны, а значит, выстраивания новой системы просвещения. «Грандиозный социальный сдвиг, произошедший в первые четыре года революции в области народного просвещения, неминуемо вызвал проблему создания новой интеллигенции, соответствующей новым задачам государственного строительства и миропониманию нового пришедшего к власти класса»⁸¹. Как «включенный наблюдатель»⁸², В. Н. Дурденевский последовательно рассматривает все элементы службы народного просвещения в советской системе (высшая школа, средняя школа (техникумы и профессионально-технические школы (школы II ступени), а также начальная школа (школы I ступени), дошкольные детские учреждения).

Представляет интерес описание процесса ликвидации безграмотности – как принудительного, так и добровольного. Немалым препятствием ликвидации безграмотности в стране, по мнению Всеволода Николаевича, являлось наличие отсталых национальных меньшинств, которые образовывали в целом значительные массы населения. Об уровне и сложности проделанной работы свидетельствует хотя бы тот факт, что одной из проблем, которую пришлось решать, было создание новых алфавитов для народов, у которых их не было.

Раскрывая основные этапы реформирования высшего образования, В. Н. Дурденевский затрагивает и некоторые аспекты изменения правового статуса работников просвещения, в частности работников вузов и учителей.

Стремление на первых порах подорвать сплоченность академической корпорации, демократизировать высшую школу и придать ей светский характер, усилить в преподавании гуманитарных наук социалистический и материалистический элементы привело в 1918–1919 годах к отмене ученых степеней, созданию всероссийского (а не местного) конкурса по замещению кафедр (так назывались тогда должности), замене юридического факультета, считавшегося особенно консервативным, факультетом общественных наук, принципиальному устранению духовенства от преподавания (исключение было сделано для преподавания пения в художественных школах

⁸⁰ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 4.

⁸¹ Там же. С. 221.

⁸² Зипунникова Н. Н., Калинина А. В. Указ. соч. С. 63.

и консерваториях)⁸³. Попутно отметим, что и в современном законодательстве существуют ограничения на занятие педагогической деятельностью, а обучение в государственных, муниципальных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, носит преимущественно светский характер.

Анализируя действующее на тот момент третье по счету Положение о вузах от 3 июля 1922 г., Всеволод Николаевич акцентировал внимание на целях высших учебных заведений и на основных тенденциях развития образования («отехничение», «опрактичение», «орабочение»), описал структуру вуза и статус «научных работников». Этим понятием охватывались аспиранты, преподаватели и профессора – штатные и сверхштатные, занятые в вузах педагогической и научной работой. Уже тогда действовало правило о замещении преподавательской и сверхштатной профессорской должности сроком на пять лет, а штатной профессорской должности – на семь. До этого переизбрание профессуры на определенный срок (профессор оставался в должности несколько лет и вновь избирался в целях поддержания активности и возрастного омоложения преподавательского состава) было заложено в проекте реформы высшей школы 1920 года – так называемом кодексе М. Н. Покровского⁸⁴. Если принять этот момент за точку отсчета, получается, что срочный характер трудовых правоотношений с работниками профессорско-преподавательского состава, процедуры выборов, избрания по конкурсу в советской и постсоветской системах образования имеют более чем вековую историю.

Не менее интересен и анализ положения школьного учителя в 1920-х годах. Невероятно современными с позиции сегодняшнего дня видятся истоки проблемы «кадрового голода». По свидетельству В. Н. Дурденевского, несмотря на большую реформу педагогического образования и превращение учительских семинарий в педагогические институты и техникумы, создание педагогических факультетов в университетах и бесплатное обучение профессии, нехватка учителей была острой по причине их высокой загруженности (участие в собраниях, «планистика», привлечение к технической работе, повышенная преподавательская нагрузка). Попытки возражений или протестов парализовались большой зависимостью учителя от местных отделов народного образования, которые использовали «весьма изобретательные меры воздействия»⁸⁵. Еще одним «демотиватором» была низкая заработная плата («47 % довоенной заработной платы и, может быть, 147 % довоенной нагрузки»⁸⁶). Крупным шагом на пути улучшения обеспечения учителей В. Н. Дурденевский считал установление в 1925 году учителям I ступени и некоторым деревенским работникам просвещения пенсии за выслугу двадцати пяти лет, а также предоставление сельским учителям, в соответствии с Декретом СНК РСФСР от 21 апреля 1926 г. «О мерах

⁸³ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 225.

⁸⁴ Там же.

⁸⁵ Всеволод Николаевич привел в качестве печального примера такой «меры воздействия» практиковавшийся перевод двух учителей-супругов в различные, причем весьма отдаленные, школы. Подобная практика была впоследствии запрещена. См. об этом: Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 262.

⁸⁶ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 261.

по улучшению положения сельского учительства», ряда льгот, связанных с командировками, отпусками, обучением детей и т.п.

В современной юриспруденции проблематика на стыке трудового права, права социального обеспечения и сферы образования, включая правовое регулирование труда и пенсионного обеспечения педагогических работников, является одним из востребованных и перспективных научно-практических направлений, в разработке которого непосредственно участвует кафедра трудового права и социального обеспечения, а ныне и кафедра трудового и международного права Пермского университета. Так, например, в 1998 году Ю. В. Васильева под руководством Л. Ю. Бугрова, доктора юридических наук, известного пермского профессора, защитила кандидатскую диссертацию на тему «Пенсии работникам творческих профессий в России», где основной группой исследования был профессорско-преподавательский состав вузов⁸⁷. В 2002 году другая ученица Л. Ю. Бугрова – Н. С. Михайлова защитила диссертацию на тему «Трудовое право и творчество преподавателей вузов»⁸⁸. Пермские исследователи многие годы активно работают в этой сфере: кандидатская диссертация Н. В. Новиковой посвящена правовому регулированию отношений по повышению квалификации работников⁸⁹; диссертацию о праве на труд и праве на образование в контексте регулирования отношений по профессиональной переподготовке работников успешно защитила Е. Р. Брюхина⁹⁰; в 2024 году состоялась защита кандидатской диссертации Е. В. Хабиевой «Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое правовое исследование»⁹¹. Ю. В. Васильева, С. С. Худякова и Н. В. Новикова принимали участие в научно-исследовательской работе «Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу», заказчиком которой выступило Министерство образования и науки РФ⁹².

Оценивая роль В. Н. Дурденевского в становлении пермской школы трудового права, А. М. Лушников уверенно констатирует: ученого можно отнести к числу видных советских теоретиков права социального обеспечения⁹³. В отечественной науке

⁸⁷ Васильева Ю. В. Пенсии работникам творческих профессий в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998.

⁸⁸ Михайлова Н. С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002.

⁸⁹ Новикова Н. В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007.

⁹⁰ Брюхина Е. Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007.

⁹¹ Хабиева Е. В. Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Ульяновск, 2024.

⁹² Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: аналитический отчет по результатам выполнения научно-исследовательской работы: моногр. / Ю. В. Васильева, С. Ю. Головина, К. Б. Егоров [и др.]; под ред. Н. В. Новиковой; Перм. гос. гуманит.-пед. ун-т. Пермь, 2017.

⁹³ Лушников А. М. О пермской школе трудового права. С. 11.

также получил признание вклад Всеволода Николаевича в разработку проблем социального страхования в 20-х годах XX века⁹⁴.

Отмечая «некоторую неясность очертаний» и «чрезвычайную широту» уже тогда использовавшегося понятия «социальное обеспечение», ученый предлагал четко разграничивать понятия «обеспечение» и «страхование». Первое означает «предоставление средств, предотвращающих какую-либо грозящую опасность», а второе – «раскладку риска от неизвестной опасности между кругом участников какого-нибудь дела или общественной группы». Социальное обеспечение В. Н. Дурденевский определял как «деятельность публичной администрации, имеющую целью устранить ряд социальных опасностей, угрожающих жизни и определенному уровню существования широких кругов граждан, путем предоставления этим гражданам денежной или натуральной помощи». Социальное страхование ученый рассматривал как систему ослабления риска, вытекающего из структуры данного общества, путем разложения этого риска на участников общественных процессов производства – предпринимателей, рабочих и государство – и относил его к области трудового права⁹⁵. Выход рабочих из круга страхователей в нашей стране и на Западе В. Н. Дурденевский рассматривал как приближение социального страхования к социальному обеспечению: «Может быть, потом, если отпадут предприниматели, оно целиком перейдет в руки государства и станет социальным обеспечением»⁹⁶.

Весьма прозорливо замечание, сделанное Всеволодом Николаевичем по поводу того, что «социальное страхование связано с капиталистическим обществом; что оно, возможно, будет эволюционировать и утратит свой теперешний взносowo-распределительный характер между известным кругом участников производственных процессов, но социальное обеспечение будет существовать еще долго и именно в социалистическом обществе достигнет, вероятно, наибольших результатов»⁹⁷.

В. Н. Дурденевский уже тогда использовал термины «социальная опасность», «риск». «Есть три грозных социальных опасности в капиталистическом обществе и на первых порах в обществе переходного периода, – писал ученый. – Это, во-первых, риск потерять или не найти заработок; во-вторых, опасность, угрожающая живой личности и ее трудоспособности; и в-третьих, опасность, угрожающая продолжению рода рабочего». В последнем случае имелись в виду риски, связанные с беременностью и рождением ребенка, а также с утратой заработка в связи с уходом за ним в раннем возрасте. Сюда же Всеволод Николаевич относил опасность беспризорности для детей, полагая возможным в этом случае не только страхование, но и государственное обеспечение («и чем больше, тем лучше»)⁹⁸.

⁹⁴ Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): в 2 т. Т. 1. Ярославль: ЯрГУ, 2010. С. 542.

⁹⁵ Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. С. 110.

⁹⁶ Там же.

⁹⁷ Там же. С. 110–111.

⁹⁸ Там же. С. 111–112.

В определенной мере можно сказать, что В. Н. Дурденевский стоял у истоков учения о социальных рисках, элементы которого прослеживаются в работах Т. К. Мироновой, Е. Е. Мачульской, А. Ю. Поваренкова и ряда других ученых⁹⁹, а концептуальное оформление – в трудах М. Ю. Федоровой и ее ученицы Е. А. Истоминой. В частности, М. Ю. Федорова, которая, находясь в статусе советника Конституционного Суда РФ, с 2012 по 2017 год занимала по совместительству должность профессора кафедры трудового права и социального обеспечения Пермского университета, предложила авторскую дефиницию социального риска, а также классификацию данных рисков применительно к социальному страхованию, отводя ему роль основной формы защиты от социальных рисков. Е. А. Истомина в докторской диссертации «Влияние концепции социального риска на правовое регулирование социального обеспечения» обосновала концепцию социального риска как интегративного научного представления о нем и предложила рассматривать социальный риск в качестве базовой категории права социального обеспечения¹⁰⁰.

И все же наиболее ярко творческий потенциал В. Н. Дурденевского раскрылся в науке международного права. С 1945 года и до конца жизненного пути оно оставалось приоритетной сферой его научных интересов как ученого и юриста-международника. Международное уголовное право, территория в международном праве, дипломатическое и консульское право, право международной безопасности, ответственность за агрессию, нейтралитет – вот далеко не полный перечень направлений, подпитывавших научный интерес профессора Дурденевского. Он – автор многочисленных научных трудов (свыше 160, в том числе 19 книг), статей в Большой и Малой советских энциклопедиях, политических и дипломатических словарях¹⁰¹. Перу Всеволода Николаевича принадлежат (в качестве автора и соавтора) учебники «Иностранное конституционное право» (1925), «Советское административное право» (1940), «История государства и права» (1947, 1957)¹⁰².

В 1947 году в системе Академии наук СССР был издан первый в СССР учебник «Международное право», авторами и ответственными редакторами которого были В. Н. Дурденевский и С. Б. Крылов. По нему изучали международное право первые

⁹⁹ *Миронова Т. К.* Правовое регулирование обязательного пенсионного страхования в России и перспективы его развития: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1997; *Мачульская Е. Е.* Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2000; *Поваренков А. Ю.* Риск в трудовом праве и праве социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2010.

¹⁰⁰ *Федорова М. Ю.* Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2003; *Истомина Е. А.* Влияние концепции социального риска на правовое регулирование социального обеспечения: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2021.

¹⁰¹ См., например, следующие статьи В. Н. Дурденевского: Аргентина (VI. Государственный строй) // БСЭ / гл. ред. С. И. Вавилов. 2-е изд. Т. 2: Акты – Ариетта. М.: Сов. энцикл., 1950. С. 634–635; Антарктика (правовое положение) // Там же. С. 485; Арктика (правовое положение) // Там же. Т. 3: Аризона – Аяччо. С. 31–32; Международные договоры // Дипломатический словарь: в 2 т. Т. 2: Л – Я / гл. ред. А. Я. Вышинский. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1950. С. 132–138; Реституция // Там же. С. 507–508; *Uti possidetis* (как владеете) // Там же. С. 846.

¹⁰² *Рыженко Г. Н.* Указ. соч.

поколения студентов МГИМО¹⁰³. Г. П. Толстопятенко акцентирует внимание на том, что система, разработанная в этом учебнике, воспроизводилась во всех последующих учебниках международного права, изданных в СССР.

В период работы в МГИМО (1948–1963) профессор В. Н. Дурденевский издал монографию «Пять принципов мирного сосуществования» (1957, в соавторстве с М. И. Лазаревым), фундаментальный труд «Дипломатическое и консульское право» (1962, в соавторстве с И. П. Блищенко). По мнению современных ученых, В. Н. Дурденевский принял самое деятельное участие в формировании доктрины о консульских иммунитетах и привилегиях, в частности считая, что представительный характер консула, в отличие от дипломата, выражен менее ярко и, соответственно, его консульский иммунитет более узок¹⁰⁴.

Не менее значима работа Всеволода Николаевича по составлению разнообразных указателей, сборников документов, обзоров литературы по международному праву¹⁰⁵, особенно в условиях отсутствия в то время справочных правовых систем и подобных им электронных баз данных. Под редакцией (в переводе и/или с предисловием) В. Н. Дурденевского в Советском Союзе издавались труды ведущих зарубежных юристов-международников, включая Э. Ваттеля¹⁰⁶.

¹⁰³ Толстопятенко Г. П. Правовые школы МГИМО // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 5. С. 159–170.

¹⁰⁴ Сафронова Е. В., Лаврищева О. А. Зарождение отечественной доктрины о консульских иммунитетах и привилегиях // Известия Юго-Западного государственного университета. 2015. № 1 (58). С. 143.

¹⁰⁵ См., например: Дурденевский В. Н. Вводные замечания к Указателю относящихся к международному праву избранных мест в работах Маркса и Энгельса // Научные записки. 1945. Вып. 1. С. 238–242; Правила процедуры международных политических конференций XX века в избранных образцах: сб. / сост. В. Н. Дурденевский; Моск. гос. ин-т междунар. отношений МИД СССР. М.: [Б.и.], 1953; Конституции европейских стран народной демократии / ред. пер. и пер. В. Н. Дурденевского. М.: Госюриздат, 1954; Правила процедуры международных политических конференций XX века: избр. документы / сост. В. Н. Дурденевский. М.: Госюриздат, 1955; Дурденевский В. Н. Систематический указатель избранных высказываний В. И. Ленина о международном праве и международной политике: (сост. по 4-му изданию Сочинений В. И. Ленина) / сост.: проф. В. Н. Дурденевский, канд. юрид. наук Л. Г. Шатов. М.: [Б.и.], 1955; Организация Объединенных Наций: сб. документов, относящихся к созданию и деятельности / сост. В. Н. Дурденевский, С. Б. Крылов. М.: Госюриздат, 1956; Конституции зарубежных социалистических государств / ред. пер. и пер. В. Н. Дурденевского. М.: Юриздат, 1956; Международное право в избранных документах: в 3 т. / сост. Л. А. Моджорян, В. К. Собакин; ред. В. Н. Дурденевского. М.: ИМО, 1957.

¹⁰⁶ См., например: Хайд Ч. Ч. Международное право, его понимание и применение Соединенными Штатами Америки / пер. с англ. И. С. Шохор; под ред. [и с примеч.] В. Н. Дурденевского; вступ. ст. Л. А. Моджорян. М.: Изд-во иностр. лит., 1950–1954; Лабейри-Менахем. Специализированные учреждения Организации Объединенных Наций / пер. с фр. Ф. А. Кублицкого; под ред. и с предисл. проф. В. Н. Дурденевского. М.: Изд-во иностр. лит., 1955; Ляхс М. Женевские соглашения 1954 г. об Индо-Китае: Правовые проблемы национально-освободительной борьбы / пер. с польск. Е. И. Брайнина и К. А. Радвилловича; под ред. и с предисл. В. Н. Дурденевского. М.: Изд-во иностр. лит., 1956; Ваттель Э. Право народов, или Принципы естественного права, применяемые к поведению и делам наций и суверенов / предисл. В. Н. Дурденевского. М.: Госюриздат, 1960; Ляхс М. Многосторонние договоры / пер. с польск. Г. Ф. Калинкина; под ред. и с предисл. В. Н. Дурденевского. М.: Изд-во иностр. лит., 1960.

Библиография профессора В. Н. Дурденевского впечатляет, его вклад в развитие доктрины международного права достоин самостоятельного монографического исследования, формат научной статьи для этих целей явно тесен. Поэтому в качестве своеобразных «штрихов к научному портрету» Всеволода Николаевича как юриста-международника мы выбрали три его научные публикации: одна написана на заре творческого пути, другая (в соавторстве) ознаменовала начало расцвета его карьеры на поприще международного права, а третья рукопись, возможно, последняя, над которой он трудился. В современных экономических и политических реалиях эти работы, на наш взгляд, не только звучат актуально, но и претендуют на новое прочтение.

Статья В. Н. Дурденевского «Лига наций и международная торговля оружием» увидела свет в 1929-м. Это одна из первых работ ученого по международному праву.

Современная система международных отношений переживает кризис, связанный с наметившимся переходом от однополярного мира, основанного на принципах, диктуемых США, к многополярному. В таких условиях исторические параллели неизбежны. Основная мысль статьи заключалась в том, что в атмосфере взаимного недоверия регулирование вооружений при бесконтрольности международной торговли оружием было бы лишено значения. Наоборот, международный контроль такой торговли позволил бы «желающим мира и готовящим войну» государствам вполне удовлетворительно следить за состоянием боевой готовности друг друга и за выполнением ограничительных обязательств. Кроме того, как пишет А. И. Минаев, В. Н. Дурденевскому удалось уловить наиболее существенную тенденцию развития международных отношений в конце 1920-х годов, которая в будущем приведет к построению однополярного мира во главе с США: «Англия и дирижируемая ею Лига Наций, – писал он, – за последние десять лет неохотно, но неизбежно уступают командные высоты по международным вопросам САСШ»¹⁰⁷. ООН сопоставляется с Лигой Наций образца 1920-х в том смысле, что ООН перестала быть серьезным инструментом контроля ситуации в мире со времени крушения биполярной системы и что роль мирового арбитра не подкрепляется реальными возможностями влияния.

Статья «Уголовная ответственность преступников войны», написанная в соавторстве с такими корифеями международного права, как И. П. Трайнин, В. Э. Грабарь, Н. Н. Полянский, А. Н. Трайнин, Д. Б. Левин, была опубликована в 1945 году¹⁰⁸ и посвящена справедливому наказанию гитлеровских преступников. Работа структурирована очень логично, ее стиль лаконичен, язык прост и понятен даже неискушенному читателю, далекому от проблем международного права.

¹⁰⁷ Минаев А. И. Исторические корни современной системы международных отношений // Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина. 2016. № 4 (53). С. 55–63. САСШ расшифровывается как «Северо-Американские Соединенные Штаты». Так в этот период в СССР именовались Соединенные Штаты Америки.

¹⁰⁸ Уголовная ответственность преступников войны / И. П. Трайнин, В. Э. Грабарь, В. Н. Дурденевский [и др.] // Социалистическая законность. 1945. № 6. С. 7–11.

Преступления войны подразделяются на две основные группы: 1) преступления, состоящие в развязывании войны, подготовке и проведении вероломной, хищнической агрессии (пропаганда агрессии, агрессивные действия, террористические акты с целью провокации международных конфликтов и другие подобные преступления); 2) преступления, состоящие в нарушении законов и обычаев войны (убийство мирных граждан, убийство военнопленных, грабеж, разрушение культурных ценностей, увод граждан на рабско-крепостнический труд и иные подобные преступления).

В вопросе о подсудности видится чрезвычайно важным вывод о невозможности доверить суд над лицами, виновными в преступлениях войны, даже совершенных на территории самой Германии, стране-агрессору. Эти лица должны быть судимы судами тех государств, граждане которых и интересы пострадали от гитлеровских злодеяний. Со ссылкой на решение Постоянной палаты международного правосудия по делу «Лотус» советские правоведы доказали, что такой порядок не противоречит принципам международного права, а «территориальность уголовного права не представляет собой абсолютного принципа и ни в каком случае не совпадает с территориальным суверенитетом»¹⁰⁹.

¹⁰⁹ Уголовная ответственность преступников войны... С. 8.

тель, и исполнитель». В связи с этим логичен и следующий вывод-предупреждение: «Военнослужащий, обгабивший руки в крови стариков женщин и детей, запятнавший себя убийствами, грабежами и насилиями в отношении мирного населения, не может пользоваться привилегиями комбатантов, предоставляемыми законами войны честному воину»¹¹⁰.

Рассуждая о выдаче военных преступников, советские правоведы отрицали возможность применения к ним правил о политическом убежище: «...неправильно было бы ссылаться для обоснования отказа о выдаче преступников войны и гитлеровских главарей и их сообщников на отсутствие конвенций о выдаче между той или иной нейтральной страной и страной, требующей выдачи. Пират подлежит выдаче, где бы он ни был захвачен...» Предвидя, что военные преступники будут стремиться приобрести гражданство той страны, куда убегут, советские юристы называли возможную ссылку на невыдачу своих граждан «отталкивающим лицемерием»¹¹¹.

В 80-летнюю годовщину Победы в Великой Отечественной войне как набат и как пророчество звучит наиболее ценный, на наш взгляд, вывод об уголовной ответственности преступников войны: «Безнаказанность военных преступников таит в себе семена будущих кровопролитных войн и кровавых злодеяний... Подлинный гуманизм... состоит в том, чтобы до конца бороться с нацистской чумой и избавить человечество от ужасов новой войны на длительный период времени»¹¹².

Статья «Международные “исполнительные соглашения” президента США»¹¹³ посвящена особому институту «частью конституционного, частью международного характера», именуемому «исполнительные соглашения» (*executive agreements*) президента США. На основании исследования положений Конституции США от 17 сентября 1787 г. В. Н. Дурденевский приходит к выводу о законодательном пробеле в праве: крупные трактаты-договоры (*treaties*) президент может заключать под контролем сената, но в то же время остается неурегулированным вопрос о том, может ли он заключать соглашения – договоры по текущим и второстепенным вопросам. Опираясь на статистические данные и с помощью многочисленных примеров, в числе которых соглашение Рузвельта – Литвинова от 3 ноября 1933 г. о признании Соединенными Штатами Америки Советского Союза, Всеволод Николаевич показал, что в своем значении исполнительные соглашения сближаются с формальными договорами, прошедшими сенат, и нередко разрешают важнейшие политические вопросы. В. Н. Дурденевский считал это проявлением роста президентской власти и федеральной компетенции в США; политический смысл создания

¹¹⁰ Уголовная ответственность преступников войны... С. 9.

¹¹¹ Там же. С. 11.

¹¹² Там же.

¹¹³ Дурденевский В. Н. Международные «исполнительные соглашения» президента США // Московский журнал международного права. 2000. № 1. С. 64–73.

этой системы виделся ему «в большой быстроте действия и гибкости данного оружия международных сношений». Ученый предсказал дальнейший рост этой системы, «в особенности в сложной международной военной обстановке»¹¹⁴.

Всеволод Николаевич Дурденевский, без сомнения, был разносторонним и талантливым ученым, которому довелось жить в невероятно динамичные, а порой героические и трагические периоды в истории нашей страны.

В большей степени В. Н. Дурденевский известен как специалист в области административного и конституционного права. Бесспорен его вклад в развитие науки международного права, и прежде всего по вопросам дипломатического и консульского права, международного уголовного права, права международной безопасности и проблемам нейтралитета. Ю. В. Дубинин особо отмечает результативное участие ученого «в создании правовой и политической платформы послевоенного устройства мира»¹¹⁵. Меньшую известность получили его научные разработки в сфере социального обеспечения и социального страхования.

В. Н. Дурденевский стоял у истоков концепции социального риска, имеющей междисциплинарное значение. Рассмотрение им службы народного просвещения как наиболее важной, обуславливающей развитие здравоохранения и социального обеспечения, обращение к проблемам правового и социального статуса преподавателей высшей школы и школьных учителей в 20-х годах минувшего века позволяет говорить об исторической ценности выводов ученого для правового регулирования труда педагогических работников в рамках трудового права.

Научные труды В. Н. Дурденевского нередко становились итогом его преподавательской работы, просветительской и экспертной деятельности, приобретая тем самым сугубо практический характер. Сочетание социологического и юридического подходов, отказ от юридического позитивизма в его «стерильном» варианте – все это позволило ученому разглядеть в юридических предписаниях закономерности социальной реальности. Возможно, именно поэтому его исследования не утратили своей актуальности и ныне представляют ценность для юридической науки. К сожалению, многие работы ученого не находятся в открытом доступе либо публикуются в сокращении и поиск их весьма затруднен. Надеемся, что настоящая публикация в очередной раз привлечет внимание к выдающейся личности В. Н. Дурденевского и его творческому наследию.

Всеволод Николаевич Дурденевский являлся профессором Пермского университета с 1 июля 1917 года по 15 января 1922 года.

¹¹⁴ Дурденевский В. Н. Международные «исполнительные соглашения» президента США... С. 72.

¹¹⁵ Дубинин Ю. В. Указ. соч.

Список научных работ и публикаций
Всеволода Николаевича Дурденевского,
использованных в настоящей статье

[Дурденевский В. Н.] *Uti possidetis* (как владеете) // *Дипломатический словарь*: в 2 т. Т. II: Л – Я / гл. ред. А. Я. Вышинский. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1950. С. 846.

[Дурденевский В. Н.] Антарктика (правовое положение) // БСЭ: в 51 т. / гл. ред. С. И. Вавилов. 2-е изд. Т. 2: Акты – Ариетта. М.: Сов. энцикл., 1950. С. 485.

[Дурденевский В. Н.] Аргентина (VI. Государственный строй) // БСЭ: в 51 т. / гл. ред. С. И. Вавилов. 2-е изд. Т. 2: Акты – Ариетта. М.: Сов. энцикл., 1950. С. 634–635.

[Дурденевский В. Н.] Арктика (правовое положение) // БСЭ: в 51 т. / гл. ред. С. И. Вавилов. 2-е изд. Т. 3: Аризона – Аяччо. М.: Сов. энцикл., 1950. С. 31–32.

[Дурденевский В. Н.] Международные договоры // *Дипломатический словарь*: в 2 т. Т. II: Л – Я / гл. ред. А. Я. Вышинский. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1950. С. 132–138.

[Дурденевский В. Н.] Реституция // *Дипломатический словарь*: в 2 т. Т. II: Л – Я / гл. ред. А. Я. Вышинский. М.: Гос. изд-во полит. лит., 1950. С. 507–508.

[Дурденевский В. Н. Предисловие и редакция]. В кн.: *Лабейри-Менахем*. Специализированные учреждения Организации Объединенных Наций / пер. с фр. Ф. А. Кублицкого; под ред. и с предисл. проф. В. Н. Дурденевского. М.: Изд-во иностр. лит., 1955.

[Дурденевский В. Н. Предисловие и редакция]. В кн.: *Ляхс М.* Женевские соглашения 1954 г. об Индо-Китае: Правовые проблемы национально-освободительной борьбы / пер. с польск. Е. И. Брайнина и К. А. Радвилловича; под ред. и с предисл. проф. В. Н. Дурденевского. М.: Изд-во иностр. лит., 1956.

[Дурденевский В. Н. Предисловие]. В кн.: *Ваттель Э.* Право народов, или Принципы естественного права, применяемые к поведению и делам наций и суверенов. М.: Госюриздат, 1960.

[Дурденевский В. Н. Предисловие]. В кн.: *Ляхс М.* Многосторонние договоры / пер. с польск. Г. Ф. Калинин; под ред. и с предисл. д-ра юрид. наук проф. В. Н. Дурденевского. М.: Изд-во иностр. лит., 1960.

[Дурденевский В. Н. Примечания и редакция перевода]. В кн.: *Хайд Ч. Ч.* Международное право, его понимание и применение Соединенными Штатами Америки / пер. с англ. И. С. Шохор; под ред. [и с примеч.] проф. В. Н. Дурденевского; вступ. ст. канд. юрид. наук Л. А. Моджорян. М.: Изд-во иностр. лит., 1950–1954.

[Дурденевский В. Н. Редакция и некоторые переводы]. В кн.: *Международное право в избранных документах*: в 3 т. / сост. Л. А. Моджорян, В. К. Собакин; ред. В. Н. Дурденевский. М.: ИМО, 1957.

[Дурденевский В. Н. Редакция перевода и частично перевод]. В кн.: *Конституции европейских стран народной демократии*. М.: Госюриздат, 1954.

[Дурденевский В. Н. Редакция перевода и частично перевод]. В кн.: *Конституции зарубежных социалистических государств*. М.: Юриздат, 1956.

[Дурденевский В. Н. Составление]. В кн.: *Организация Объединенных Наций*: сб. документов, относящихся к созданию и деятельности / сост. В. Н. Дурденевский, С. Б. Крылов. М.: Госюриздат, 1956.

[Дурденевский В. Н. Составление]. В кн.: Правила процедуры международных политических конференций XX века: избр. документы / сост. проф. В. Н. Дурденевский. М.: Госюриздат, 1955.

[Дурденевский В. Н. Составление]. В кн.: Правила процедуры международных политических конференций XX века в избранных образцах / сост. В. Дурденевский; Моск. гос. ин-т междунар. отношений МИД СССР. М.: [Б.и.], 1953.

Дурденевский В. Н. Автобиография // Дипломатическая академия МИД России. 75 лет во благо Отечества: 1974–2009 / [редкол.: А. Н. Панов и др.]. М.: Науч. кн., 2009. С. 102–104.

Дурденевский В. Н. Вводные замечания к Указателю относящихся к международному праву избранных мест в работах Маркса и Энгельса // Научные записки. 1945. Вып. 1. С. 238–242.

Дурденевский В. Н. Воинская повинность и ее правовая эволюция // Русская мысль. 1915. Кн. 9. С. 25–55.

Дурденевский В. Н. Городское управление в Царстве Польском // Вопросы административного права / под ред. А. И. Елистратова. М.: Тип. А. И. Мамонтова, 1916. С. 45–59.

Дурденевский В. Н. Лекции по праву социальной культуры. М.; Л.: Гос. изд-во, 1929. URL: <http://www.e-heritage.ru/Book/10079412>.

Дурденевский В. Н. Международные «исполнительные соглашения» президента США // Советское государство и право. 1946. № 1. С. 55–61 (повтор. изд.: Московский журнал международного права. 2000. № 1. С. 64–73).

Дурденевский В. Н. Наука и государственное строительство: [речь, произнесенная на открытом заседании Совета Пермского университета 1 октября 1917 г.] // Отчет Пермского университета за 1917–1918 гг. Пермь: Электротип. губ. земства, 1918.

Дурденевский В. Н. Письмо к Грабарю, Владимиру Эммануиловичу [Рукопись]. [Б.м.], 1929–1935, 1950.

Дурденевский В. Н. Понятие о социологии // Пути науки. Введение в историческое знание: сб. ст. проф. Крусмана, Дурденевского, Булаховского и Казанского / [ред. Б. Казанский]. Пермь: Типо-лит. Управления Пермской железной дороги, 1918. С. 47–62.

Дурденевский В. Н. Систематический указатель избранных высказываний В. И. Ленина о международном праве и международной политике: (сост. по 4-му изд. Сочинений В. И. Ленина) / сост.: проф. В. Н. Дурденевский, канд. юрид. наук Л. Г. Шатов. М.: [Б.и.], 1955.

Дурденевский В. Н. Субъективное право и его основное разделение // Сборник общества исторических, философских и социальных наук при Пермском университете / под ред. Г. В. Вернадского. Вып. 1. Пермь: 2-я Гос. тип., 1918. С. 66–101.

Дурденевский В. Н. Судебная проверка конституционности закона // Вопросы права. Журнал научной юриспруденции. 1912. Кн. XI (3). С. 89–107.

Дурденевский В. Н. Теория недействительности административного акта во Франции // Юридические записки, издаваемые Демидовским юридическим лицеем. Ярославль, 1914. Вып. I–II (XIX–XX). С. 227–270.

Библиографический список

Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: аналитический отчет по результатам выполнения научно-исследовательской работы: моногр. / Ю. В. Васильева, С. Ю. Головина, К. Б. Егоров [и др.]; под ред. Н. В. Новиковой; Перм. гос. гуманитар.-пед. ун-т. Пермь, 2017.

Бердышев С. Н. Вклад М. В. Дурденевской в популяризацию геологических знаний. URL: <https://geonasledie.livejournal.com/53542.html>.

Брюхина Е. Р. Право на труд и право на образование: регулирование отношений по профессиональной переподготовке работников в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007.

Васильева Ю. В. Пенсии работникам творческих профессий в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 1998.

Всеволод Николаевич Дурденевский: К 70-летию со дня рождения: [биобиблиогр. указатель] / Ин-т междунар. отношений. [Москва]: [Б.и.], [1959].

Всеволод Николаевич Дурденевский: К 70-летию со дня рождения // Советский ежегодник международного права. 1959. М.: Изд-во АН СССР, 1960. С. 435–436.

Голубцов В. Г., Кузнецова О. А. Пермская научная юридическая школа: генезис (1916–1920 гг.) // Труды Института государства и права РАН. 2025. Т. 20, № 1. С. 12–54. DOI: 10.35427/2073-4522-2025-20-1-golubtsov-kuznetsova.

Докторский диспут проф. Н. Я. Новомбергского // Сибирская жизнь. 1919. 4 сент. С. 3.

Дубинин Ю. В. Профессор В. Н. Дурденевский – выдающийся ученый и дипломат // Вестник МГИМО-Университета. 2012. № 4 (25). С. 282–283.

Дурденевская М. В. Страницы из жизни на Урале (начало XX века). Главы IV – V. Маргарита Михайловна Грум-Гржимайло. Герман Августович Тиме. URL: <https://uraloved.ru/stranitsy-iz-zhizni-na-urale-nachalo-xx-veka-vozpominaniya-margarity-durdenevskoj-glavy-iv-v-margarita-mikhajlovna-grum-grzhimajlo-german-avgustovich-time>.

Залеская О. В., Орнацкая Т. А. Юридический факультет в Харбине и его вклад в развитие русско-китайского приграничья (1920–1937 годы) // Новый исторический вестник. 2016. № 2 (48). С. 113–124.

Звягин С. П. Юридический факультет Томского университета в годы Гражданской войны (1918–1919) // История науки и образования в Сибири: сб. материалов Всерос. науч. конф. с междунар. участием (Красноярск, 15–16 ноября 2005 г.). Красноярск, 2006. С. 298–303.

Зипунникова Н. Н. Иркутский (Сибирский) институт советского права: нелегкое начало большого пути // Российский юридический журнал. 2013. № 4 (91). С. 192–220.

Зипунникова Н. Н. Истоки СЮИ – УРГЮА: как из университетского факультета вырастал институт // Российский юридический журнал. 2013. № 1 (88). С. 202–222.

Зипунникова Н. Н., Калинина А. В. Профессор В. Н. Дурденевский – автор «Лекций по праву социальной культуры»: штрихи к интеллектуальной биографии // Права человека: формы реализации и способы защиты в исторической ретроспективе (российский и зарубежный опыт): сб. по материалам Всерос. науч.-практ. конф. в рамках Сарат. междунар. юрид. форума, посвящ. 90-летию Сарат. гос. юрид. акад. Саратов: Изд-во СГЮА, 2021. С. 61–66.

Истомина Е. А. Влияние концепции социального риска на правовое регулирование социального обеспечения: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2021.

Казарин В. Н. Влияние казанской правовой школы на формирование и развитие юридического образования и науки в Иркутском университете // Сибирский юридический вестник. 2011. № 2 (53). С. 3–16.

Казарин В. Н. Становление юридического образования в Иркутском университете: время, события, люди // Сибирский юридический вестник. 2008. № 1 (40). С. 3–12; № 3 (42). С. 19–29.

Карпенко К. В. Роль конституционного контроля в развитии конституционного права Франции: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014.

Леонов М. В. Электронный календарь памятных дат МОИП: науки о Земле, 2021 // Бюллетень Московского общества испытателей природы. Отделение геологии. 2021. Т. 96, вып. 2. С. 62–72.

Лушников А. М. О пермской школе трудового права // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 8–15.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование): в 2 т. Т. 1. Ярославль: ЯрГУ, 2010.

Мачульская Е. Е. Право социального обеспечения в условиях рыночной экономики: теория и практика правового регулирования: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2000.

Минаев А. И. Исторические корни современной системы международных отношений // Вестник Рязанского государственного университета им. С. А. Есенина. 2016. № 4 (53). С. 55–63.

Миронова Т. К. Правовое регулирование обязательного пенсионного страхования в России и перспективы его развития: дис. ... канд. юрид. наук. М., 1997.

Михайлова Н. С. Трудовое право и творчество преподавателей вузов: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2002.

Моджорян Л. А., Бобров Р. Л. [О В. Н. Дурденевском] // Вопросы теории и практики современного международного права: сб. ст. / ред. Л. А. Моджорян. М.: Изд-во ИМО, 1960. С. 3–7.

Некрылов С. А. Томский университет – первый научный центр в Азиатской части России (середина 1870-х гг. – 1919 г.): в 2 т. Т. 2. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011.

Новикова Н. В. Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2007.

Поваренков А. Ю. Риск в трудовом праве и праве социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2010.

Постовалова Т. А. Доктринальные подходы к социальному праву как отрасли права // Российский ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 713–728.

Профессора Томского университета: биограф. слов.: в 4 т. / [С. Ф. Фоминых и др.]. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1998. Т. 2: 1917–1945.

Пряхин В. М. Образ интеллигента в историческом образовании // Парадигмы исторического образования в контексте социального развития. Седьмые всероссийские историко-педагогические чтения: сб. науч. ст.: в 2 ч. Екатеринбург, 2003. С. 386–389.

Репецкая А. Л., Георгиевский Е. В., Сутурин М. А. Кафедра уголовного права Иркутского государственного университета: преемственность поколений // Сибирский юридический вестник. 2018. № 4 (83). С. 35–38.

Рыженко Г. Н. К 110-летию получения диплома Московского университета профессором В. Н. Дурденевским. URL: https://www.law.msu.ru/news/k_110-letyu_polucheniya_diploma_moskovskogo_universiteta_professorom_v_n_durdenevskim_2021-12-25_20_46-6208.

Сафронова Е. В., Лаврищева О. А. Зарождение отечественной доктрины о консульских иммунитетах и привилегиях // Известия Юго-Западного государственного университета. 2015. № 1 (58). С. 140–147.

Свердловский юридический институт. 1931–1981: 50 лет / [В. В. Баженов и др.; отв. ред. Д. Д. Остапенко]. М.: Юрид. лит., 1981.

Стальгевич А. К. Пути развития советской правовой мысли // Революция права. 1928. № 4 (июль – авг.). С. 34–61; № 5 (сент. – окт.). С. 32–53.

Стародубцев Г. С. Международно-правовая наука российской эмиграции (1918–1939). М.: Книга и бизнес, 2000.

Толстомятенко Г. П. Правовые школы МГИМО // Вестник МГИМО-Университета. 2014. № 5 (38). С. 159–170. DOI: 10.24833/2071-8160-2014-5-38-159-170.

Томский университет: 135 лет в истории России, 1878–2013 / под ред. С. Ф. Фоминых, Е. М. Игнатенко. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2013.

Уголовная ответственность преступников войны / И. П. Трайнин, В. Э. Грабарь, Н. Н. Полянский [и др.]. // Социалистическая законность. 1945. № 6. С. 7–11.

Устрялов Н. В. Белый Омск. Дневник колчаковца. URL: <https://lib.ru/POLITOLOG/USTRYALOV/omsk.txt>.

Федорова М. Ю. Социальное страхование как организационно-правовая форма социальной защиты населения: проблемы правового регулирования. Омск: ОмГУ, 2000.

Федорова М. Ю. Теоретические проблемы правового регулирования социального страхования: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2003.

Хабиева Е. В. Система оплаты труда преподавателей образовательных организаций среднего профессионального образования: трудовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Ульяновск, 2024.

Шибалева Е. А. Воспоминания // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. 1998. № 2. С. 3–11.

Энгельфельд В. В. [Рецензия] // Известия юридического факультета в г. Харбине. [Б.и.], 1929. Т. 7. С. 458–462. Рец. на кн.: *Дурденевский В. Н.* Равноправие языков в советском строе / Ин-т сов. права. М., 1927.

Я. М. [Рецензия] // Революция права. 1928. № 4. С. 115–117. Рец. на кн.: *Дурденевский В. Н.* Равноправие языков в советском строе / Ин-т сов. права. М., 1927.

Информация для цитирования

Кузнецова О. А., Шуралева С. В. Двенадцать первых: профессор Пермского университета Всеволод Николаевич Дурденевский // Ex jure. 2025. № 3. С. 13–45. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-13-45

Kuznetsova O. A., Shuraleva S. V. The First Twelve: Vsevolod N. Durdenevskiy, Professor at Perm University. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 13–45. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-13-45

УДК 347.0

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-46-65

Двенадцать первых:
профессор Пермского университета
Александр Семенович Яценко

О. А. Кузнецова

Доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры предпринимательского права,
гражданского и арбитражного процесса

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин

Пермский институт ФСИН России
614012, Россия, г. Пермь, ул. Карпинского, 125

E-mail: grazhdanskoe.pravo@gmail.ru

М. Г. Суханова

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: intlawstud2010@yandex.ru

Аннотация: юридическому факультету Пермского университета в 2026 году исполнится сто десять лет, и мы продолжаем цикл статей, посвященных двенадцати первым профессорами, создавшим факультет и заложившим основу его научной школы в суровые послереволюционные годы и годы

© Кузнецова О. А., Суханова М. Г., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Гражданской войны (1916–1920). Очередная статья посвящена профессору, известному специалисту по международному праву и научному федерализму, основоположнику синтетической теории права Александру Семеновичу Яценко (1877–1934), его биографии, географии жизненного пути (Москва, Юрьев, Петербург, Пермь, Берлин, Каунас) и анализу научных работ. А. С. Яценко являлся профессором Пермского университета с 1 июля 1917 года по декабрь 1918-го.

Ключевые слова: пермская научная юридическая школа; первые пермские профессора-юристы; профессор А. С. Яценко; история международного права; синтетическая теория права

The First Twelve: Aleksandr S. Yashchenko, Professor at Perm University

O. A. Kuznetsova

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

Institute of the Federal Penal Service of Russia
125, Karpinskogo st., Perm, 614012, Russia

E-mail: grazhdanskoe.pravo@gmail.com

M. G. Suhanova

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: intlawstud2010@yandex.ru

Abstract: *the Faculty of Law of Perm University will celebrate its 110th anniversary in 2026. This article continues a series of articles dedicated to the first twelve professors who created the faculty and laid a foundation for its scientific school in the harsh post-revolutionary years and the years of the Civil war (1916–1920). The article is devoted to Professor Alexandr Semenovitch Yashchenko (1877–1934), a well-known specialist in international law, scientific federalism and the founder of the synthetic theory of law, to his biography and life geography (Moscow, Yuriev, St. Petersburg, Perm, Berlin, Kaunas), to the analysis of his scientific papers. A. S. Yashchenko held a professorship at the Perm University from July 1, 1917 to December, 1918.*

Keywords: *Perm scientific law school; the first Perm law professors; Professor A. S. Yashchenko; history of the international law; synthetic theory of law*

Свой след в истории пермской юридической школы оставил и выпускник юридического факультета Московского университета, профессор Юрьевского, а затем и Петербургского университетов, доктор международного права **Александр Семенович Яценко** (24 февраля (8 марта) 1877 – 10 июня 1934, Берлин).

Родился будущий профессор в Ставрополе. В 1895 году окончил Ставропольскую классическую гимназию и поступил на математический факультет Московского университета, но уже через год перевелся на юридический. По окончании учебы в 1900-м был оставлен при университете по кафедре международного права для подготовки к профессорскому званию. Однако в 1902 году привлечен по делу московского студенческого Исполнительного комитета и сослан на один год в Сибирь.

В январе 1905 года А. С. Яценко подписал исторически известную «Записку о нуждах просвещения»¹. В том же 1905-м был командирован Московским университетом на два года за границу для завершения магистерской диссертации. По возвращении в Россию в течение 1907 и 1908 годов читал лекции в Московском университете в качестве приват-доцента.

16 декабря 1908 года А. С. Яценко защищает магистерскую диссертацию на тему «Международный федерализм. Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVII века». В январе 1909 года его избирают приват-доцентом, а уже в сентябре – экстраординарным профессором Юрьевского университета по кафедре энциклопедии и философии права.

1 февраля 1913 года в Московском университете он защищает докторскую диссертацию на тему «Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства» и после защиты избирается экстраординарным профессором Петербургского университета.

6 июня 1917 года Министерство народного просвещения командировывает приват-доцента Петроградского университета А. С. Яценко в Пермский университет для исполнения обязанностей профессора по кафедре международного права. С 1 июля он утвержден ординарным профессором этой кафедры, заведует кабинетом международного права². 21 декабря 1917 года Советом факультета ему поручено читать лекции и по государственному праву. В период жизни в Перми ученый также публикуется в пермских газетах³.

27 марта 1918 года А. С. Яценко обращается к руководству Пермского университета с просьбой о командировке, и через месяц, 28 апреля, Совет университета принимает решение командировать его «для научных занятий в летнее время и на 1918–1919 гг. с сохранением содержания»⁴. Известно, что уже в апреле 1918 года А. С. Яценко в составе делегации, возглавляемой полпредом Советской России в Германии А. А. Иоффе, отправляется в Берлин «в качестве эксперта по международ-

¹ Записка о нуждах просвещения // Всемирный вестник. 1905. № 4. С. 171–172.

² Личный состав Пермского Государственного Университета 1917–1918 гг. Пермь: 2 госуд. тип., 1918. С. 9. URL: <https://lib.permkrai.ru/node/2932?fragment=page-11>; Приказ по Министерству народного просвещения от 14 авг. 1917 г. № 127 // Вестник Временного Правительства. 1917. № 137 (23 авг. (5 сент.)).

³ Яценко А. Зачем мы воюем? (По поводу речи Асквита) // Народная свобода. 1917. № 56 (24 сент.). С. 2.

⁴ Государственный архив Пермского края (ГАПО). Ф.р. 180. Оп. 2. Д. 419. Л. 20.

ному праву»⁵. «В апреле Совнарком послал Иоффе в Берлин полномочным представителем РСФСР. На него возложили двойную задачу: во-первых, закреплять договоренности с Германией и интересы рабочей власти в России от алчного германского империализма; во-вторых, и это считалось гораздо более важным, способствовать скорейшему наступлению Германской революции»⁶. Трудно сказать, какую экспертную или иную роль сыграл Александр Семенович в работе делегации. Сегодня опубликованы многие документы, сопровождавшие работу первого советского полпреда в Берлине, однако фамилия Яценко в них не упоминается⁷. В декабре 1918 года А. А. Иоффе был выслан из Германии вместе с подчиненными, однако А. С. Яценко Берлин не покинул и стал одним из первых «невозвращенцев»⁸. В его личном деле нет документов об окончании службы в Пермском университете, однако до декабря 1918 года, то есть до момента принятия им решения о невозвращении в Россию, он формально считался профессором Пермского университета, находящимся в научной командировке.

По замечанию Г. С. Стародубцева, «берлинский период явился и наиболее ярким моментом биографии А. С. Яценко, и наиболее многогранным»⁹. С 1920 по 1923 год профессор был одним из «активаторов» литературной жизни российской эмиграции, вел большую публицистическую и редакторскую работу. Являлся членом берлинского Союза русских писателей и журналистов. Большинство современных публикаций об Александре Семеновиче посвящены ему скорее как библиографу, издателю, редактору и литературному критику, а не как правоведа.

Он был участником основанной В. Б. Станкевичем политической группы «Мир и труд», ставившей целью «борьбу с духовной разрухой» и доказывавшей необходимость прекращения Гражданской войны и восстановления мира в России, возобновления нормальной, созидательной жизни¹⁰. Сотрудничал с журналом «Жизнь», который выходил под редакцией В. Б. Станкевича и В. В. Голубцова с апреля по октябрь 1920 года. В том же году начал печататься в «Голосе России»¹¹ — ежедневной газете, выходившей в Берлине с 1919 по 1922 год¹². В 1921 году его публикации появляются в берлинском журнале «Русский эмигрант», который редактировался

⁵ Цветкова С. Г. Роль интеллигенции русского зарубежья в сохранении и развитии отечественной культуры. А. С. Яценко // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2008. № 3. С. 28; Haupt G., Marie J.-J. Makers of the Russian Revolution. Biographies of Bolshevik Leaders. N. Y.: Cornell University Press, 1974. P. 351.

⁶ Русские марксисты. Адольф Абрамович Иоффе (1883–1927). Био- и библиография. URL: <https://iskra-research.org/Marxists/Ioffe/index.html>.

⁷ Берлинская миссия полпреда Иоффе 1918 г.: документы // авт.-сост. А. Ю. Ватлин, Л. В. Ланник, Т. Пентер. М.: Полит. энцикл., 2023.

⁸ Вишняк М. Дань прошлому. Нью-Йорк: Изд-во им. Чехова, 1954. С. 171.

⁹ Стародубцев Г. С. Международно-правовая наука российской эмиграции (1918–1939). М.: Кн. и бизнес, 2000. С. 179.

¹⁰ Русский Берлин, 1921–1923: по материалам архива Б. И. Николаевского в Гуверовском институте / сост., вступ. ст. и коммент. Л. Флейшмана, Р. Хьюза, О. Раевской-Хьюз. М.: Русский путь, 2003. С. 15.

¹¹ С 15 октября 1922 года стала выходить под названием «Дни».

¹² Яценко А. Наше «опрошение» (несколько современных мыслей по поводу одной толстовской идеи) // Голос России. 1920. 21 нояб. С. 2.

Б. С. Оречкиным (И. Грязновым)¹³. Кроме того, в 1921-м им была подготовлена книга «Берлинские ночи. Размышления о русской революции», оставшаяся неизданной¹⁴. Наконец, А. С. Яценко сотрудничал в сменовеховской газете «Накануне»¹⁵: с 20 марта 1924 года редактировал ее приложение «Иностранная жизнь»¹⁶.

Р. Гуль, современник ученого, общавшийся с ним в Берлине, описывает его следующим образом: «...профессор международного права А. С. Яценко был колоритной фигурой. Яценко – крепкий жилец, без всяких интеллигентских “вывихов”. Среднего роста, крепко сшитый, физически сильный, с лысым черепом и невыразительным лицом, Яценко был уроженцем Кубани»¹⁷.

В литературном, и не только эмигрантском, мире имя и известность Александра Семеновича Яценко связаны в первую очередь с издаваемым им журналом. В конце 1921 года он выступил одним из инициаторов создания берлинского Дома искусств, а основанный им журнал «Русская книга» фактически оказался его печатным органом. С 1921 года «Русская книга» выходила в крупнейшем тогда в Берлине русском книжном магазине «Москва», а с 1922-го журнал стал называться «Новая русская книга» и выходить в издательстве И. П. Ладыжникова¹⁸. Считается, что издание

¹³ Вышло 7 номеров журнала «Русский эмигрант» с сентября 1920 года по февраль 1921-го: в 1920 году – № 1–6, в 1921-м – № 7. Яценко А. Печать в изгнании // Русский эмигрант. 1920. № 2 (1–15 окт.). С. 4–6.

¹⁴ Подробнее об этом см.: Русская книга. 1921. № 1. С. 35.

¹⁵ Всего вышел 651 номер газеты: первый – 26 марта 1922 года, последний – 15 июня 1924 года. Газета «Накануне» продолжила идеологическую линию сборника «Смена вех» (Прага, 1921) и журнала «Смена вех» (Париж, октябрь 1921 – март 1922). Газета активно распространяла идеи «возвращения» в Советскую Россию, была инструментом внешнеполитической пропаганды Советской России и единственной эмигрантской газетой, разрешенной к ввозу в Советскую Россию.

¹⁶ Приложение к газете «Накануне» «Иностранная жизнь» выходило в 1924 году. Всего было издано 9 номеров: № 1 – 25 января, № 9 – 13 июня. А. С. Яценко был редактором этого приложения с 5-го номера, то есть с 20 марта 1924 года.

¹⁷ Гуль Р. Я унес Россию // Новый журнал – The New Review. 1978. № 132 (сент.)

¹⁸ В 1921 году вышло 9 номеров журнала «Русская книга»; с 1922 года – 18 номеров журнала «Новая русская книга: ежемесячный критико-библиографический журнал» (в 1922-м – 12, в 1923-м – 6). Статьи А. С. Яценко, опубликованные в этом журнале: Русская поэзия за последние три года // Русская книга. 1921. № 3. С. 1–17; Русская книга после октябрьского переворота // Русская книга. 1921. № 1. С. 6; От редакции // Русская книга. 1921. № 1. С. 1; Книга и возрождение России // Русская книга. 1921. № 4. С. 1; Русская политическая литература за границей // Русская книга. 1921. № 5. С. 3; О книгах А. Дроздова // Русская книга. 1921. № 9. С. 8; [Рецензия] // Новая русская книга. 1922. № 2. С. 5–6. Рец. на кн.: Пильняк Б. Былье. Рассказы. Кн. 1. М.: Звенья, 1920; О новых путях и «новом» искусстве // Новая русская книга. 1922. № 3. С. 1–3; [Рецензия] // Новая русская книга. 1922. № 3. С. 4–6. Рец. на кн.: Эренбург И. Необычайные похождения Хулио Хуренито и его учеников... Берлин: Геликон, 1922; [Рецензия] // Новая русская книга. 1922. № 3. С. 6–7. Рец. на кн.: Ветлугин Ю. Третья Россия. Париж, 1922; [Рецензия] // Новая русская книга. 1922. № 6. С. 9–10. Рец. на кн.: Соколов-Микитов И. Кузовок. Берлин: Грани, 1922; Горький о русском народе // Новая русская книга. 1922. № 8. С. 6–8. Рец. на кн.: Горький М. О русском крестьянстве. Берлин: Изд-во И. П. Ладыжникова, 1922); [Рецензия] // Новая русская книга. 1922. № 9. С. 25–26. Рец. на изд.: СПОЛОХИ. Литературно-художественный и общественный ежемесячный журнал. Ред. А. Дроздов, изд. Е. А. Гутнов. № 1–12 (ноябрь 1921 – ноябрь 1922); Литература за пять истекших лет // Новая русская книга. 1922.

было преемником журнала «Жизнь». «Журнал Яценко принял на себя функцию организационного объединения рассеянных по разным уголкам земного шара литераторов, ученых, работников книги»¹⁹.

Аполитичную позицию журнала обозначил сам А. С. Яценко: «Для нас нет, в области книги, разделения на Советскую Россию и на эмиграцию. Русская книга, русская литература едины на обоих берегах. И мы будем стремиться к тому, чтобы наш журнал получил доступ и в Россию. Для того, чтобы наилучшим образом достигнуть этой цели, мы будем оставаться вне всякой политической борьбы и вне каких бы то ни было политических партий»²⁰. «Журнал этот... оставаясь в стороне от какой бы то ни было политической борьбы, будет стремиться собрать и объединить сведения о русской литературной и издательской деятельности, как в России, так и за рубежом»²¹. А вот что писали о журнале его современники: «Профессору Яценко удалось объединить в своем журнале цвет русской мысли. <...> Библиографический отдел поставлен прекрасно. Часто узнаешь о какой-нибудь незначительной брошюрке, вышедшей в Харбине или Владивостоке, из «Русской книги»»²². В статье «Русская политическая литература за границей» А. С. Яценко, несмотря на ее политический контекст, по-прежнему сохраняет беспартийный нейтралитет и дает библиографический обзор публикаций об Октябрьской революции, о большевизме и отношении к нему и в целом разделяет примиренческую позицию к советской власти, сформулированную в то время другим бывшим профессором Пермского университета, также находившимся в эмиграции, в Харбине, Н. В. Устряловым²³.

Однако политический нейтралитет журнала и, как следствие, жизнь самого издания оказались недолгими. «Трибуной писателей различных общественно-литературных ориентаций, равным образом советских и эмигрантских, известных и второстепенных, стал журнал «Русская книга» (с 1922 г. «Новая русская книга», издатель А. С. Яценко). Но уже к концу 1922 года стало ясно, что сохранить нейтралитет и объединить две литературы невозможно. Отстаиваемые журналом принципы беспартийности и единства русской литературы «на обоих берегах» не оправдали себя»²⁴.

Уже осенью 1923 года журнал прекратил свое существование: «Журнал Яценко, являющийся бесценной летописью русской литературы в один из самых ярких критических моментов ее истории, пережил такой же неожиданный, стремительный конец, что и весь русский литературный Берлин. Безнадежно хромая весной 1923 года, журнал закрылся осенью, выпустив с января всего четыре книжки. Хотя нам неизвестны непосредственные обстоятельства прекращения издания журнала, очевидна связь его с общим кризисом, разразившимся в русском книгоиздательском

№ 11/12. С. 1–7. О роли этих журналов в литературе см. подробнее: Кубанова Л. Г. Журналы «Русская книга» и «Новая русская книга» в диалоге литератур метрополии и эмиграции: дис. ... канд. филол. наук. М., 1996.

¹⁹ Русский Берлин, 1921–1923. С. 21.

²⁰ Яценко А. От редакции // Русская книга. 1921. № 1. С. 1.

²¹ Русский голос. 1922. № 501 (28 марта). С. 1.

²² Эремита В. Новая русская книга // Русский голос. 1922. 16 авг. (№ 610). С. 4.

²³ Яценко А. С. Русская политическая литература за границей // Русская книга. 1921. № 5. С. 1–10.

²⁴ Бочарова З. С. Феномен зарубежной России 1920-х годов // Русский мир в XX веке: в 6 т. Т. 2 / под ред. Г. А. Бордюгова, А. Ч. Касаева. М.: АИРО-XXI; СПб.: Алетея, 2014. С. 303–304.

деле осенью 1923 года. И все же было бы ошибкой в закрытии *НРК* видеть только одно из проявлений финансового краха издательского дела и не замечать крушения самой идеологической платформы, на которой основывалась деятельность журнала. Писатели, творчество которых казалось Яценко залогом расцвета зарубежной русской литературы – и вместе с тем русской литературы вообще, – порвали с эмиграцией. Русский Берлин опустел. Прекращение журнала означало для Яценко и уход из литературы вообще. Отказавшись от возвращения в Россию и не примкнув ни к какой общественной или литературной группе в эмиграции, – он не вернулся и в литературу. Это обязывает нас судьбу *НРК* рассматривать в контексте исторических сдвигов, произошедших в русской литературе 20-х годов»²⁵.

Однако, находясь в эмиграции, Александр Семенович Яценко занимался не только литературно-критической и издательской деятельностью, но продолжил и научно-педагогическую работу.

Он принял активное участие в учредительном собрании русских ученых, основавших Русскую академическую группу в Берлине. 3 июня 1920 года профессор А. И. Каминка собрал профессоров, находившихся в Берлине, которые горячо отозвались на призыв организовать общение русских ученых. Среди них был и А. С. Яценко, названный в документах собрания «профессором Петроградского университета»²⁶. Он был избран одним из трех делегатов на I съезд Русских академических организаций за границей, но в Париж, где проходил съезд, не прибыл.

С лета 1921 года А. С. Яценко сотрудничал с американским Христианским союзом молодых людей, организовавшим берлинское отделение Русских курсов заочного преподавания. Этот союз с 1922 по 1924 год издавал «Вестник самообразования», где Александр Семенович был одним из редакторов и авторов²⁷.

²⁵ Русский Берлин, 1921–1923. С. 48.

²⁶ Съезды русских академических организаций за границей: 1-й съезд, 10–17 октября 1921 г.; 2-й съезд, 9–16 октября 1922 г. Прага: тип. «Политика», 1923. С. 40.

²⁷ Вышло 10 номеров журнала: № 1–4 – «Вестник самообразования: ежемесячный педагогический журнал», № 5–10 – «Вестник самообразования: ежемесячный журнал духовной культуры, русских и научно-популярных знаний». Журнал издавался под редакцией Н. Н. Алексеева, П. Ф. Андерсона, профессоров А. А. Боголепова и А. С. Яценко. В последнем номере журнала А. С. Яценко в числе редакторов не указан. В 1922 году вышли № 1–3, в 1923-м – № 4–9, в 1924-м – № 10. В журнале «Новая русская книга» содержалась такая информация о выходе этого журнала: «Въ Берлинѣ вышел первый номеръ ежемѣсячнаго педагогическаго журнала “Вѣстникъ Самообразования”, подъ ред. проф. Н. Н. Алексѣева, П. Ф. Андерсона и проф. А. С. Яценко въ изданіи “Русск. Курсовъ Заочн. Преподаванія при Америк. УМСА”. Въ журналѣ дана подробная информация о курсахъ заочнаго преподаванія въ Берлинѣ, о жизни русскихъ студентовъ за рубежомъ въ различныхъ странахъ, о положеніи школьнаго дѣла въ Сов. Россіи, о жизни русск. технич. орг. за рубежомъ». См.: Периодическая печать в эмиграции // Новая русская книга. 1922. № 9. С. 46. О втором номере: «Въ Берлинѣ въ изданіи заочныхъ курсовъ при Америкѣ. Х.С.М.Л. вышелъ № 2 ежемѣсячнаго педагогическаго журнала “Вѣстникъ Самообразования”, изд. подъ редак. проф. Н. Н. Алексѣева, П. Ф. Андерсона и проф. А. С. Яценко. Въ номерѣ, кромѣ передовой статьи генер. секр. Межд. Ком. Х. С. М. Л., д-ра Дж. Р. Мотта “Средство противъ пессимизма”, имѣется богатый освѣдомительный отдѣлъ по Русск. Курсамъ Заочнаго Преподаванія, хроника научной жизни въ Берлинѣ и свѣдѣнія о русскомъ образованіи и русской школе за рубежомъ. В номере 16 стр. бол. фор.». См.: Периодическая печать за рубежом // Новая русская книга. 1922. № 11–12. С. 44–45.

В 1924 году в связи с переводом Русских курсов в Париж он переехал в Литву, где был назначен ординарным профессором, заведующим кафедрой международного права юридического факультета в Университет Витовта Великого (Университет Витаутаса Великого)²⁸. В литовский период А. С. Яценко за границей «был наездами, не прерывал связей с факультетом заочного преподавания Русского высшего технического института, неоднократно посещал его, поддерживал научные контакты»²⁹. В Литве вышло несколько его работ, в том числе капитальный труд «Курс международного права. Том 1. Международное конституционное право»³⁰. Курс содержал значительное приложение, включавшее справочные данные о семидесяти государствах мира, международно-правовой материал, объемный предметно-географический и именной указатели, развернутую библиографию работ на европейских языках (русскоязычная литература не была представлена). В рецензии на эту работу отмечается, что она «является очень большим вкладом в небогатую литовскую юридическую литературу и серьезным вкладом в общую юридическую литературу»³¹. Предполагалось издание еще нескольких томов, посвященных международному административному, частному, экономическому, судебному праву и праву войны, однако они так и не увидели свет.

А. С. Яценко выступал с докладами на научных конференциях. Так, Литва организовывала Конгресс юристов Балтийских государств, который готовилась принять 20–25 мая 1931 года. Накануне, 25 февраля, на совещании намеченных докладчиков с литовской стороны было принято решение «просить профессоров Беяцкина и Яценко изучить вопрос о коллизионных нормах частного права»³².

Александр Семенович Яценко считается основоположником научного федерализма, разработчиком его теории и истории³³, известен теоретико-правовыми, философско-правовыми, международно-правовыми, политическими исследованиями

²⁸ С советизацией Литвы летом 1940 года учебное заведение было переименовано в Каунасский университет. О литовском периоде жизни А. С. Яценко см.: *Eidintas A., Lopata R. Jaščenka Aleksandras (1877.02.23–1934.06.10), rusų teisininkas, filosofas, bibliografas*. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras, 2020. P. 485; *Bučnys A., Bučnytė M., Orlauskas K. Lietuvos (nuo 1930 m. Vytauto Didžiojo) universiteto tarptautinės teisės specialistų pedagoginės, mokslinės veiklos apžvalga* // *Teisės apžvalga*. 2020. Nr. 1. Pp. 196–214; *Kitataučiai Lietuvos tarnybose* // *Tėviškės žiburiai*. 2018. Kovo 13. P. 3.

²⁹ Российское зарубежье во Франции, 1919–2000: биогр. слов.: в 3 т. / под общ. ред. Л. Мухина, М. Авриль, В. Лосской. М.: Наука: Дом-музей М. Цветаевой, 2008–2010. Т. 3: С – Я; Дополнения. С. 658.

³⁰ *Juščenka A. Tarptautinės teisės kursas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto leidinys, 1931.

³¹ *Фридштейн В.* [Рецензия] // Закон и Суд: Вестник Русского юридического общества. 1931. № 3 (23). С. 748.

³² Закон и Суд. 1931. № 18–19. С. 618.

³³ *Яценко А. С. Международный федерализм: Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVIII века*. М.: тип. Имп. Моск. Ун-та, 1908. Оценку этой работы см.: *Корф С. А.* [Рецензия] // Право. 1909. № 11 (15 марта). Стб. 716–719; *Яценко А. С. Теория федерализма: Опыт синтетической теории права и государства*. Юрьев: тип. К. Маттисена, 1912. Оценку этой работы см.: *Лазерсон М.* [Рецензия] // Право. 1913. № 2 (13 янв.). С. 113–118.

и публицистическими работами³⁴. Он, кроме того, автор синтетической теории права³⁵. Будучи профессором Пермского университета, в 1917 году А. С. Яценко опубликовал работу «Что такое федеративная республика и желательна ли она для России?». В ней он детально описывает федеративное устройство государства и выступает против федерализма по национальному принципу, называя его «провинциализмом»³⁶.

³⁴ Яценко А. С. Русские интересы в Малой Азии // Проблемы Великой России. 1916. № 3 (1/14 мая). С. 4–9; № 4 (8/21 мая). С. 1–6; № 5 (18/31 мая). С. 7–11; Он же. П. А. Покровский. Некролог // Юридический вестник. 1916. Кн. XVI (IV). С. 156–161; Он же. Граф Л. А. Камаровский. Жизнь и научная работа // Известия Министерства иностранных дел. 1913. Кн. I. С. 117–134; Он же. Социальные задачи международного права // Известия Министерства иностранных дел. 1912. Кн. IV. С. 113–123; Он же. Политические учения в Англии в XVIII веке и в начале XIX века. М.: тип. т-ва И. Д. Сытина, 1912; Он же. Роль России в сближении Востока и Запада: докл., прочит. на Всемир. конгрессе рас в Лондоне 26 июля 1911 г. Казань: Центр. тип., 1912; Он же. Международные конвенции об условиях труда // Журнал Министерства юстиции. 1908. № 1 (январь). С. 145–157.

³⁵ См. о синтетической теории права А. С. Яценко: Альбов А. П., Масленников Д. В. Право как выражение правды и справедливости (научное наследие русского правоведа А. С. Яценко) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 1999. № 3. С. 137–142; Графский В. Г. Интегральная (синтезированная) юриспруденция: актуальный и все еще не завершённый проект // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2000. № 3 (230). С. 49–64; Он же. Право как результат применения правила законной справедливости (интегральный подход) // Государство и право. 2010. № 12. С. 5–13; Гусарова М. А. К вопросу об истоках интегративного правопонимания в трудах П. А. Сорокина, А. С. Яценко, П. Г. Виноградова // Теория и практика общественного развития. 2019. № 8 (138). С. 29–33; Кошелев М. С. Право как ценность в русской социальной философии конца XIX – начала XX в.: интегрированный подход к правопониманию // Приоритетные направления развития науки и образования. 2015. № 3 (6). С. 268–270; Кравченко А. Е. Синтетическая теория права и государства А. С. Яценко: дис. ... канд. юрид. наук. Белгород, 2015; Куницын А. С. Профессор А. С. Яценко как поборник естественного права и «всемирный реформатор» // Российский журнал правовых исследований. 2018. Т. 5, № 2. С. 210–218; Эбаев З. С.-Э. Идея синтетической теории права и государства А. С. Яценко в контексте российского правоведения XIX – начала XX вв. // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2022. № 10 (149). С. 71–76.

³⁶ Яценко А. С. Что такое федеративная республика и желательна ли она для России? М.: тип. т-ва Рябушинских, 1917. С. 30–31. См. о взглядах А. С. Яценко на федерализм: Беркетова О. А. Российский правовед А. С. Яценко о федеративных отношениях в прошлом и настоящем // Вестник Пензенского государственного университета. 2023. № 4. С. 99–103; Глигич-Золотарева М. В. Александр Яценко в отечественной федералистской мысли // Федерализм. 2008. № 1 (49). С. 148–164; Она же. Теория федерализма Александра Яценко // Конституционно-правовые идеи в монархической России: сб. ст. / отв. ред. Ю. Л. Шульженко. М.: Ин-т государства и права РАН, 2007. С. 106–128; Дульцев А. И. Политико-правовое учение о федерализме в трудах А. С. Яценко // Закон и право. 2013. № 4. С. 40–42; Евстратов А. Э. Генезис идеи федерализма в работах А. С. Яценко (историко-теоретический экскурс) // Федеративное государство: историко-правовой опыт и современные практики (к 100-летию образования СССР): материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 20–22 октября 2022 г.) / отв. ред. Т. Ф. Ящук. Омск, 2022. С. 352–357; Калина В. Ф. А. С. Яценко как первый российский теоретик федерализма // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2011. № 8 (70). С. 225–231; Коваленко В. И. Идеи федерализма в русской политической мысли // Вестник Московского университета. Серия 12: Политические науки. 2015. № 3. С. 56–75; Поцелуев Е. Л. Обсуждение (дискурс) суверенитета в российской правовой науке в конце XIX – начале XX в. // Государство и право. 2016. № 12. С. 54–63.

В научной литературе А. С. Яценко называют «идейным продолжателем философской концепции В. С. Соловьева»³⁷. Основывая свои воззрения во многом на идеях Соловьева о равновесии в праве, Александр Семенович разработал синтетическую теорию права³⁸. Многие его работы широко реферированы.

Поддерживая воззрения В. С. Соловьева, А. С. Яценко отрицал односторонность подходов к природе права, считая это основной бедой существующих теорий права. В юридической литературе отмечается, что современные российские правоведы, сторонники так называемого интегративного правопонимания, не являются основоположниками этой теории, поскольку подобная правовая теория весьма полно и развернуто была изложена почти сто лет назад А. С. Яценко и названа им синтетической теорией права³⁹.

Подвергая критике односторонний подход к определению правовых явлений, А. С. Яценко указывал: «Юридические теории и конструкции обнаруживают неудержимое, но пагубное стремление к искусственному упрощению вопросов, постоянное тяготение к монизму, к выведению всего научного построения из единого принципа. Это и есть искусственное отвлечение частичных элементов от сложного и в своей сложности нераздельного целого»⁴⁰. Ученый был убежден в многогранности юридических явлений, что позволяет смотреть на них с самых разных точек зрения. Именно во избежание ложной односторонности ученый указывал на необходимость «стать на синтетическую точку зрения и искать исчерпывающих и многосторонних определений, которые обнимали бы собою все остальные определения и заключали бы их в себе внутренне-связанными»⁴¹.

Важно при этом отметить, что изложенная позиция А. С. Яценко не означает эклектичного объединения всех существующих взглядов на юридические понятия вообще и понятия права в частности. Для этого, с точки зрения правоведа, требуется «органическое соединение всех односторонних определений на основании синтезирующей силы всеобъемлющего начала, являющегося живой душой всего соединения»⁴². Ключ к реализации такого синтетического подхода, позволяющего постичь истинную природу социальных явлений и примирить враждебные положения, по мысли ученого, в гармонии и равновесии противоборствующих элементов, и прежде всего двух начал – частного и общего⁴³. В этих воззрениях явно прослеживаются идеи, продвигаемые В. С. Соловьевым.

А. С. Яценко импонирует озвученная русским философом идея равновесия как специфической характеристики права: «Равновесие это полагается Соловьевым в разумном гармоничном соединении двух противоборствующих начал – интереса индивидуальной свободы, в которой заинтересована личность, и интереса общего благо-

³⁷ Васильев А. А., Караванов Б. Е. Синтез права, веры и нравственности в правовом учении // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. 2022. Т. 9, № 1. С. 11.

³⁸ Яценко А. С. Синтетическая точка зрения в юридических теориях // Журнал Министерства юстиции. 1912. № 1 (январь). С. 128–142.

³⁹ Правовая наука и юридическая идеология России: энцикл. слов. биографий / ред. В. М. Сырых. М.: Юрист, 2009. Т. 1: XI – начало XX в. С. 845.

⁴⁰ Яценко А. С. Синтетическая точка зрения в юридических теориях. С. 130.

⁴¹ Там же. С. 131.

⁴² Там же.

⁴³ Там же. С. 132.

состояния и безопасности, в котором заинтересовано общество; право и обеспечивающее его государство заинтересовано лишь в разумном равновесии этих противоположных интересов»⁴⁴.

Оригинальность подхода Александра Семеновича к пониманию права выразилась в обосновании гармонии трех начал общественной жизни – права, нравственности и религии⁴⁵, в убеждении, что «руководящая синтетическая идея права дается основной идеей нравственности, – равновесием личной свободы и общего блага»⁴⁶.

А. С. Яценко предлагает свое определение права: «Право есть совокупность действующих в обществе, вследствие коллективно-психического переживания членами общества и принудительного осуществления органами власти, норм поведения, устанавливающих равновесие между интересами личной свободы и общественного блага»⁴⁷. При этом в работе, посвященной анализу философских взглядов В. С. Соловьева, Александр Семенович, отстаивая обоснованность идеи о тесной связи права и нравственности, делает акцент на неизменном характере обусловленности права нравственностью⁴⁸. «Право основу... имеет как в природе человека и общества, неразрывно соединенных в одну общую жизнь, так и в высшем нравственном принципе, по которому высшая нравственная задача, создание совершенного общества, Царства Божия, должна достигаться через последовательную историческую работу. Право и сливается с религией и нравственностью, на них обосновываясь, и отличается от них, реализуя лишь этический минимум и тем обеспечивая условия для дальнейшего существования и развития религиозно-нравственных целей. Отличие права от смежных ему областей разного вида норм состоит в том, что в нем необходимым элементом выступает политическая власть, принудительно охраняющая нормы права»⁴⁹. Таким образом, согласно теории ученого, право, по сути, сливается с религией и нравственностью, отличаясь от них только принудительным характером реализации правовых норм.

А. С. Яценко связывал формальный признак права с принудительностью, но рассматривал эту принудительность в первую очередь как «внутренне-психическую», связанную с переживанием этой принудительности как властного принуждения. Помимо этого, ученый признавал, что праву присуща и принудительность «внешняя», осуществляемая специальными органами политической власти, причем обязательно государственными. Ученый был убежден, что в каждом общественном союзе есть право и «внешняя принудительность его покоится на высшем авторитете в данном союзе, хотя бы этим союзом было и не государство, а первобытное племя, независимая община, церковь, международный союз»⁵⁰.

В научной литературе Александра Семеновича Яценко абсолютно обоснованно называют не только последователем В. С. Соловьева, но и самостоятельным твор-

⁴⁴ Яценко А. С. Философия права Соловьева. СПб.: Сенат. тип., 1912. С. 31.

⁴⁵ Макаров Р. Н. Идея этико-правового синтеза в философии права А. С. Яценко: автореф. дис. ... канд. филос. наук. Тула, 2003. С. 5.

⁴⁶ Яценко А. С. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. Юрьев, 1912. С. 143.

⁴⁷ Там же. С. 183.

⁴⁸ Яценко А. С. Философия права Соловьева. С. 17.

⁴⁹ Он же. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. С. 183–184.

⁵⁰ Правовая наука и юридическая идеология России: энцикл. слов. биографий. С. 851.

ческим мыслителем, который развил «концепцию равновесия личного и общего интереса В. С. Соловьева» до синтетической теории права⁵¹. Взгляды А. С. Яценко на теорию права и государства пронизаны идеями общественной солидарности и равновесия власти, выражающимися в разумной организации дифференцирующихся общественных сил, а закон, по его мнению, должен формироваться как соглашение, компромисс и договор между ними⁵².

Изучение работ А. С. Яценко свидетельствует о том, что он был сторонником историко-рационалистического метода познания правовых явлений⁵³. С точки зрения ученого, только историко-социологическое исследование может дать науке о праве знание того, насколько изменение и развитие политических учреждений зависит от изменений в недрах общественных сил, в чем политические формы должны отвечать историческому характеру народа, общественному состоянию, духу эпохи и положению человечества. В то же время А. С. Яценко указывал: «Для того, чтобы по достоинству оценить ту или другую форму, надо знать... цель, ради которой эта форма существует. Рационалистический метод позволяет посмотреть на человека, на общество и на цель государства и отвергнуть взгляд прежней исторической школы на право как на продукт силы, чуждой человеческой воле»⁵⁴.

В отечественной науке труды А. С. Яценко рассматриваются прежде всего в контексте теории права, и лишь в некоторых источниках указывается на то, что его базовой специализацией являлось международное право⁵⁵.

Ориентируясь на синтетическое понимание общества и личности, ученый приходит «к конструированию таких политических форм жизни, как формирование единого межгосударственного союза и международного права как форм преодоления дисгармонии в жизни народов»⁵⁶.

Взгляды А. С. Яценко на международное право наиболее полно отражены в его ранее процитированной работе «Международный федерализм. Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVIII века», содержащей глубокий анализ исторических аспектов формирования международного права, его сущности и значимости в регулировании отношений, выходящих за рамки конкретного государства.

Обращаясь к вопросу юридической организации человечества, ученый обозначает три основных сформировавшихся подхода по данному вопросу: 1) крайнее утверждение государственного суверенитета как единого источника всякого права и отрицание во внесударственной жизни какой бы то ни было, помимо государственной, власти или какого бы то ни было права (международный аномизм); 2) признание существования норм права, обязательных для государства независимо от его воли, но

⁵¹ *Гараева Г. Ф., Корнев В. Н.* Особенности синтетического подхода А. С. Яценко к определению права // *Общество: политика, экономика, право.* 2017. № 11. С. 87.

⁵² См. об этом подробнее: *Голубцов В. Г., Кузнецова О. А.* Пермская научная юридическая школа: генезис (1916–1920 гг.) // *Труды Института государства и права РАН.* 2025. Т. 20, № 1. С. 29–30.

⁵³ *Яценко А. С.* *Международный федерализм. Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVIII века.* М.: тип. Имп. Моск. Ун-та, 1908. С. 113.

⁵⁴ Там же. С. 112.

⁵⁵ *Крашенинников П. В.* *Серебряный век права.* М.: Статут, 2017. С. 55.

⁵⁶ *Васильев А. А., Караванов Б. Е.* Указ. соч. С. 12.

отрицание какой-либо организованной надгосударственной власти (международный анархизм); 3) признание как существования надгосударственного права, так и необходимости общечеловеческой власти, организованной таким образом, чтобы государствам была гарантирована их автономия и в основе общей верховной власти лежало не иерархическое, а договорное начало (международный федерализм)⁵⁷.

Называя аномизм последствием гипертрофии идеи суверенитета как власти безусловно высшей внутри государства и независимой вовне, А. С. Яценко отмечает аморфный характер международных отношений при таком подходе⁵⁸. Теория государственного суверенитета, утверждает ученый, ведет к провозглашению в международных отношениях борьбы сил, к чрезмерному провозглашению государственной власти, к сведению всего права к государственной воле, к пониманию права как веления государства и отрицанию международного права⁵⁹. Следствием аномистических воззрений, по мнению правоведа, является утверждение права сильного и в конечном счете оправдание войны⁶⁰.

Рассуждая о международном праве, А. С. Яценко называет его источником правовое убеждение человечества. Международное право основывается на признании его государствами и на сознании общей власти, стоящей над ними. Фактором, способствующим созданию международно-правовых норм, имеющих обязательную силу, выступают общие социально-экономические интересы⁶¹. Развивая эту мысль, ученый указывает на невозможность построения логически стройной системы права, регулирующей межгосударственные отношения, иначе как на основе убеждения, что источником этого права является авторитет всего человечества как коллективного целого. Таким источником не может быть воля или авторитет одного государства, поскольку никакое государство не может предписывать нормы права, обязательные для других государств. Яценко настаивает на том, что государства всегда равны между собой в своей независимости друг от друга и изъятие одного государства ничего, кроме национального права, создать не может⁶². Подчеркнем: по Яценко, источником международного права может являться только авторитет человечества, международного союза, общественной среды, обнимающей все человечество⁶³.

В анализируемой работе, изданной чуть более чем за десять лет до создания Лиги Наций – первой универсальной международной организации, направленной на поддержание мира, А. С. Яценко защищает идею создания международной верховной власти, определяя, что «необходимо, чтобы новый юридический принцип был признан и новый юридический орган создан. До тех пор международное право будет топтаться на одном месте и вечно упираться в один и тот же тупик государственного суверенитета»⁶⁴.

⁵⁷ Яценко А. С. Международный федерализм. Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVIII века. С. 76.

⁵⁸ Там же. С. 92.

⁵⁹ Там же. С. 104.

⁶⁰ Там же. С. 123.

⁶¹ Там же. С. 117.

⁶² Там же. С. 226.

⁶³ Там же. С. 232.

⁶⁴ Там же. С. 252.

По мнению ученого, международный федерализм может служить эффективным инструментом для укрепления сотрудничества между государствами и обеспечения мира в условиях глобальных вызовов. А. С. Яценко подчеркивает важность единства при сохранении разнообразия, отмечая, что федеративные структуры позволяют странам сохранять свою идентичность, одновременно действуя в рамках более широкой системы, что способствует гармонизации отношений между народами. Он также рассматривает принципы, на которых должен основываться международный федерализм, включая уважение к суверенитету, подлинное сотрудничество и равенство субъектов, и акцентирует внимание на необходимости создания правовых механизмов, способствующих разрешению конфликтов и делающих недопустимым использование силы, предполагая, что международное право в этой системе должно играть центральную роль.

В последние годы на страницах научной печати все чаще встречаются публикации, авторы которых указывают на необходимость реформирования существующей системы международного права⁶⁵. Представляется, что в условиях современной действительности, обострившей противоречия между государствами, не утратили актуальности идеи А. С. Яценко о важности сохранения авторитета некой внешней силы, находящейся вне конкретного государства, о недопустимости торжества права сильного и применения оружия как средства преодоления межгосударственных разногласий.

Идеи гуманности и общечеловеческой солидарности нашли отражение в размышлениях Александра Семеновича о международном рабочем праве, в начале XX века находившемся в стадии зарождения.

Анализируя в опубликованной в 1908 году статье «Международные конвенции об условиях труда» современную экономическую жизнь, ученый указывает на формирование мирового хозяйства и единой экономической жизни, для которых характерен выход производства и потребления далеко за пределы отдельного государства. Он очень точно подмечает, что изменения национального трудового законодательства, принимаемые в интересах работника, могут «поставить промышленность в полную невозможность бороться с заграничной конкуренцией, что в конечном счете послужит не в пользу, а во вред самому рабочему населению»⁶⁶. В связи с этим автором отмечается ограниченность возможностей национального законодательства в регулировании отношений труда и капитала и переход указанной проблематики на международную почву.

⁶⁵ См., например: *Лазутин Л. А.* Современное состояние права международной безопасности как отрасли международного права // Современное право. 2024. № 5. С. 99–105; *Карташкин В. А.* Международный правопорядок в условиях глобальных трансформаций // Современное право. 2025. № 2. С. 132–138; *Мусаелян Л. А.* Кризис международного права: цивилизационный и геополитический факторы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 4 (26). С. 211–225; *Власова К. В., Тимченко В. А.* Реформа ООН и ее влияние на современную систему международных отношений // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 476. С. 121–129.

⁶⁶ *Яценко А. С.* Международные конвенции об условиях труда. С. 146.

Рассуждая о содержании международного рабочего права как нового раздела международного права, А. С. Яценко выделяет: частное международное рабочее право и административное международное рабочее право⁶⁷.

Частное международное рабочее право охватывает нормы права, направленные на регламентацию юридического положения иностранных рабочих в чужом государстве. Примечательно, что, рассуждая о данном праве, А. С. Яценко уже тогда отмечал необходимость отнесения к этому блоку таких новых сторон жизни рабочего, как право на страхование от несчастных случаев, на случай старости и от безработицы, а также вопросов, касающихся семьи рабочего, его обязательств, его собственности и наследования этой собственности. Обозначая два крайних подхода государств к регулированию труда иностранных рабочих – от стремления сохранить выгоды родного закона лишь за отечественными рабочими до ультралиберального, направленного на полное уравнивание положения иностранных рабочих с отечественными, – А. С. Яценко фиксирует наметившуюся тенденцию государств все чаще прибегать к принципу взаимности, когда иностранный рабочий получает в данном государстве те же права, что и в его родной стране предоставляются законодательством подданным страны, его приютившей⁶⁸.

Административное международное рабочее право, указывает А. С. Яценко, предназначено для регулирования условий труда в различных государствах посредством международного законодательства и соглашений. Сюда, по мнению ученого, в первую очередь относится запрещение общественно вредного труда, разрушающего физическое и нравственное здоровье рабочего населения, в котором заинтересовано все общество. В качестве объекта особой защиты Александр Семенович называет труд женщин и детей, как «самый источник народной жизни»⁶⁹. Полное запрещение труда для детей в раннем возрасте, запрещение ночного труда для женщин и детей диктуются как элементарной гуманностью, так и интересами самого общества. Среди других острых вопросов, которые требуют международного регулирования на межгосударственном уровне, ученый выделяет вредные условия труда, обусловленные использованием в промышленности таких опасных для здоровья работающих веществ, как фосфор и свинец, регламентацию продолжительности рабочего времени, вопрос о минимуме заработной платы, а также контроль использования труда надомных работников.

При этом, по мнению А. С. Яценко, решение обозначенных проблем невозможно одним лишь принятием международных конвенций, если не будет организован международный контроль их исполнения. В этом контексте он предлагает установить правила об обмене государствами ежегодными отчетами (рапортами) своих инспекторов.

⁶⁷ Яценко А. С. Международные конвенции об условиях труда. С. 151.

⁶⁸ Там же. С. 154.

⁶⁹ Там же.

Указанные идеи впоследствии нашли воплощение в создании в 1919 году в рамках Лиги Наций Международной организации труда, которая стала первой специализированной организацией на международной арене, нацеленной на защиту прав работников на глобальном уровне посредством установления стандартов труда и возможности влияния на национальные законодательства. Примечательно, что в Преамбуле Устава Международной организации труда отражена не только важность достижения социальной справедливости через улучшение условий труда, но также озвученная Александром Семеновичем Яценко мысль о возможности решения проблем трудового законодательства только всеобщими усилиями на международном уровне: «...отказ какой-нибудь страны предоставить трудящимся человеческие условия труда является помехой для других народов, желающих улучшить условия труда в своих странах»⁷⁰.

Следует также отметить, что А. С. Яценко – блестящий знаток иностранных языков. Он перевел важные для отечественного правоведения работы В. Вильсона, Л. Дюги, С. Лоу⁷¹. Современники характеризовали его переводы не иначе как прекрасные⁷². Настоящей библиографической ценностью является подготовленная и изданная в 1913 году Александром Семеновичем русская библиография по истории древней философии⁷³.

А. С. Яценко скончался в Берлине в 1934 году.

Александр Семенович Яценко являлся профессором Пермского университета с 1 июля 1917 года по декабрь 1918-го.

⁷⁰ Устав Международной организации труда: принят в 1919 г. URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/51520/.

⁷¹ Вильсон В. Государство. Прошлое и настоящее конституционных учреждений. С приложением текста важнейших конституций / пер. под ред. А. С. Яценко; с предисл. М. М. Ковалевского. М.: Изд. В. М. Саблина, 1905; Лоу С. Государственный строй Англии / пер. под ред. проф. А. С. Яценко; с вступ. замечанием и статьей П. Г. Виноградова. М.: тип. т-ва И. Д. Сытина, 1910; Дюги Л. Социальное право, индивидуальное право и преобразование государства: Лекции, прочитанные в 1908 г. в Высшей школе наук в Париже / пер. приват-доцентов Моск. ун-та А. Яценко, с предисл. проф. А. С. Алексеева. М.: Н. Н. Ключков, 1909; Он же. Конституционное право. Общая теория государства / пер. приват-доцентов Моск. ун-та А. Яценко, В. Краснукотского и Б. Сыромятникова; с предисл. к рус. пер. проф. П. Новгородцева и авт. М.: тип. Т-ва И. Д. Сытина, 1908.

⁷² См., например: Жилин А. А. Новое направление во французской юриспруденции: Учение о государстве и праве проф. Л. Дюги. Киев: тип. Имп. Ун-та св. Владимира АО Н. Т. Корчак-Новицкого, 1910. С. 5.

⁷³ Яценко А. С. Русская библиография по истории древней философии. Юрьев: тип. К. Матти-сена, 1915. Это был фрагмент большого библиографического труда по истории философии «Русская библиография по философии и религии с начала письменности и по наши дни», который предполагалось издать в 1918 году в московском издательстве «Путь», однако издание так и не состоялось.

Список научных работ и публикаций
Александра Семеновича Яценко,
использованных в настоящей статье

Яценко А. Зачем мы воюем? (По поводу речи Асквита) // Народная свобода. 1917. № 56 (24 сент.). С. 2.

Яценко А. С. Международные конвенции об условиях труда // Журнал Министерства юстиции. 1908. № 1 (январь). С. 145–157.

Яценко А. С. Международный федерализм. Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVIII века. М.: тип. Имп. Моск. Ун-та, 1908.

Яценко А. Наше «опрошение» (несколько современных мыслей по поводу одной толстовской идеи) // Голос России. 1920. 21 ноября.

Яценко А. С. П. А. Покровский. Некролог // Юридический вестник. 1916. Кн. XVI. С. 156–161.

Яценко А. С. Политические учения в Англии в XVIII веке и в начале XIX века. М.: тип. т-ва И. Д. Сытина, 1912.

Яценко А. С. Роль России в сближении Востока и Запада: докл., прочит. на Всемир. конгрессе рас в Лондоне 26 июля 1911 г. Казань: Центр. тип., 1912.

Яценко А. С. Русская библиография по истории древней философии. Юрьев: тип. К. Маттисена, 1915.

Яценко А. С. Русская политическая литература за границей // Русская книга. 1921. № 5. С. 1–10.

Яценко А. С. Русские интересы в Малой Азии // Проблемы Великой России. 1916. № 3 (1/14 мая). С. 4–9; № 4 (8/21 мая). С. 1–6; № 5 (18/31 мая). С. 7–11.

Яценко А. С. Синтетическая точка зрения в юридических теориях // Журнал Министерства юстиции. 1912. № 1 (январь). С. 128–142.

Яценко А. С. Социальные задачи международного права // Известия Министерства иностранных дел. 1912. Кн. IV. С. 113–123.

Яценко А. С. Теория федерализма: Опыт синтетической теории права и государства. Юрьев: тип. К. Маттисена, 1912.

Яценко А. С. Философия права Соловьева. СПб.: Сенат. тип., 1912.

Яценко А. С. Что такое федеративная республика и желательна ли она для России? М.: [б.и.], тип. т-ва Рябушинских, 1917.

Яценко А. С. Граф Л. А. Камаровский. Жизнь и научная работа // Известия Министерства иностранных дел. 1913. Кн. I. С. 117–134.

Библиографический список

Альбов А. П., Масленников Д. В. Право как выражение правды и справедливости (научное наследие русского правоведа А. С. Яценко) // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 1999. № 3. С. 137–142.

Беркетова О. А. Российский правовед А. С. Яценко о федеративных отношениях в прошлом и настоящем // Вестник Пензенского государственного университета. 2023. № 4. С. 99–103.

Берлинская миссия полпреда Иоффе 1918 г.: документы / авт.-сост. А. Ю. Ватлин, Л. В. Ланник, Т. Пентер. М.: Полит. энцикл., 2023.

Бочарова З. С. Феномен зарубежной России 1920-х годов // Русский мир в XX веке: в 6 т. Т. 2 / под ред. Г. А. Бордюгова, А. Ч. Касаева. М.: АИРО-XXI; СПб.: Алетейя, 2014.

Васильев А. А., Караванов Б. Е. Синтез права, веры и нравственности в правовом учении // Вестник юридического факультета Южного федерального университета. 2022. Т. 9, № 1. С. 9–16. DOI: 10.18522/2313-6138-2022-9-1-1.

Вильсон В. Государство. Прошлое и настоящее конституционных учреждений. С приложением текста важнейших конституций / пер. под. ред. А. С. Яценко; с предисл. М. М. Ковалевского. М.: Изд. В. М. Саблина, 1905.

Вишняк М. Дань прошлому. Нью-Йорк: Изд-во им. Чехова, 1954.

Власова К. В., Тимченко В. А. Реформа ООН и ее влияние на современную систему международных отношений // Вестник Томского государственного университета. 2022. № 476. С. 121–129. DOI: 10.17223/15617793/476/13.

Гараева Г. Ф., Корнев В. Н. Особенности синтетического подхода А. С. Яценко к определению права // Общество: политика, экономика, право. 2017. № 11. С. 84–88.

Глигич-Золотарева М. В. Александр Яценко в отечественной федералистской мысли // Федерализм. 2008. № 1 (49). С. 148–164.

Глигич-Золотарева М. В. Теория федерализма Александра Яценко // Конституционно-правовые идеи в монархической России: сб. ст. / ред. Ю. Л. Шульженко. М.: Ин-т государства и права РАН, 2007. С. 106–128.

Голубцов В. Г., Кузнецова О. А. Пермская научная юридическая школа: генезис (1916–1920 гг.) // Труды Института государства и права РАН. 2025. Т. 20, № 1. С. 12–54. DOI: 10.35427/2073-4522-2025-20-1-golubtsov-kuznetsova.

Графский В. Г. Интегральная (синтезированная) юриспруденция: актуальный и все еще не заверченный проект // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2000. № 3 (230). С. 49–64.

Графский В. Г. Право как результат применения правила законной справедливости (интегральный подход) // Государство и право. 2010. № 12. С. 5–13.

Гуль Р. Я унес Россию. Апология русской эмиграции // Новый журнал. 1978. № 132.

Гусарова М. А. К вопросу об истоках интегративного правопонимания в трудах П. А. Сорокина, А. С. Яценко, П. Г. Виноградова // Теория и практика общественного развития. 2019. № 8 (138). С. 29–33.

Дульцев А. И. Политико-правовое учение о федерализме в трудах А. С. Яценко // Закон и право. 2013. № 4. С. 40–42.

Дюги Л. Конституционное право. Общая теория государства / пер. приват-доцентов Моск. ун-та А. Яценко, В. Краснокутского и Б. Сыромятникова; с предисл. к рус. пер. проф. П. Новгородцева и авт. М.: тип. т-ва И. Д. Сытина, 1908.

Дюги Л. Социальное право, индивидуальное право и преобразование государства: Лекции, прочит. в 1908 г. в Высшей шк. наук в Париже / пер. приват-доцентов Моск. ун-та А. Яценко; с предисл. проф. А. С. Алексеева. М.: Н. Н. Ключков, 1909.

Евстратов А. Э. Генезис идеи федерализма в работах А. С. Яценко (историко-теоретический экскурс) // Федеративное государство: историко-правовой опыт и современные практики (к 100-летию образования СССР): материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Омск, 20–22 октября 2022 г.) / отв. ред. Т. Ф. Ящук. Омск, 2022. С. 352–357.

Жилин А. А. Новое направление во французской юриспруденции: Учение о государстве и праве проф. Л. Дюги. Киев: тип. Имп. Ун-та св. Владимира Акц. Общ. Н. Т. Корчак-Новицкого, 1910.

Калина В. Ф. А. С. Яценко как первый российский теоретик федерализма // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. 2011. № 8 (70). С. 225–231.

Карташкин В. А. Международный правопорядок в условиях глобальных трансформаций // Современное право. 2025. № 2. С. 132–138. DOI: 10.25799/NI.2025.52. 32.025.

Коваленко В. И. Идеи федерализма в русской политической мысли // Вестник Московского университета. Серия 12: Политические науки. 2015. № 3. С. 56–75.

Корф С. А. [Рецензия] // Право: еженед. юрид. газ. 1909. № 11 (15 марта). С. 716–719. Рец. на кн.: Яценко А. С. Международный федерализм: Идея юридической организации человечества в политических учениях до конца XVIII века. М., 1908.

Кошелев М. С. Право как ценность в русской социальной философии конца XIX – начала XX в.: интегрированный подход к правопониманию // Приоритетные направления развития науки и образования. 2015. № 3 (6). С. 268–270.

Кравченко А. Е. Синтетическая теория права и государства А. С. Яценко: дис. ... канд. юрид. наук. Белгород, 2015.

Крашенинников П. В. Серебряный век права. М.: Статут, 2017.

Кубанова Л. Г. Журналы «Русская книга» и «Новая русская книга» в диалоге литератур метрополии и эмиграции: дис. ... канд. филол. наук. М., 1996.

Куницын А. С. Профессор А. С. Яценко как поборник естественного права и «всемирный реформатор» // Российский журнал правовых исследований. 2018. Т. 5, № 2 (15). С. 210–218.

Лазерсон М. [Рецензия] // Право: еженед. юрид. газ. 1913. № 2 (13 янв.). С. 113–118. Рецензия на кн.: Яценко А. Теория федерализма. Опыт синтетической теории права и государства. Юрьев, 1912.

Лазутин Л. А. Современное состояние права международной безопасности как отрасли международного права // Современное право. 2024. № 5. С. 99–105.

Лоу С. Государственный строй Англии / пер. под ред. проф. А. С. Яценко; с вступ. замечанием и статьей П. Г. Виноградова. М.: тип. т-ва И. Д. Сытина, 1910.

Макаров Р. Н. Идея этико-правового синтеза в философии права А. С. Яценко. автореф. дис. ... канд. филос. наук. Тула, 2003.

Мусаелян Л. А. Кризис международного права: цивилизационный и геополитический факторы // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. Вып. 4 (26). С. 211–225.

Поцелуев Е. Л. Обсуждение (дискурс) суверенитета в российской правовой науке в конце XIX – начале XX в. // Государство и право. 2016. № 12. С. 54–63.

Правовая наука и юридическая идеология России: энцикл. слов. биографий / отв. ред. В. М. Сырых. М.: Юрист, 2009. Т. 1: XI – начало XX в.

Русский Берлин, 1921–1923: по материалам архива Б. И. Николаевского в Гуверовском институте / сост., вступ. ст. и коммент. Л. Флейшмана, Р. Хьюза, О. Раевской-Хьюз. М.: Русский путь, 2003.

Российское зарубежье во Франции, 1919–2000: биогр. слов.: в 3 т. / под общ. ред. Л. Мухина, М. Авриль, В. Лосской. М.: Наука: Дом-музей М. Цветаевой, 2008–2010. Т. 3: С – Я; Дополнения.

Стародубцев Г. С. Международно-правовая наука российской эмиграции (1918–1939). М.: Кн. и бизнес, 2000.

Съезды русских академических организаций за границей: 1-й Съезд, 10–17 октября 1921 г., 2-й Съезд, 9–16 октября 1922 г. Прага: Правл. Союза рус. акад. организаций за границей, 1923.

Цветкова С. Г. Роль интеллигенции русского зарубежья в сохранении и развитии отечественной культуры. А. С. Яценко // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2008. № 3. С. 26–30.

Эбаев З. С. Э. Идея синтетической теории права и государства А. С. Яценко в контексте российского правоведения XIX – начала XX вв. // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2022. № 10. С. 71–76.

Эремита В. Новая русская книга // Русский голос. 1922. 16 авг. (№ 610). С. 4.

Bučnys A., Bučnytė M., Orlauskas K. Lietuvos (nuo 1930 m. Vytauto Didžiojo) universiteto tarptautinės teisės specialistų pedagoginės, mokslinės veiklos apžvalga // Teisės apžvalga. 2020. Nr. 1. Pp. 196–214.

Eidintas A., Lopata R. Jaščenka Aleksandras (1877.02.23–1934.06.10), rusų teisininkas, filosofas, bibliografas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras, 2020.

Kitataučiai Lietuvos tarnybose // Tėviškės žiburiai. 2018. Kovo 13. P. 3.

Haupt G., Marie J.-J. Makers of the Russian Revolution. Biographies of Bolshevik Leaders. N. Y.: Cornell University Press, 1974.

Juščenka A. Tarptautinės teisės kursas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto Teisių fakulteto leidinys, 1931.

Ex jure

Информация для цитирования

Кузнецова О. А., Суханова М. Г. Двенадцать первых: профессор Пермского университета Александр Семенович Яценко // Ex jure. 2025. № 3. С. 46–65. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-46-65

Kuznetsova O. A., Suhanova M. G. The First Twelve: Aleksandr S. Yashchenko, Professor at Perm University. Ex jure. 2025. № 3. Pp. 46–65. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-46-65

ЧАСТНОПРАВОВЫЕ (ЦИВИЛИСТИЧЕСКИЕ) НАУКИ

УДК 349.3

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-66-79

Юридические факты в праве социального обеспечения: некоторые теоретические вопросы

Ю. В. Васильева

Доктор юридических наук, профессор,
зав. кафедрой трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: vasiliev95@list.ru

И. Р. Маматказин

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: dekart74@yandex.ru

Аннотация: *устоявшееся в правовой науке понимание юридического факта как жизненного обстоятельства, порождающего юридические последствия, может создать представление о нем как о явлении, имеющем определенное самостоятельное значение по отношению к норме права и влияющем на ее действие. В соответствии с этой логикой изменение жизненного обстоятельства должно являться основной предпосылкой для изменения*

© Васильева Ю. В., Маматказин И. Р., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

юридической стороны факта, что, в свою очередь, должно отразиться и на содержании правоотношения. Но в действительности связь между юридическим фактом – жизненным обстоятельством и правоотношением, то есть правами и обязанностями субъектов, сложнее. Авторы рассматривают проявление этой связи в правоотношениях по социальному обеспечению. Также в статье анализируется возможность применения презумпций при назначении видов социального обеспечения, при этом акцент делается на презумпции добросовестности.

Ключевые слова: право социального обеспечения; юридические факты; правовая презумпция; добросовестность

Legal Facts in Social Security Law: Theoretical Issues

Yu. V. Vasilyeva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: vasilev95@list.ru

I. R. Mamatkazin

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: dekart74@yandex.ru

Abstract: *the established understanding in legal science of a legal fact as a life circumstance that gives rise to legal consequences can create the following idea of it: as a phenomenon that has a certain independent value in relation to the rule of law, and also influences the effect of the rule of law. Following this logic, a change in life circumstances should be the main prerequisite for a change in the legal side of the fact, which, in turn, should affect the content of the legal relationship. However, in reality, the link between a legal fact – a life circumstance and a legal relation i.e. the rights and obligations of subjects is more complicated. The authors consider the manifestation of this link in legal relations on social security. Moreover, the article analyses the possibility of applying presumptions when assigning types of social security, with particular attention to the presumption of good faith.*

Keywords: social security law; legal facts; legal presumption; good faith

Юридические факты имеют большое значение в правовом регулировании отношений, входящих в сферу права социального обеспечения. По общему правилу, они обуславливают возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей¹. Природа юридических фактов весьма сложна, тем не менее в ней выделяют материальную и идеальную стороны², указывая на то, какое значение им придается нормами права или общим смыслом законодательства³. С. С. Алексеев, раскрывая природу юридических фактов, сравнивал их с «рычажками», приводящими в действие правовые нормы⁴.

Нужно отметить, что право на определенный вид социального обеспечения действительно обусловлено наличием соответствующего жизненного обстоятельства: право на пенсию по старости – достижением пенсионного возраста, на пенсию по инвалидности – признанием лица инвалидом, право на получение постоянного постороннего ухода – подтверждением факта нетрудоспособности. Данные обстоятельства в праве социального обеспечения рассматриваются как основные юридические факты, определяющие вид пенсии: по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца⁵. Кроме этого, немалое значение имеют факты, обуславливающие возникновение отдельных правомочий, связанных с размером пенсий. Например, при достижении гражданином 80-летнего возраста он признается нуждающимся в постоянном постороннем уходе, ему устанавливается фиксированная выплата в повышенном размере и надбавка на уход⁶. Можно отметить, что период ухода за таким гражданином включается в страховой стаж неработающего трудоспособного лица, осуществляющего уход, с начислением нестраховых пенсионных коэффициентов. Таким образом, одно и то же жизненное обстоятельство служит юридическим фактом и в пенсионном правоотношении, и в правоотношении по формированию будущих пенсионных прав. Поэтому необходимо выявить различия в юридической оценке этого жизненного обстоятельства. В анализируемом примере материальная составляющая юридического факта (достижение пенсионером 80-летнего возраста) остается неизменной, меняется юридическая составляющая. Это изменение проявляется в правах и обязанностях субъектов, зафиксированных в диспозиции правовой нормы.

Следовательно, можно заключить, что гипотеза юридической нормы содержит указание на непосредственно жизненное обстоятельство, а то, что делает это обстоятельство юридическим фактом, фиксируется в диспозиции нормы. Причем в дальнейшем законодатель может изменить диспозицию нормы (объем прав и обязанностей) при неизменности самого жизненного обстоятельства, что, однако, повлияет на правовую характеристику юридического факта. Правоприменительная практика в сфере социального обеспечения данный тезис подтверждает.

¹ Матузов Н. И., Малько А. В. Теория государства и права: учеб. М.: Дело (РАНХиГС), 2022. С. 392–394.

² Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве / под ред. Л. А. Плехановой. М.: Юрид. лит., 1984. С. 13.

³ Тарасова В. А. Юридические факты в области пенсионного обеспечения. М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1974. С. 9.

⁴ Алексеев С. С. Общая теория права: учеб. 2-е изд. М.: Проспект, 2009. С. 402.

⁵ В. С. Андреев рассматривал их как «собственно юридические факты». См.: Андреев В. С. Научные труды: в 2 т. М.: Изд. центр Ун-та им. О. Е. Кутафина, 2013. Т. 1. С. 290.

⁶ О страховых пенсиях: Федер. закон от 28 дек. 2013 г. № 400-ФЗ: принят Гос. Думой 23 дек. 2013 г.: одобрен Советом Федерации 25 дек. 2013 г. Далее – Закон о страховых пенсиях.

В частности, до 2024 года пособие по уходу за ребенком выплачивалось застрахованным лицам при условии работы в режиме неполного рабочего времени или на дому. С 1 января 2024-го возможность родителя осуществлять трудовую деятельность, находясь в отпуске по уходу за ребенком, ничем не ограничена⁷. Более того, право на пособие сохраняется и в случае, если лицо фактически выходит из отпуска по уходу за ребенком и приступает к трудовой деятельности на условиях полного рабочего времени. Заметим, что изменения, произошедшие в законодательстве о пособиях, гораздо глубже формального разрешения работать в период отпуска по уходу за ребенком – изменилось само понимание ухода за ребенком как юридического факта. С одной стороны, жизненное обстоятельство, связанное с правом на пособие, – рождение ребенка и уход за ним до полутора лет – осталось в законе неизменным: и до 2024 года, и после него родители в одинаковой степени осуществляли уход за своими детьми, поскольку ребенок до полутора лет объективно нуждается в ежедневном постоянном уходе. С другой стороны, если до 2024 года закон в отношении ухода за ребенком принимал во внимание только фактические действия родителя, обусловленные непосредственным контактом с ребенком, такие как кормление, смена пеленок, одежды, гуляние и т.п., то с 2024-го уход за ребенком как юридический факт стал рассматриваться шире. Сегодня уход воспринимается как действия, связанные с содержанием, воспитанием ребенка и ответственностью за него, в основе которых лежит биологическая и социальная связь между родителем и ребенком. И в последнем случае подобные действия не могут быть обусловлены только непосредственным контактом, а следовательно, родитель, работающий дистанционно, в режиме неполного или полного рабочего дня, не прерывает процесса ухода за ребенком. Исходя из этого, можно заключить, что восприятие юридического факта законодателем изменилось.

Другой пример. Такое обстоятельство, как «состояние на иждивении», имеющее юридическое значение не только для установления пенсии по случаю потери кормильца, но и для определения размера фиксированной выплаты к страховым пенсиям, в свое время определялось только как материальное содержание, предоставляемое кормильцем нетрудоспособному члену семьи. При этом для подтверждения факта состояния на иждивении пенсионными службами производилось сопоставление дохода нетрудоспособного члена семьи и той доли дохода кормильца, которая ему предоставлялась или должна была предоставляться. Конституционный Суд РФ постановлением от 22 апреля 2020 г. № 20-П⁸ скорректировал данную практику, указав, что такое узкое понимание состояния на иждивении не оправдано и нарушает права индивидов, а именно: наряду с материальным содержанием должны приниматься в расчет биологические и социальные связи между индивидами, а также услуги, оказываемые нетрудоспособным индивидам и необходимые им, кото-

⁷ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федер. закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ: принят Гос. Думой 20 дек. 2006 г.: одобрен Советом Федерации 27 дек. 2006 г. (в ред. 01.01.2024). Статья 11.1.

⁸ По делу о проверке конституционности части 3 статьи 17 Федерального закона «О страховых пенсиях» в связи с жалобой гражданки И. К. Дашковой: постановление Конституционного Суда РФ от 22 апр. 2020 г. № 20-П.

рые не всегда могут быть оценены в денежном выражении. Выводы Конституционного Суда изменили значение факта состояния на иждивении, позволив включить в круг нетрудоспособных иждивенцев даже тех лиц, чей доход превышает доход их кормильца. В данном случае, при сохранении неизменной гипотезы юридической нормы, права, содержащиеся в диспозиции, были распространены на более широкий круг лиц.

На основании этого в судебной и правоприменительной практике начинает последовательно формироваться такая категория, как «иждивенческая нагрузка», испытываемая кормильцем. По своей сути «иждивенческая нагрузка» как юридический факт мало отличается от «состояния на иждивении», поскольку и в первом, и во втором случае мы имеем дело с одним и тем же жизненным обстоятельством – обязанностью кормильца заботиться о нетрудоспособном члене семьи. Тем не менее нужно отметить, что иждивенческая нагрузка, во-первых, учитывает ряд аспектов, которые пока не воспринимаются при оценке факта состояния на иждивении; во-вторых, она в большей степени соотносится с субъектом, осуществляющим уход⁹, в то время как «состояние на иждивении» является юридическим фактом, порождающим права нетрудоспособных членов семьи.

Эти примеры раскрывают связь между содержанием правоотношения и существенно юридического факта. Жизненные обстоятельства бывают многогранными, и законодатель, в зависимости от поставленной им цели, вправе указать на связь прав и обязанностей субъектов с одним комплексом свойств юридического факта, более узким, или с другим, более широким, не меняя формально сам юридический факт, закрепленный в гипотезе нормы.

Несмотря на то что юридические факты – состояние на иждивении и уход за ребенком – формально остались прежними, порядок их подтверждения изменился. Не случайно в теории юридических фактов в праве социального обеспечения говорится не только о самих фактах, но и об их доказательствах. И хотя доказательства и доказывание более свойственны процессуальным формам права, в процедурных социально-обеспечительных правоотношениях данные категории тоже активно применяются.

Регулирование социально-обеспечительных правоотношений представляет собой сложный механизм, включающий, наряду с непосредственно правовыми нормами, также принципы, преюдиции, презумпции. Нужно отметить, что в теории права презумпции рассматриваются и как логические категории, и как правовые явления¹⁰. В последнем случае авторы указывают на презумпцию как на средство юридической техники, а также признают существование презумпций-норм¹¹.

⁹ Обзор практики рассмотрения судами дел по пенсионным спорам: утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 июня 2024 г. Пункт 21. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_479522.

¹⁰ См., например: *Анчишина Е. А.* Презумпции в современном праве: понятие и правовое значение // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право. 2021. Т. 31, вып. 1. С. 72–73.

¹¹ По мнению О. А. Кузнецовой, данные нормы являются специализированными нормами права, имеют особенности нормативной структуры и занимают особое место в нормативно-правовом массиве. См. об этом подробнее: *Кузнецова О. А.* Презумпции в гражданском праве: учеб. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004. С. 46.

Правовые презумпции, представляющие собой юридические предположения, не требующие подтверждения, имеют непростую конструкцию. Например, в структуре презумпции выделяют условие действия презумпции и непосредственно саму презумпцию. Кроме этого, среди обязательных элементов правовой презумпции есть нормативное предписание, дающее возможность опровержения презумпции¹². Таким образом, презумпция является именно правовым предположением о существовании какого-либо обстоятельства, но не утверждением данного обстоятельства.

Несмотря на то что наибольшее внимание исследованию презумпций уделяется в гражданском праве и гражданском процессе, существование презумпций отмечается и в публично-правовой сфере, но с определенными особенностями, присущими публично-правовым презумпциям¹³.

Социально-обеспечительные правоотношения принадлежат преимущественно сфере публичного права. Юридические факты, лежащие в основе правоотношений по социальному обеспечению, должны быть с достоверностью установлены и не вызывать сомнения. На основании этого возможность применения презумпций при назначении пенсий, пособий, иных видов социального обеспечения ограничена. Тем не менее в некоторых случаях правовое презюмирование используется и в праве социального обеспечения.

Как было указано ранее, презумпция является правовым предположением о существовании какого-либо обстоятельства, с которым связаны определенные права и обязанности сторон правоотношений. Само применение юридической конструкции презумпции обусловлено наличием некоторой неопределенности в существовании жизненного обстоятельства¹⁴. Также отмечается, что применение презумпции, как правило, обусловлено активными действиями субъектов по реализации субъективных прав и исполнению обязанностей¹⁵.

Следует обратить внимание на один из самых ярких примеров презумпции в праве социального обеспечения, закрепленный в пенсионной норме. Статья 10 Закона о страховых пенсиях, раскрывая понятие «иждивение», которое является необходимым условием для подтверждения права на пенсию по случаю потери кормильца (далее – пенсия по СПК), указывает, что до достижения лицом возраста 18 лет его нахождение на иждивении умершего кормильца «предполагается и не требует доказательств». Несмотря на то что в анализируемой норме использован характерный для презумпции прием, обозначенный термином «предполагается», особенности данной нормы заставляют усомниться в том, что мы имеем дело именно с презумпцией. Важно понимать, что в юридической конструкции иждивения применительно к данным случаям отсутствует возможность опровержения факта

¹² Кузнецова О. А. Указ. соч. С. 47–50.

¹³ Булаевский Б. А. Понимание презумпций как основа их эффективного применения (в поиске гражданско-правовых особенностей) // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 54.

¹⁴ Он же. Презумпции в общих правилах об ответственности за нарушение обязательств // Lex russica. 2017. № 5 (126). С. 41.

¹⁵ Виниченко Ю. В. О презумпции добросовестности в российском праве // Ученые записки Казанского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2018. Т. 160, кн. 2. С. 288.

иждивения. Иными словами, иждивение не просто предполагается и не требует никаких доказательств, оно утверждается и не может быть опровергнуто никакими доказательствами.

Нахождение на иждивении является основополагающим юридическим фактом, с которым законодатель связывает возникновение права на пенсию по СПК. В случаях, когда речь не идет о детях умершего кормильца, без подтверждения данного факта пенсия не может быть назначена. Практика назначения страховых пенсий свидетельствует о коллегиальном порядке установления факта нахождения на иждивении. Согласно письму Пенсионного фонда России (в настоящее время – Социальный фонд России, СФР) руководитель территориального органа СФР может привлечь к рассмотрению отдельных вопросов реализации пенсионных прав граждан специалистов, могущих высказать мнение по данному вопросу в виде рекомендаций¹⁶.

Следует отметить, что по достижении 18-летнего возраста лица, претендующие на пенсию по СПК и не проходящие обучение, сталкиваются со значительными трудностями именно в отношении подтверждения факта нахождения на иждивении умершего кормильца. И здесь важно принять во внимание, что основу иждивения составляет не только юридическая обязанность по материальному содержанию нетрудоспособного члена семьи, но и фактическое исполнение такой обязанности путем предоставления материальной помощи, которая являлась бы основным и постоянным источником средств к существованию члена семьи. Данное обстоятельство устанавливается путем сопоставления дохода нетрудоспособного члена семьи с той долей дохода умершего кормильца, которая полагалась ему при его жизни. В этом смысле недобросовестные родители, уклоняющиеся от уплаты алиментов, ставят детей в неблагоприятное положение, не только не предоставляя им содержание при жизни, но и фактически лишая возможности получать пенсию по СПК в случае их смерти. Неофициальное трудоустройство, серая зарплата кормильца также негативно влияют на положение нетрудоспособных членов семьи при решении вопроса об установлении им пенсии по СПК.

Далее заметим, что эти требования не принимаются во внимание, если иждивение подтверждается в отношении несовершеннолетнего индивида или лица старше 18 лет, но обучающегося по очной форме обучения. В этом случае наличие семейных отношений с умершим кормильцем является, по сути, единственным условием, подтверждение которого обуславливает наличие права на пенсию по СПК.

Анализ положений подпункта 4.1 пункта 4 статьи 10 Закона о страховых пенсиях позволяет сделать вывод о том, что отсутствие возможности для опровержения предполагаемого обстоятельства указывает не на предположение, то есть презумпцию, а на утверждение, применяемое законодателем. По существу, текст нормативного акта может быть изложен и без терминов, характерных для презумпций, а в виде утверждения: «иждивение детей умершего кормильца считается установленным и не требует доказательств». Данная формулировка очень похожа на положение

¹⁶ О рассмотрении территориальными органами ПФР вопросов пенсионного обеспечения граждан: письмо Пенсионного фонда России от 25 мая 2018 г. № ЛЧ-25-24/10113 (не опубликовано).

статьи 29 Закона РФ о пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу¹⁷, где говорится, что нетрудоспособным детям пенсия по СПК назначается «независимо от нахождения на иждивении кормильца», но имеет существенное отличие. В первом случае состояние на иждивении присутствует в юридическом составе, но считается установленным, во втором данный факт в принципе не рассматривается как основание для назначения пенсии.

Не содержится юридическая конструкция, связанная с презюмированием, и в статье 20 Закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» при установлении круга нетрудоспособных иждивенцев, обладающих правом на ежемесячное содержание в связи со смертью судьи, который являлся их кормильцем. Без презумпции иждивения устанавливаются страховые выплаты нетрудоспособным членам семьи по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний¹⁸.

В ряде случаев, наряду с фактом иждивения, в пенсионных правоотношениях имеет значение такой факт, как воспитание ребенка. Данный факт значим для определения права на досрочную страховую пенсию по старости таким категориям лиц, как женщины, родившие трех, четырех и пятерых детей; один из родителей детей-инвалидов с детства; опекуны инвалидов с детства. При подтверждении факта воспитания ребенка до достижения им восьмилетнего возраста пенсия данным категориям назначается со снижением пенсионного возраста в порядке, предусмотренном статьей 32 Закона о страховых пенсиях.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определяет воспитание как деятельность, направленную на развитие личности в самых различных аспектах, таких как формирование трудолюбия, воспитание традиционных российских духовно-нравственных ценностей, развитие чувства патриотизма, гражданственности и др. (ст. 2). Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» также указывает на воспитание, но в аспекте «военно-патриотического воспитания», не раскрывая данное понятие отдельным определением, а говоря о нем в контексте статьи 14¹⁹. Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» предусматривает «религиозное воспитание» (ст. 3). Нужно отметить, что, даже не раскрывая понятия «воспитание», его описывают как активную деятельность, направленную на достижение определенных результатов.

Воспитание ребенка в семье является одной из составляющих комплекса прав и обязанностей родителей, установленных Семейным кодексом Российской Федера-

¹⁷ О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии РФ, органах принудительного исполнения РФ, и их семей: Закон Рос. Федерации от 12 февр. 1993 г. № 4468-1 (ред. от 23.05.2025).

¹⁸ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федер. закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ: принят Гос. Думой 2 июля 1998 г.: одобрен Советом Федерации 9 июля 1998 г. (ред. от 29.05.2024).

¹⁹ Считаем, что определение понятия в общем контексте не является недостатком нормативно-го акта.

ции²⁰. Данный закон, являя собой правовую основу нормативного регулирования семейных отношений, не раскрывает понятия «воспитание», а рассматривает его в сочетании с такими понятиями, как содержание, совместное проживание, развитие, обучение, образование. Это объяснимо, поскольку сложность семейных отношений, их личный характер не позволяют осуществить их детальное регулирование, аналогичное коммерческим отношениям.

Таким образом, право социального обеспечения применительно к подтверждению понятия «воспитание» столкнулось с неопределенным в праве понятием²¹. В юридической доктрине по поводу подобных неопределенных (оценочных) правовых понятий высказана точка зрения о целесообразности их применения с учетом фактической ситуации и того контекста, который придается им отраслевым правовым регулированием²². Следовательно, нужно признать за отраслевым правовым регулированием возможность самостоятельно определять объем и содержание понятия «воспитание» применительно к отраслевым отношениям. Практика назначения пенсий указывает на воспитание детей как на социально значимую функцию, осуществляемую родителями, как основание для предоставления им пенсионной льготы²³. Для подтверждения права на досрочную пенсию, предусмотренную подпунктами 1.1 и 1.2 пункта 1 части 1 статьи 32 Закона о страховых пенсиях, необходимо предоставить документы, удостоверяющие факт воспитания ребенка до достижения им возраста 8 лет, при этом состав документов не раскрывается²⁴.

На основании всей совокупности положений Семейного кодекса РФ о воспитании детей можно заключить, что до момента достижения ребенком 18-летнего возраста всю ответственность за его воспитание, содержание и обеспечение несут родители, а также другие законные представители. Согласно этому воспитание детей родителями должно предполагаться, то есть презюмироваться. Исходя из такой презумпции право на досрочную страховую пенсию должно признаваться за родителем, даже если ребенок проживал отдельно от родителя (в школе-интернате и т.п.). При этом в качестве доказательства факта воспитания ребенка до 8 лет на сегодняшний день достаточно документов, подтверждающих достижение ребенком 8-летнего возраста. В данном случае конструкция презумпции содержит возможность опро-

²⁰ Семейный кодекс Российской Федерации: Федер. закон РФ от 29 дек. 1995 г. № 223-ФЗ: принят Гос. Думой 8 дек. 1995 г. (ред. от 23.11.2024).

²¹ По мнению Н. А. Власенко, неправильно воспринимать неопределенность в праве исключительно как дефект правового регулирования. См. об этом подробнее: *Власенко Н. А.* Категории «неопределенность» и «определенность» в исследовании современного права // *Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России.* 2017. № 1 (37).

²² Она же. Неопределенность в праве: природа и формы выражения // *Журнал российского права.* 2013. № 2 (194). С. 37.

²³ Правоприменительная практика: вопросы и ответы (обобщенная специалистами Департамента организации назначения и выплаты пенсий и Управления государственного пенсионного обеспечения государственных служащих СФР) // *Пенсия.* 2024. № 5. С. 23.

²⁴ Об утверждении перечня документов, необходимых для установления страховой пенсии, установления и перерасчета размера фиксированной выплаты к страховой пенсии с учетом повышения фиксированной выплаты к страховой пенсии, назначения накопительной пенсии, установления пенсии по государственному пенсионному обеспечению: приказ М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 4 авг. 2021 г. № 538н. Подпункт «г» пункта 12.

вержения факта воспитания ребенка – например, в случае лишения родителя родительских прав. При этом не имеет значения, когда родитель был лишен родительских прав: до достижения ребенком возраста 8 лет или после.

На наш взгляд, особое значение в праве социального обеспечения имеет такой вид презумпции, как презумпция добросовестности индивидов и, как ее альтернатива, презумпция недобросовестности. Непосредственно ни один из этих вариантов презумпций в нормативных актах по праву социального обеспечения не закреплён, следовательно, их применение связано с определенными трудностями.

Презумпцию добросовестности нередко соотносят с принципом добросовестности, одновременно указывая на их различия. Принцип добросовестности содержит веление законодателя действовать добросовестно, разумно, не причиняя вреда своими действиями иным лицам. Презумпция добросовестности представляет собой положение, согласно которому предполагается, что субъект действует добросовестно, если не доказано иное²⁵. По общему правилу недобросовестные действия субъектов не подлежат защите и охране.

К сожалению, действующее правовое регулирование в сфере обязательного пенсионного страхования допускает возможность, при которой застрахованное лицо заведомо признается в положении, аналогичном положению недобросовестного субъекта, хотя недобросовестность фактически связана не с его действиями, а с действиями страхователя. Особенностью формирования права на страховую пенсию и части иных пенсионных прав является то, что они формируются не в пенсионных правоотношениях, а в правоотношениях, предшествующих пенсионным: трудовых, предпринимательских.

Несомненны активные действия индивида в этих правоотношениях: в одном случае как работника, в другом – как предпринимателя. Данные правоотношения регулируются соответствующими отраслями – трудовым законодательством и гражданским. Уже на этой стадии начинают действовать нормы обязательного пенсионного страхования, постепенно формируя будущие пенсионные права индивида. Соответственно, работодатель обязан своевременно и в полном объеме исполнять обязанности страхователя по обязательному пенсионному страхованию: перечислять страховые взносы, передавать сведения о страховом стаже застрахованного лица с учетом особенностей периодов работы²⁶.

Такой порядок формирования пенсионных прав свидетельствует о сложном взаимодействии работника и работодателя, установленном законом. По сути, работник должен только добросовестно исполнять свои обязанности по трудовому договору, а все действия по формированию его пенсионных прав осуществляет работодатель, от добросовестности которого будет зависеть наличие права на пенсию работника. В этом случае ошибки в уплате страховых взносов по единому тарифу 30 % не

²⁵ Виниченко Ю. В. Указ. соч. С. 286–289.

²⁶ Об утверждении единой формы «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)» и порядка ее заполнения: приказ Соц. фонда России от 17 нояб. 2023 г. № 2281.

так критичны, поскольку они нивелируются последующими корректировками и за полнотой их уплаты внимательно следят органы ФНС. В свою очередь, недочеты и ошибки в уплате дополнительных страховых взносов за застрахованных лиц, работающих в особых условиях труда, и сведениях о работе ЕФС-1 не столь очевидны в момент их совершения. Они отражаются на правах индивидов только при установлении им страховой пенсии, когда индивиды, возможно, и не подозревают, что право на страховую пенсию у них отсутствует.

В этом случае недобросовестность работодателя полностью перекладывается на индивида, который вынужден претерпевать все негативные последствия данной ситуации. Заметим, что формально работодатель несет ответственность в порядке, определенном налоговым и административным законодательством, а также законодательством об обязательном пенсионном страховании, однако нормы, устанавливающие ответственность работодателя, предусматривают срок исковой давности в отношении применения санкций к работодателю продолжительностью три года. При этом ни налоговый орган, ни СФР не имеют возможности требовать от работодателя восполнения сведений о работнике. Следовательно, даже если организация на момент установления работнику страховой пенсии осуществляет свою деятельность, возможность предъявления к ней требований крайне ограничена.

Действующее законодательство об обязательном пенсионном страховании не содержит юридических конструкций, регулирующих взаимоотношения работодателя и работника в отношении формирования пенсионных прав последнего. Применительно к СФР можно отметить, что он не является субъектом, защищающим права застрахованных лиц или представляющим их интересы. Более того, права застрахованных лиц по обязательному пенсионному страхованию большей частью не конкретные, а общие и декларативные (за исключением прав по формированию пенсионных накоплений)²⁷.

Формирование пенсионных прав в течение предшествующей трудовой деятельности предопределяет существование положения, согласно которому пенсионные права формируются в рамках того законодательства, которое действовало в период осуществления работы. Годы действия Закона о государственных пенсиях в Российской Федерации от 20 ноября 1990 г. № 340-1 (1992–2001) оказались непростыми для отечественной пенсионной системы: традиционные советские модели пенсионного обеспечения дополнялись новыми юридическими конструкциями, появились страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и новые финансовые отношения с участием Пенсионного фонда РФ.

Страховые взносы до 2001 года не носили персонифицированного характера, тем не менее они уплачивались работодателем и учитывались при формировании пенсионных прав работников. Таким образом, именно в те годы стали складываться отношения, в которых от действий страхователя-работодателя непосредственно зависело то, как будут зафиксированы пенсионные права застрахованных лиц. Как сле-

²⁷ См.: Об обязательном пенсионном страховании в РФ: Федер. закон от 15 дек. 2001 г. № 167-ФЗ: принят Гос. Думой 30 нояб. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 5 дек. 2001 г. Статья 14.

дует из положений пенсионного законодательства, до момента регистрации застрахованного лица в системе обязательного пенсионного страхования периоды его работы, включаемые в страховой стаж, подтверждаются на основании документов. Система индивидуального персонифицированного учета потребовала ведения индивидуальных лицевых счетов застрахованных лиц с отражением в них сведений не только о перечисленных страховых взносах, но и о периодах работы или иной деятельности.

Многие работники, осуществлявшие трудовую деятельность в период до 2001 года, имели только документы о работе, предусмотренные действовавшим в то время трудовым и пенсионным законодательством, и этого было достаточно для подтверждения страхового стажа. Но практика работы СФР (в то время – ПФР) по формированию пенсионных прав де-факто ввела дополнительные, непосредственно не установленные законом требования – в частности, о предоставлении сведений о производимых работодателем перечислениях страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. И если работодатель недобросовестно относился к своим обязанностям страхователя по обязательному пенсионному страхованию, то это негативно отражалось и отражается до сих пор на положении его работников: период в страховой стаж не засчитывается. По сути, СФР ввел определенного рода презумпцию, которая связана не просто с предположением о недобросовестности действий застрахованного лица и страхователя, а с фактическим отсутствием трудовых отношений, несмотря на представленные письменные документы. Застрахованные лица в этом случае вынуждены не только подтверждать период работы трудовыми книжками и иными документами, но и приводить доказательства фактического существования трудовых отношений в период, указанный в документах. Такими доказательствами являются, в частности, справки о полученной заработной плате, которые необходимо предъявить за весь период трудовой деятельности до 2001 года. К сожалению, законодательство об обязательном пенсионном страховании старательно обходит этот «болезненный момент» в формировании пенсионных прав застрахованных лиц.

Можно отметить, что Конституционный Суд РФ применяет презумпцию добросовестности при рассмотрении вопросов социального обеспечения только в том случае, когда речь заходит о непосредственном взыскании с индивида сумм ущерба в виде неосновательного обогащения с применением норм Гражданского кодекса РФ²⁸. Статья 28 Закона о страховых пенсиях устанавливает ответственность индивидов за предоставление ими недостоверных сведений. Вместе с тем полагаем, что законодательству необходима норма, согласно которой действия застрахованных лиц будут презюмироваться как добросовестные, пока не будет доказано иное. Значимым как

²⁸ По делу о проверке конституционности статьи 7 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ», пунктов 1 и 2 статьи 25 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», статей 1102 и 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н. Н. Горностаевой: постановление Конституционного Суда РФ от 26 февр. 2018 г. № 10-П.

для правоприменительной практики, так и для теории права социального обеспечения является постановление Конституционного Суда РФ от 10 июля 2007 г. № 9-П²⁹, которым фактически были восстановлены пенсионные права и признана добросовестность застрахованных лиц, исполняющих свои трудовые обязанности, за которых работодатель не уплачивал страховые взносы.

Приходится констатировать, что подход, основанный на презумпции добросовестности индивида, не воспринимается правоприменительной практикой СФР как должный. Существует немало подтверждений того, что пенсионные службы опираются в своей практической деятельности на совсем иную презумпцию – недобросовестности застрахованных лиц, а пенсионное законодательство, к сожалению, не содержит действенных ограничений для такого подхода. Красноречивым примером сказанного является ситуация, при которой пенсионеру по инвалидности отказали в выплате пенсии на том основании, что он прошел очередное переосвидетельствование не в том бюро медико-социальной экспертизы, в которое был направлен³⁰. В другом случае пенсионные службы прекратили выплату пенсии за выслугу лет, перечисляемую на счет в банке, только на основании отсутствия движения денежных средств по счету, которое произошло из-за утери документов, удостоверявших личность³¹.

Думается, что презумпция добросовестности застрахованного лица при предъявлении им документов о работе и при совершении иных юридически значимых действий была бы надлежащей гарантией его прав и позволила бы ему уверенно ориентироваться в процедуре установления пенсии. Пока же происходит обратное: существующая неопределенность правового положения застрахованных лиц и расхождение между положениями законодательства и фактическими требованиями пенсионных служб порождают презумпцию недобросовестности застрахованного лица при подтверждении им пенсионных прав.

²⁹ По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 10 и пункта 2 статьи 13 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и абзаца третьего пункта 7 Правил учета страховых взносов, включаемых в расчетный пенсионный капитал, в связи с запросами Верховного Суда Российской Федерации и Учалинского районного суда Республики Башкортостан и жалобами граждан А. В. Докукина, А. С. Муратова и Т. В. Шестаковой: постановление Конституционного Суда РФ от 10 июля 2007 г. № 9-П.

³⁰ Справка пропала, пенсия исчезла: история двух лет борьбы инвалида с ПФР за свои права. URL: https://pikabu.ru/story/spravka_propala_pensiya_ischezla_istoriya_dvukh_let_borbyi_invalida_s_pfr_za_svoi_prava_12160994.

³¹ По делу о проверке конституционности части первой статьи 58 Закона Российской Федерации «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей», а также подпункта 1 пункта 1 статьи 21 и подпункта 2 пункта 1 статьи 22 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданина П. М. Понеделкова: постановление Конституционного Суда РФ от 7 апр. 2022 г. № 14-П.

Библиографический список

- Алексеев С. С.* Общая теория права: учеб. 2-е изд. М.: Проспект, 2009.
- Андреев В. С.* Научные труды: в 2 т. М.: Изд. центр Ун-та им. О. Е. Кутафина, 2013. Т. 1.
- Анчишина Е. А.* Презумпции в современном праве: понятие и правовое значение // Вестник Удмуртского университета. Серия: Экономика и право. 2021. Т. 31, вып. 1. С. 70–80. DOI: 10.35634/2412-9593-2021-31-1-70-80.
- Булаевский Б. А.* Понимание презумпций как основа их эффективного применения (в поиске гражданско-правовых особенностей) // Журнал российского права. 2014. № 5. С. 48–55. DOI: 10.12737/3461.
- Булаевский Б. А.* Презумпции в общих правилах об ответственности за нарушение обязательств // Lex russica. 2017. № 5 (126). С. 38–45. DOI: 10.17803/1729-5920.2017.126.5.038-045.
- Виниченко Ю. В.* О презумпции добросовестности в российском праве // Ученые записки Казанского университета. Гуманитарные науки. 2018. Т. 160, кн. 2. С. 285–301.
- Власенко Н. А.* Категории «неопределенность» и «определенность» в исследовании современного права // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2017. № 1 (37). С. 8–17.
- Власенко Н. А.* Неопределенность в праве: природа и формы выражения // Журнал российского права. 2013. № 2 (194). С. 32–44.
- Исаков В. Б.* Юридические факты в советском праве / под ред. Л. А. Плехановой. М.: Юрид. лит., 1984.
- Кузнецова О. А.* Презумпции в гражданском праве: учеб. 2-е изд., испр. и доп. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004.
- Матузов Н. И., Малько А. В.* Теория государства и права: учеб. М.: Дело (РАН-ХиГС), 2022.
- Тарасова В. А.* Юридические факты в области пенсионного обеспечения. М.: Изд-во Моск. гос. ун-та, 1974.

Ex jure

Информация для цитирования

- Васильева Ю. В., Маматказин И. Р.* Юридические факты в праве социального обеспечения: некоторые теоретические вопросы // Ex jure. 2025. № 3. С. 66–79. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-66-79
- Vasilyeva Yu. V., Mamatkazin I. R.* Legal Facts in Social Security Law: Theoretical Issues. Ex jure. 2025. № 3. Pp. 66–79. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-66-79

УДК 349.3

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-80-93

Функциональная противоречивость в вопросах социального обеспечения и социальной защиты инвалидов

Ю. В. Воронин

Кандидат экономических наук, главный финансовый
уполномоченный, заслуженный юрист Российской Федерации,
действительный государственный советник Российской
Федерации I класса, заведующий Центром правового
обеспечения социально-экономических реформ

Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве РФ
117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

Доцент кафедры трудового права
и права социального обеспечения

Московский государственный юридический университет
имени О. Е. Кутафина
119017, Россия, г. Москва, Старомонетный пер., 3

E-mail: voroninuv@gmail.com

И. Р. Маматказин

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: dekart74@yandex.ru

© Воронин Ю. В., Маматказин И. Р., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Аннотация: в статье обращается внимание на существующие противоречия при предоставлении инвалидам мер социального обеспечения и социальной защиты. Они связаны с несколькими факторами, и прежде всего следует обратить внимание на проблему инклюзивности социальной защиты инвалидов. Во многих случаях она проявляется не только в том, что среда, принимающая инвалидов, испытывает определенные сложности, но и в том, что сами инвалиды далеко не всегда готовы к тому, чтобы их воспринимали без учета состояния их здоровья. В первую очередь это касается трудоустройства инвалидов, порядка их трудовой деятельности, фигуры наставника в трудовых отношениях. В статье также затронута проблема ответственности государства, возложения им на работодателя обязанности социальной защиты инвалидов и предоставления ему компенсационных выплат.

Ключевые слова: функции права социального обеспечения; социальная защита инвалидов; трудоустройство инвалидов; квотирование; специальные рабочие места

Functional Inconsistency in the Issues of Social Security and Social Protection of the Disabled

Yu. V. Voronin

Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation

Kutafin Moscow State Law University
3, Staromonetny per., Moscow, 119017, Russia

E-mail: voroninuv@gmail.com

I. R. Mamatkazin

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: dekart74@yandex.ru

Abstract: the article draws attention to a certain inconsistency in the provision of social security and social protection measures to people with disabilities. It is related to several factors and, first of all, it is necessary to pay attention to the problem of inclusiveness of social protection of the disabled. In many cases, it manifests itself not only in the fact that the environment hosting a disabled person experiences certain difficulties, but also the disabled themselves are not always ready to be perceived without taking into account their state of health. First of all, it concerns the employment of disabled people, the order of their work, the mentor figure in labor relations. The article also touches upon the problem of the state imposing social protection measures on the employer for the disabled, providing him with compensation payments, and his responsibility.

Keywords: functions of social security law; social protection of the disabled; employment of the disabled; quotas; special jobs

Взаимосвязь функций государства и функций права в сфере социального обеспечения важна, поскольку ни одна функция права (по предоставлению пенсионного обеспечения, социального обслуживания и других видов социального обеспечения) не может быть реализована без наличия у государства функции, связанной с его обязанностью предоставлять социальное обеспечение. При этом сложность в осуществлении данной функции и необходимость особого финансового обеспечения требуют возложения ее для реализации на иное лицо и одновременно сохранения и публичного характера самой функции, и государственного характера социального обеспечения.

Нужно отметить, что такие публичные отрасли права, как административное и конституционное, допускают передачу публичных функций другим субъектам, в том числе частным лицам. При этом взаимодействие между субъектами – передающим и принимающим полномочия – не прекращается; оно продолжается по всем вопросам, включая надзор за исполнением переданных функций¹. Данное положение важно для права социального обеспечения, поскольку правопритязателями субъектами в правоотношениях являются нетрудоспособные, а во многих случаях физически немощные лица, которым нужны достаточные гарантии надлежащего предоставления социального обеспечения. Это означает, что государство, устанавливая полномочия государственных органов и иных субъектов и возлагая на них публичные обязанности, не должно снимать с себя ответственность за их исполнение.

Далее заметим, что публичные функции могут возлагаться не только на государственные структуры, но и на частных лиц, что подтверждает практика Конституционного Суда РФ². В свою очередь, возложение публичной обязанности не должно быть произвольным и требует согласованности с правосубъектностью и волей лиц, на которых эта обязанность возлагается.

Наделение публичной функцией государственного органа или государственного учреждения производится путем придания им соответствующих полномочий. Фактически функции госоргана и госучреждения и представляют собой те полномочия, или компетенции, которыми их наделило государство, что еще раз подтверждает взаимную обусловленность функций права социального обеспечения функциями государства в данной сфере. Функции, возложенные на государственные структуры, основаны на существовании материальных норм права социального обеспечения: пенсии и пособия должны быть предоставлены на условиях, указанных в законе, и, следовательно, без действия законов о пенсионном обеспечении, об обеспечении пособиями функции у государственных органов и учреждений не появятся. С другой стороны, ни один закон в праве социального обеспечения не может быть реализован без указания на соответствующие функции, возложенные на государственные органы социального обеспечения. И очень важно, что эти органы, как государственные структуры, наделяются функциями в административном порядке, путем закрепления этих функций в документах, определяющих их полномочия. Нужно отметить, что гос-

¹ Васильев С. А. Взаимодействие субъектов конституционно-правовых отношений // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 1. С. 22.

² См.: По делу о проверке конституционности части 1 статьи 1, части 1 статьи 2 и статьи 3 Федерального закона «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» в связи с запросом Законодательного Собрания Ростовской области: постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2012 г. № 19-П.

органы и госучреждения непосредственно созданы для исполнения функций государства, то есть государство вправе определять круг и сферу их полномочий и надеяться их публичными обязанностями в сфере соцобеспечения.

При возложении функций социального обеспечения на частных лиц и вовлечении их в социально-обеспечительные правоотношения на основании государственных, муниципальных контрактов используются иные приемы и способы построения правоотношений. Так, именно в данном формате возможно взаимодействие государства и бизнеса в рамках государственно-частного партнерства, учет публичных и частных интересов. Нужно, однако, отметить, что данные правоотношения не являются социально-обеспечительными, они представляют собой элемент того, что именуется организационно-правовой формой социального обеспечения. Частное лицо, принимая предложение государства и заключая контракт, формирует у себя определенные компетенции, организует требуемые контрактом виды деятельности. На основании этого правосубъектность частного юридического лица не вступает в противоречие с возложенными на него (а точнее, принимаемыми им) публичными функциями.

Иное наблюдается при возложении публичных функций на частное лицо на основании закона. В этом случае воля частного лица не учитывается в принципе, так как данное лицо должно исполнять требования закона независимо от того, согласно оно с ними или нет³. Причем закон может не только возлагать на него исполнение публичных социально-обеспечительных функций, но и требовать привлечения ресурсов, необходимых для их реализации. Здесь не происходит согласования интересов частного субъекта и публичных интересов государства и частный субъект предоставляет социальное обеспечение посредством возложенных на него императивных обязанностей за счет своих средств, что обуславливает функциональные противоречия и искажает природу социального обеспечения.

На сегодняшний день частным лицом, испытывающим на себе подобное воздействие государства, в большинстве случаев выступает работодатель. Именно он, в силу закона, осуществляет выплату своим работникам пособия по временной нетрудоспособности первые три дня нетрудоспособности, затрачивая на это собственные средства. Также федеральным законом на работодателя возложена обязанность по квотированию рабочих мест для инвалидов, поэтому он обязан принять инвалида на работу, обеспечить его трудовой функцией и выплачивать заработную плату.

Вопрос о трудоустройстве является важным для людей с ограниченными возможностями здоровья независимо от группы инвалидности и ее причин. Прежде всего это связано с возможностью достижения не только приемлемого, но и достаточного или даже достойного уровня жизни. Однако материальный фактор является не единственным, побуждающим инвалидов к трудоустройству. Немаловажное значение имеет и психологический климат в семье, поскольку наличие неработающего инвалида зачастую обуславливает отказ домочадцев от трудовой деятельности в связи с уходом за инвалидом, что негативно сказывается на внутрисемейных отно-

³ Becker U. Social Policy and Social Law in Times of Crisis // Protecting Livelihoods in the COVID-19 Crisis: Legal Comparison of Measures to Maintain Employment, the Economy and Social Protection. Munich, 2020. Vol. 7. P. 17.

шениях⁴. Говоря о трудовых правах инвалидов, необходимо исходить из того, что данные лица имеют реальную стойкую нетрудоспособность, которая не является презюмированной, как, например, старческая или возрастная⁵.

Ратификация в 2012 году Российской Федерацией Конвенции о правах инвалидов, принятой резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г., а также ряд программных документов свидетельствуют о придании этой проблеме статуса общенациональной задачи. Основное положение конвенции в отношении трудовой занятости указывает на то, что государство должно поощрять реализацию права на труд инвалидов и запрещать их дискриминацию по всем вопросам, касающимся всех форм занятости. В то же время статистика по всем социальным группам демонстрирует постепенное неравномерное увеличение в процентном соотношении безработных инвалидов, ищущих работу, за исключением инвалидов с намерением работать «от 12 месяцев и более»⁶.

Нужно признать, что инвалиды в меньшей степени конкурентоспособны на рынке труда в связи с отсутствием физических возможностей выполнять некоторые действия. В то же время трудоустройство инвалидов является непростым решением и для них самих, что вызвано как психологическими переживаниями «по поводу своего здоровья», так и экономическими соображениями «по поводу сравнительных издержек участия или неучастия в трудовой деятельности»⁷. Дополнительная проблема – лишение работающих пенсионеров, в число которых входят инвалиды, прав на социальную доплату к пенсии и ее индексацию, что не способствует проявлению трудовой активности инвалидов. Наряду с этим наблюдается потенциальный риск снижения группы инвалидности в отношении инвалидов, осуществляющих трудовую деятельность⁸. В целом инвалиды ищут работу, которая предполагает сокращенный нормированный рабочий день со стандартным графиком работы, белую зарплату и законодательно установленные льготы, в том числе возможность длительное время находиться в режиме временной нетрудоспособности, что отнюдь не всегда устраивает работодателей⁹.

Со своей стороны работодатели при трудоустройстве инвалидов сталкиваются со сложностями иного рода. В частности, инвалиды, страдающие заболеваниями, нередко требуют создания особых условий труда, включая специальные рабочие места. Это затратно для работодателя, причем «возмещение затрат не соответствует объему

⁴ В литературе также отмечается, что структура расходов семей, имеющих в своем составе инвалида, существенно отличается от структуры расходов иных семей. Кроме того, наличие неработающего инвалида налагает на иных членов семей дополнительные ограничения и нагрузки. См., например: *Ненахова Ю. С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // Народонаселение. 2018. Т. 21, № 3. С. 97.*

⁵ *Воронин Ю. В. Пенсионный возраст: правовая природа и значение в системе пенсионного обеспечения. М.: Норма, 2024. С. 21–23, 31–32.*

⁶ *Социальное положение и уровень жизни населения России. 2023: стат. сб. / Росстат. М., 2023. С. 59. URL: <https://youthlib.mirea.ru/ru/resource/6227>.*

⁷ *Нацун Л. Н. Результативность трудовой реабилитации инвалидов в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 3 (55). С. 150.*

⁸ *Ненахова Ю. С. Указ. соч. С. 103.*

⁹ *Нацун Л. Н. Указ. соч. С. 155.*

вложений»¹⁰. Кроме того, существуют проблемы адаптации инвалида на рабочем месте и установления социальных связей между ним и другими членами коллектива, решение которых фактически ложится на плечи работодателя. Наконец, работодатели учитывают упущенную выгоду из-за сокращенной рабочей недели инвалида, увеличенного отпуска, рисков невыхода на работу в связи с нетрудоспособностью и высоких издержек при увольнении¹¹. В научно-исследовательской литературе можно встретить и суждения о том, что работодатели часто не рассматривают инвалидов в качестве потенциально возможных сотрудников, считая их лишь инвалидами, и такое предубеждение по отношению к данной группе может свидетельствовать о дискриминации по признаку инвалидности на рынке труда¹². В некоторых случаях акцент делается на том, что «квотируемые рабочие места создаются работодателями без большого энтузиазма, поскольку им это совершенно не выгодно. В пределах установленной квоты работодатель обязан организовать за свой счет специальные рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, техническое и организационное обеспечение, дополнительное оснащение техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов. Безусловно, все это требует значительных расходов, а производительность труда на этих местах низкая»¹³.

Исходя из вышесказанного, государство вынуждено прибегать к принудительным административным мерам в виде установления квот, представляющих собой зарезервированные работодателем рабочие места для инвалидов. Однако данная мера тоже не приносит положительных результатов: многие работодатели предпочитают выплату официальных компенсаций созданию рабочих мест для инвалидов, часто им даже экономически выгоднее заплатить административный штраф за нарушение обязанности по трудоустройству инвалида, чем принять его на работу¹⁴. В ряде случаев региональное законодательство о квотировании рабочих мест, наряду с самим квотированием, официально предусматривает возможность аренды рабочих мест для инвалидов предприятиями, которые объективно не могут организовать специальные рабочие места на своих производственных площадях, однако обязаны исполнять требования, связанные с трудоустройством данных лиц¹⁵. Подобные пра-

¹⁰ Арбуз А. В. Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2019. Т. 17, № 2. С. 148.

¹¹ Ненахова Ю. С. Указ. соч. С. 101.

¹² А. В. Демьянова и А. Л. Лукьянова отмечают, что инвалиды в России сталкиваются со значительной дискриминацией по статусу инвалида в сфере занятости. При проведении исследования авторы отделяли эффект дискриминации по плохому здоровью от дискриминации по инвалидности. См.: Демьянова А. В. Лукьянова А. Л. Низкий уровень занятости инвалидов в России – результат дискриминации? // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21, № 3. С. 406–407.

¹³ Гурина М. А., Моисеев А. Д., Шурупова А. С. К вопросу о повышении уровня занятости лиц с инвалидностью в России // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 468.

¹⁴ Нацун Л. Н. Указ. соч. С. 151.

¹⁵ Обращает на себя внимание то обстоятельство, что арендодателями подобных рабочих мест часто выступают организации ВОИ, ВОГ, ВОС. См., например: Реестр рабочих мест, предлагаемых для аренды в счет квоты для трудоустройства инвалидов на 2024 год. URL: <https://minsoc.permkrai.ru/dokumenty/287200/>.

новые «метаморфозы», сопутствующие трудоустройству инвалидов, указывают на функциональное несоответствие задач и целей бизнеса тем задачам, которые ставит перед ним государство.

Следует обратить внимание и на то, что развитие социальной защиты инвалидов, к сожалению, начал определять вектор, основанный на концепции «позитивной дискриминации», которая не всегда имеет положительную коннотацию в правовой науке. Данное направление сформировалось относительно недавно под влиянием политических и экономических факторов, не всегда ориентированных на защиту прав инвалидов. Это наглядно демонстрирует анализ этапов исторического развития социальной защиты инвалидов. В частности, первый этап не предполагал требований к каким-либо субъектам о снижении уровня своих действий применительно к особым потребностям инвалидов. Декларация о правах инвалидов (принята резолюцией 3447 Генеральной Ассамблеи ООН от 9 декабря 1975 г.) содержала следующее положение о праве инвалидов на меры, дающие им возможность приобрести как можно большую самостоятельность: «Инвалиды имеют право на медицинское, психическое или функциональное лечение, включая протезные и ортопедические аппараты, на восстановление здоровья и положения в обществе, на образование, ремесленную профессиональную подготовку и восстановление трудоспособности, на помощь, консультации, услуги по трудоустройству и другие виды обслуживания». Во Всемирной программе действий в отношении инвалидов (принята резолюцией 37/52 Генеральной Ассамблеи ООН от 3 декабря 1982 г.) основной акцент был сделан на предупреждении инвалидности, реабилитации и возврате к активной деятельности на регулярной основе. При этом в Стандартных правилах обеспечения равных возможностей для инвалидов (приняты резолюцией 48/96 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 декабря 1993 г.) не содержалось требований об особых мерах по отношению к инвалидам.

В середине 1990-х годов начинает внедряться концепция так называемой позитивной дискриминации, основанной на требованиях принуждения акторов к действиям сверх обычных для обеспечения прав инвалидов. Данная концепция создает видимость выравнивания стартовых возможностей путем предоставления «форы на старте», однако в действительности она предполагает перенос ответственности с государства на гражданское общество. В рамках формирования этой концепции в 1994 году на Всемирной конференции по образованию людей с особыми потребностями под эгидой ЮНЕСКО была провозглашена новая концепция обучения. В результате утверждена Саламанская декларация о принципах, политике и практической деятельности в сфере образования лиц с особыми потребностями. Одно из ее положений гласило, что «лица, имеющие особые потребности в области образования, должны иметь доступ к обучению в обычных школах».

В этот же период на международной арене начинает формироваться курс, поддерживающий отказ государства от социальных обязательств во всех сферах социальной защиты. В 1994 году подготовлен знаковый доклад Всемирного банка «Предотвращение кризиса пожилого возраста: политика защиты пожилых людей и содействия экономическому росту»¹⁶, обусловивший реализацию масштабной поли-

¹⁶ Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth: Summary. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/649951468344639990/pdf/multi-page.pdf>. Подробнее об этом

тики внедрения разного рода накопительных программ и принуждения работников к участию в них. Итогом проведения указанного курса явилось то, что с каждым годом все больше обязательств возлагается на общество и все меньше – на государство.

В 2006 году Конвенция о правах инвалидов обязала 161 государство-участник включать в свои программы действий требования к работодателям осуществлять: меры по проектированию и приспособлению рабочих мест и рабочих помещений таким образом, чтобы они были доступны для лиц с различными формами инвалидности; меры по поддержке в использовании новых технологий, в разработке и производстве вспомогательных устройств и оборудования и облегчению доступа к ним инвалидов, чтобы те могли получить и сохранять за собой рабочее место; меры по обеспечению надлежащего обучения и трудоустройства, а также по постоянной поддержке. В этих рекомендациях, по существу, контекстуально выражена концепция позитивной дискриминации, связанная с такой политикой государства, которая проявляется в возложении на работодателей дополнительных обязанностей, реализуемых за их счет. Принимая во внимание концепцию «мягкого права» (*soft law*), нужно учитывать, что неисполнение международных рекомендаций не может быть произвольным и требует от государства подтверждения уважительных причин такого неисполнения.

На сегодняшний день концепция позитивной дискриминации является частью общей «политики затягивания поясов» (*austerity policy*), открыто провозглашенной Всемирным банком и реализуемой всеми его формальными и неформальными контрагентами в национальных юрисдикциях, в том числе и российских, начиная с периода Великой рецессии 2007–2009 годов (Great Recession of 2007-09). Необходимо также понимать, что эта риторика является частью общего дискурса, включающего «устойчивое развитие» и «инклюзивный капитализм»¹⁷.

Имплементация элементов чуждой концепции в нашу правовую среду приводит к несогласованности и функциональной противоречивости не только в правовых, но и в экономических отношениях и порождает серьезные последствия. Следует обратить внимание на то, что политика инклюзивности в Российской Федерации, основанная на положениях Трудового кодекса РФ¹⁸ и Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (далее – Закон о социальной защите инвалидов), содержит формулировки, на первый взгляд не вызывающие возражений. Например, в Законе о социальной защите инвалидов перечислены основные мероприятия, направленные на обеспечение занятости людей с ограниченными возможностями, и особое внимание уделено созданию специальных условий труда, организации профессионального роста «особых» работников, а также наличию квот для приема инвалидов на работу и минимального количества специальных рабочих мест для них. При этом инклюзивность

см. также: Роик В. Д. Организационные и финансовые механизмы долговременного ухода в Китае, Японии и России: комментарии к докладу Всемирного банка и Института социальной политики НИИ ВШЭ. URL: https://isp.hse.ru//data/2020/02/26/1562226308/04%20Roik_HSE_25-02-2020.pdf.

¹⁷ Бакушев В. В., Понедельков А. В., Омельченко И. В. Осипов О. Г. «Инклюзивное развитие» или «инклюзивный капитализм» // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 10. С. 37.

¹⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. (ред. от 07.04.2025).

и равный доступ, в силу определенных обстоятельств, понимаются как реализация в регулярной среде особых потребностей для лиц, ограниченных в жизнедеятельности. Но инклюзивность, к сожалению, не принимает во внимание возможные последствия для этой среды и ее субъектов. В реальности нужно учитывать, что субъекты регулярной среды представляют собой большинство и, безусловно, сопротивляются вторжению в их прерогативы, используя при этом все законные способы и методы. В результате основным инструментом государственной политики становится принудительное административное квотирование, предусматривающее обязанность работодателя за свой счет создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, за нарушение которой на него в установленном порядке может быть наложен административный штраф.

Сторонники квотирования даже не замечают парадоксальности ситуации, связанной с использованием квот. Выступая за инклюзию для инвалидов, обеспеченную квотированием рабочих мест, они выступают за квоты, которые являются, в сущности, исключительным, то есть эксклюзивным, решением, применяемым только для этой категории работников, а не для всех. Таким образом, стремление к выравниванию прав оборачивается предоставлением особых социально-обеспечительных прав за счет других.

С учетом этого на сегодняшний день квотирование являет собой формальный, имитационный механизм, который противоречит самой сути производства и бизнеса: предприниматели отчитываются количеством оформленных, а не удержавшихся (хотя бы год) инвалидов. Нужно понимать, что функция работодателя – не трудоустройство кого-либо, а развитие бизнеса и уплата страховых взносов и налогов. Вся социальная ответственность бизнеса должна быть заложена в его обязательных платежах государству и не должна реализовываться через натуральное обременение (квоты). Ключевой момент состоит в том, что работодатели платят налоги и взносы на общественные нужды, за счет которых государство и должно решать социальные проблемы, в частности проводить мероприятия по трудоустройству инвалидов. Возложение на работодателей, помимо уплаты налогов и страховых взносов, еще и натурального бремени есть, по сути, перекладывание государственной социально-обеспечительной функции на бизнес и осуществление данной функции за счет бизнеса.

Низкая эффективность квотирования как инструмента соцзащиты инвалидов подтверждается исследованиями специалистов ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. В частности, они отмечают, что сложности в трудоустройстве инвалидов на инклюзивном рынке труда вызваны не только нарушениями функционирования их организма, затрудняющими физический доступ к месту работы и выполнению некоторых трудовых обязанностей, но и собственными психологическими комплексами людей с инвалидностью¹⁹. Наряду с этим указана недостаточная мотивация работодателей к приему на работу инвалидов и созданию для них адаптированных рабочих мест с учетом ограничений функций жизнедеятельности²⁰. Ф. В. Филина и Д. В. Тимохин в своем исследовании среди задач, решение которых будет способствовать трудовой

¹⁹ Антонова Г. В., Кураева Л. Н., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников с инвалидностью в реалиях современного рынка труда // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 11. С. 1010.

²⁰ Ненахова Ю. С. Указ. соч. С. 99.

интеграции инвалидов, выделяют именно повышение эффективности действия рыночных инструментов корректировки поведения работодателей в отношении обеспечения занятости инвалидов²¹.

Важно отметить, что неправильно связывать возложение на работодателя подобных обязанностей и так называемую трудовую реабилитацию. Понятие «трудовая реабилитация», как и «профессиональная реабилитация», в законодательстве отсутствует. Закон о социальной защите инвалидов, раскрывая содержание реабилитации в отношении трудовой деятельности, указывает на профессиональную ориентацию лиц с ограничением жизнедеятельности. Кроме этого, положения закона указывают на профессиональную адаптацию как элемент реабилитации без объяснения ее смысла. Федеральный перечень реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду, утвержденный распоряжением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. № 2347-р, содержит указание только на профессиональную ориентацию инвалидов как вид реабилитационных мероприятий.

Сама форма ИПРА²² раскрывает профессиональную реабилитацию через профессиональную ориентацию и содействие в трудоустройстве, не затрагивая непосредственно трудовые отношения с участием инвалида. Предполагается, что профессиональное обучение инвалида поможет ему сформировать навыки, востребованные работодателем, а содействие в трудоустройстве обеспечит поиск нужного работодателя. Наряду с этим следует отметить социализирующую функцию трудовой деятельности инвалида: он включается в трудовой коллектив, ощущает себя его частью. Таким образом, трудовые отношения с участием инвалида представляют собой не трудовую реабилитацию инвалида, а его социальную реабилитацию, что в принципе не является функцией работодателя. Итак, если касательно профессиональной адаптации инвалидов еще можно указать на заинтересованность работодателей, то в отношении социальной реабилитации этого быть не должно: она, как вид социального обеспечения, должна осуществляться государством.

Следует отметить, что и Конвенция Международной организации труда № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов», принятая в Женеве 20 июня 1983 года, определяет возможность инвалида получить работу и его дальнейшее продвижение по службе как единый и неразрывный комплекс отношений, способствующих его социальной интеграции. Позиция международного сообщества абсолютно верна и обоснованна: профессиональное обучение инвалида, его профессиональная адаптация бессмысленны, если они не реализуются в трудовых отношениях. В свою очередь, трудовые отношения с организацией специальных рабочих мест и участием наставников столь специфичны, что по большей части выполняют функцию социальной реабилитации посредством реализации трудовых обязанностей. Исполнение трудовой функции инвалидом в этом случае представляет собой

²¹ Филина Ф. В., Тимохин Д. В. Институциональные и экономические условия развития инклюзивной модели обучения и трудоустройства лиц с ОВЗ в России: история и современность // Труд и социальные отношения. 2018. Т. 29, № 6. С. 124–125, 132.

²² Форма индивидуальной программы реабилитации и абилитации инвалида (ИПРА) утверждена приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 сентября 2024 г. № 466н.

уже не цель, а средство социальной реабилитации, направленной на восстановление социального статуса индивида.

Но труд инвалида не всегда требует создания для него специального рабочего места, поскольку нередко лица, имеющие ограничения жизнедеятельности, работают в равных условиях с остальными работниками. Таким образом, логика проведения исследования трудовых правоотношений с участием инвалидов требует разграничить виды трудоустройства инвалидов: выделить тех, кто принимается на работу в соответствии с квотой, и тех, кто трудоустраивается в общем порядке.

Необходимо принимать во внимание также и то, что нормы трудового законодательства содержат положения, направленные на социальную защиту не только инвалидов, но и других уязвимых категорий граждан. При этом социальная защита основана на их особом правовом положении в трудовых правоотношениях и включает льготы и гарантии, по объему превышающие те, которые имеются у иных работников. Лица с ограничением жизнедеятельности должны быть значимы для работодателя только с учетом выполнения трудовой функции. Но даже и в этом случае государство не должно оставаться в стороне, предусматривая систему привилегий и для работодателей²³.

Ситуации трудоустройства инвалидов с учетом квот выглядят иначе. Отметим еще раз: инвалиды – это не единственная категория граждан, для которых могут быть установлены квоты для приема на работу²⁴. Но квотирование в отношении инвалидов нередко обуславливает дополнительные обременения для работодателя, в том числе создание специального рабочего места, организацию труда инвалида с участием наставника, что не предусматривается в отношении иных лиц. Таким образом, работодатель вынужден подстраиваться под условия труда инвалида, что для трудовых отношений нехарактерно²⁵. И действительно, положения законодательства о социальной защите инвалидов, законодательства о занятости и трудового законодательства требуют от работодателя обеспечить условия труда инвалида с учетом положений, содержащихся в ИПРА, и вынуждают его отступать от условий, предъявляемых к типовому рабочему месту. Закон требует от работодателя не просто изменить условия труда, а адаптировать их к индивидуальным особенностям инвалида так, чтобы тот имел возможность осуществлять трудовую функцию.

²³ В качестве примера можно указать на положения законодательства о пониженных тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работодателями, уплачивающими вознаграждение работникам, являющимся инвалидами I, II и III групп. См. статью 2 Федерального закона от 22 декабря 2005 г. № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 г.», положения которого продлеваются на текущий календарный год.

²⁴ См., например, статью 3 Закона Пермской области от 5 ноября 2004 г. № 1689-344 «О квотировании рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

²⁵ Концепция трудового договора основывается на положении, согласно которому работодатель вправе не только определять работу, но и требовать приспособления поведения работника к установленному работодателем внутреннему распорядку. См.: *Таль Л. С. Трудовой договор: цивилист. исслед.: в 2 ч.* Ярославль: тип. губ. правл., 1913; *Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: моногр.* Пермь: Изд-во Перм. гос. ун-та, 2013. С. 85–86.

Нужно отметить, что окупаемость затрат, связанных с созданием специального рабочего места, подвержена довольно высокому экономическому риску. Например, инвалид, поступивший на работу по квоте, может уволиться по собственному желанию в общем порядке. Таким образом, лицо, обладающее стойким ограничением трудоспособности, может проработать на специально созданном под его физические возможности рабочем месте очень короткий срок, после чего уволиться, и в дальнейшем специальное рабочее место может оказаться невостребованным. Но если работодатель получил субсидию из регионального бюджета на оснащение рабочего места²⁶, то обязан сохранять это место для другого инвалида определенный период (как правило, один год), что представляет трудность иного рода. Нельзя не учитывать и повышенный риск временной нетрудоспособности (болезни) лиц, имеющих стойкую нетрудоспособность.

В свою очередь, необходимость создания специального рабочего места или включения в состав трудового правоотношения наставника для инвалида, который формально может не являться работником организации, то есть представлять собой лицо, не связанное трудовой функцией с работодателем инвалида, меняет структуру трудового правоотношения, в силу чего трудовое правоотношение приобретает иную сущность. Следует также отметить, что если осуществление труда инвалидом, основанного на квотировании рабочих мест, предполагает наличие такого субъекта, как наставник, права и обязанности которого не регулируются Трудовым кодексом РФ, то признать данное лицо субъектом трудового правоотношения весьма сложно. Если учесть, что наставником может быть не только работник, с которым у работодателя заключен трудовой договор и которому работодатель может давать распоряжения, но и лицо, представляющее собой общественное объединение инвалидов и формально не подчиненное работодателю, то трудовое правоотношение приобретает иную природу, чем та, которая предусмотрена трудовым законодательством.

Неслучайно теория права социального обеспечения затрагивает вопрос о трудовых правоотношениях с участием инвалидов как родственных отрасли права, опосредованно распространяя на них свое действие и характеризуя их как элемент реабилитации²⁷. Отношения, связанные с реализацией труда инвалидов, и иные отношения по реабилитации во многих случаях имеют одинаковую сущность и одинаковую функцию, которую можно охарактеризовать как социально-реабилитационную²⁸. При этом реа-

²⁶ В Пермском крае размер субсидии составляет 73 тыс. рублей, но в эту сумму входит не только оборудование рабочего места, но и создание инфраструктуры, обеспечивающей доступность рабочего места для инвалида в соответствии с требованиями СНиП «Доступность зданий и сооружений для маломобильных групп населения». См.: Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета Пермского края юридическим лицам (за исключением государственных и муниципальных учреждений) и индивидуальным предпринимателям в рамках реализации мероприятия по стимулированию работодателей к оборудованию (оснащению) рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Пермского края: постановление Правительства Пермского края от 23 марта 2021 г. № 166-п.

²⁷ Актуальные проблемы права социального обеспечения: учеб. для вузов / [В. А. Агафонов и др.]; под ред. В. Ш. Шайхатдинова. М.: Юрайт, 2021. С. 452–455.

²⁸ Нужно отметить, что функция социальной адаптации и реабилитации признается одной из основных функций права социального обеспечения. См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. 2-е изд., доп. М.: Юстицинформ, 2009. С. 454.

билитационные услуги и реабилитационное обслуживание рассматриваются как виды социального обеспечения и объекты социально-обеспечительных правоотношений²⁹.

Приведенные мнения подтверждают тезис о том, что решение проблем инвалидов – это не функция работодателя и что обвинение его в дискриминации, которая фактически отсутствует, является неправильным. Опыт специальной военной операции показал, что наше общество способно эффективно самоорганизовываться и решать многие проблемы, включая проблемы инвалидов, без существенной поддержки государства, но, безусловно, государственная поддержка значительно повышает эффективность мер социальной защиты.

На сегодняшний день необходима ежедневная творческая и ответственная работа, направленная на освоение действенных технологий и практик реабилитации и контроль их эффективности, который учитывает не ключевые показатели (KPI), а практический, осязаемый результат, предполагающий выявление рабочих мест, профессий и видов деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья (например, управление, программирование, разработка дронов – наземных, воздушных и т.п.) и, соответственно, создание системы качественной подготовки инвалидов к работе в этих сферах.

Наряду с этим должны быть созданы специализированные предприятия, а работодатели освобождены от квотирования рабочих мест. Следует на законодательном уровне выделить те трудовые отношения с участием инвалидов, которые представляют собой форму реабилитации инвалидов. Признание за данными правоотношениями социально-реабилитационной функции обуславливает их выведение из сферы трудового права и иное правовое регулирование. Правоотношения в этом случае должны рассматриваться как социально-обеспечительные, и для них должна быть предусмотрена особая организационно-правовая форма.

Библиографический список

Актуальные проблемы права социального обеспечения: учеб. для вузов / [В. А. Агафонов и др.]; под ред. В. Ш. Шайхатдинова. М.: Юрайт, 2021.

Антонова Г. В., Кураева Л. Н., Бондарчук А. Г. Проблемы трудоустройства выпускников с инвалидностью в реалиях современного рынка труда // Экономика труда. 2020. Т. 7, № 11. С. 1007–1021.

Арбуз А. В. Механизм содействия трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья в современных социально-экономических условиях // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2019. Т. 17, № 2. С. 143–156. DOI: 10.25513/1812-3988.2019.17(2).143-156.

Бакушев В. В., Понеделков А. В., Омельченко И. В. Осипов О. Г. «Инклюзивное развитие» или «инклюзивный капитализм» // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 10. С. 35–40. DOI: 10.23672/s3272-4936-2131-z.

²⁹ Право социального обеспечения России: учеб. / [М. О. Буянова и др.]; отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2009. С. 533–535. В более поздних редакциях учебника в отношении детей и лиц, попавших в чрезвычайную ситуацию, используется понятие «социальное обслуживание» вместо «реабилитация», но в отношении инвалидов акцент делается именно на реабилитации. См.: Право социального обеспечения России: учеб. для бакалавров / [М. И. Акатнова и др.]; отв. ред. Э. Г. Тучкова. М.: Проспект, 2019. С. 449–452.

Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: моногр. Пермь.Перм. гос. ун-т, 2013.

Васильев С. А. Взаимодействие субъектов конституционно-правовых отношений // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 1. С. 20–23.

Воронин Ю. В. Пенсионный возраст: правовая природа и значение в системе пенсионного обеспечения. М.: Норма, 2024. DOI: 10.12737/2106209.

Гурина М. А., Моисеев А. Д., Шурупова А. С. К вопросу о повышении уровня занятости лиц с инвалидностью в России // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 465–481. DOI: 10.18334/et.6.1.40450.

Демьянова А. В., Лукьянова А. Л. Низкий уровень занятости инвалидов в России – результат дискриминации? // Экономический журнал ВШЭ. 2017. Т. 21, № 3. С. 385–411.

Лушников М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. 2-е изд., доп. М.: Юстицинформ, 2009.

Нацун Л. Н. Результативность трудовой реабилитации инвалидов в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2019. № 3 (55). С. 149–160.

Ненахова Ю. С. Трудовой потенциал инвалидов: проблемы реализации // Народонаселение. 2018. Т. 21, № 3. С. 96–108. DOI: 10.26653/1561-7785-2018-21-3-07.

Право социального обеспечения России: учеб. / [М. О. Буянова и др.]; отв. ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2009.

Право социального обеспечения России: учеб. для бакалавров / [М. И. Акатнова и др.]; отв. ред. Э. Г. Тучкова. М.: Проспект, 2019.

Синюков В. Н. О функциях права // Вопросы теории государства и права: межвуз. сб. науч. тр. Саратов: Саратовская гос. акад. права, 1991. Вып. 9. С. 72–82.

Таль Л. С. Трудовой договор: цивилист. исслед.: в 2 ч. Ярославль: тип. губ. правл., 1913–1918.

Филина Ф. В., Тимохин Д. В. Институциональные и экономические условия развития инклюзивной модели обучения и трудоустройства лиц с ОВЗ в России: история и современность // Труд и социальные отношения. 2018. Т. 29, № 6. С. 123–135. DOI: 10.20410/2073-7815-2018-29-6-123-135.

Информация для цитирования

Воронин Ю. В., Маматказин И. Р. Функциональная противоречивость в вопросах социального обеспечения и социальной защиты инвалидов // Ex jure. 2025. № 3. С. 80–93. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-80-93

Voronin Yu. V., Mamatkazin I. R. Functional Inconsistency in the Issues of Social Security and Social Protection of the Disabled. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 80–93. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-80-93

УДК 349.2

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-94-102

Цифровой профиль работника как инструмент кадрового менеджмента

*Исследование выполнено при финансовой поддержке ФГБОУ ВО
«Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева»
в рамках реализации проекта ведущей научной школы № ВНШ/25-СГ*

С. Ю. Головина

Доктор юридических наук, профессор,
зав. кафедрой трудового права

Уральский государственный юридический университет
имени В. Ф. Яковлева
620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

Профессор кафедры сравнительного правоведения
и международного права

Уральский филиал Исследовательского центра частного права
имени С. С. Алексеева при Президенте Российской Федерации
620014, Россия, г. Екатеринбург, ул. Вайнера, 9а

E-mail: golovina.s@inbox.ru

Аннотация: одним из направлений цифровизации кадровых процессов становится цифровое профилирование работников. Работодатели все чаще используют его как инструмент, помогающий принимать правильные решения, ориентируясь на данные сквозной аналитики. Грамотная обработка информации о персонале, в том числе с применением искусственного интеллекта при формировании цифровых профилей, позволяет эффективно моделировать поведение работников, разрабатывать подходящие системы мотивации, прогнозировать и предотвращать нежелательные эксцессы. Но при этом существует как минимум две категории серьезных рисков для трудовых отношений: риск дискриминации работника при принятии решения с помощью алгоритма и риск вторжения в частную жизнь работника. В статье освещается практика цифрового профилирования персонала и ставится вопрос

© Головина С. Ю., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

о необходимости нормативного урегулирования отношений по созданию и использованию цифрового профиля работника. Делается вывод о проявлении информационной власти работодателя в дополнение к трем известным науке трудового права – директивной, дисциплинарной и нормативной. Задачей законодателя становится поиск адекватных моделей регулирования общественных отношений при формировании цифрового профиля работника с использованием системы прогнозного анализа.

Ключевые слова: цифровые технологии; цифровой профиль работника; контроль трудовой деятельности; персональные данные; искусственный интеллект

Digital Employee Profile as a Tool of HR Management

The study was carried out with the financial support of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Ural State Law University named after V. F. Yakovlev" within the framework of the implementation of the project of the leading scientific school № VNSh/25-SG.

S. Yu. Golovina

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev
21, Komsomolskaya st., Yekaterinburg, 620137, Russia

Ural Branch of the S. S. Alekseev Research Center for Private Law
under the President of the Russian Federation
9a, Vainera st., Yekaterinburg, 620014, Russia

E-mail: golovina.s@inbox.ru

Abstract: *digital profiling of employees is becoming one of the directions of digitalization of personnel processes. Employers are increasingly using it as a tool to help them make the right decisions based on end-to-end analytics data. Competent processing of personnel information, including the use of artificial intelligence in the formation of digital profiles, makes it possible to effectively model employee behavior, develop appropriate motivation systems, predict and prevent undesirable excesses. However, there are at least two categories of serious risks to employment relationships: the risk of discrimination against employees when making decisions using an algorithm and the risk of invasion of an employee's privacy. The article highlights the practice of digital profiling of personnel and raises the question of the need for regulatory regulation of relations on the creation and use of digital profiles of employees. The conclusion is made about the manifestation of the information power of the employer in addition to the three well-known sciences of labor law – directive, disciplinary and regulatory. The task of the legislator is to find adequate models for regulating public relations when forming a digital profile of an employee using a predictive analysis system.*

Keywords: *digital technologies; digital employee profile; labor control; personal data; artificial intelligence*

Стремительное развитие цифровых технологий порождает новые тренды кадрового менеджмента, однако очевидно, что законодатель не всегда успевает своевременно отреагировать на актуальные работодательские практики. В частности, несмотря на то что многие компании активно осваивают технологичные способы сбора и обработки информации о персонале, без должного правового сопровождения остается такое новшество, как формирование цифрового профиля работника в процессе планирования, организации, мотивации и контроля деятельности персонала. Специалисты в сфере трудового права справедливо замечают, что с развитием цифрового профилирования создаются новые риски для работников: дискриминация в сфере труда, вмешательство в частную жизнь работников, ущемление их права на уважение достоинства личности¹.

Надо сказать, что профилирование граждан осуществляет и само государство, и с его дозволения иные уполномоченные органы и организации. Так, в целях оказания наиболее эффективной помощи безработным гражданам при содействии в трудоустройстве или получении мер государственной поддержки центры занятости населения на основе имеющейся у них информации распределяют граждан на группы в зависимости от их характеристик, таких как предыдущая профессиональная деятельность, образование, опыт работы, пол, возраст и другие социально-демографические данные². Социальный фонд России собирает и хранит сведения о трудовой деятельности граждан в цифровом формате для ведения единого учета страхового стажа граждан, расчета пенсий и других социальных выплат, а также для обеспечения доступа граждан к информации о своей трудовой деятельности³. Налоговые органы формируют цифровой профиль налогоплательщика, который включает идентификационный номер налогоплательщика, информацию о паспортных данных, дате и месте рождения, водительских правах, объектах собственности, месте проживания и работы. «Основная цель цифрового профиля заключается в том, чтобы получить совокупность цифровых записей о налогоплательщике, содержащихся в информационных системах государственных органов и организаций»⁴. Банки создают кредитные истории, медицинские учреждения в рамках нацпроекта «Продолжительная и активная жизнь» формируют цифровой профиль здоровья человека, учебные заведения создают портфолио учащихся – все это не что иное, как профилирование субъектов применительно к отдельным сферам их жизни и различным целям. Так, кредитные истории необходимы для определения платежеспособности заемщиков. Цифровые профили учащихся создаются с целью построения индивидуальной траектории обучения и дают возможность осуществлять ежедневный мониторинг успева-

¹ Филипова И. А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16.

² Об утверждении стандартов деятельности по осуществлению полномочия в сфере занятости населения по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию граждан, ищущих работу, безработных граждан и работодателей: приказ М-ва труда и соц. защиты Рос. Федерации от 10 дек. 2024 г. № 684н.

³ О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации: Федер. закон от 14 июля 2022 г. № 236-ФЗ: принят Гос. Думой 5 июля 2022 г.: одобрен Советом Федерации 8 июля 2022 г. (ред. от 13.07.2024).

⁴ Троянская М. А., Тюрина Ю. Г. Формирование цифрового профиля налогоплательщика // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. Т. 10, № 2. С. 367.

емости и анализировать рейтинг⁵. Применение искусственного интеллекта при формировании цифрового профиля пациента позволяет ставить диагноз, определять потенциально возможные заболевания, выстраивать стратегию лечения. «Формирование цифрового медицинского профиля, прежде всего, заключается в том, что человек может хранить свои медицинские документы – результаты обследований, медкарту, назначения врачей, медицинский полис – в электронном виде в Единой государственной информационной системе здравоохранения (ЕГИСЗ) и через личный кабинет на портале госуслуг самостоятельно предоставлять доступ к ним любому врачу в любой клинике – частной или государственной»⁶. Таким образом, формирование пакета информации о гражданине в цифровом виде становится привычной практикой, а использование цифровых данных для различных целей – удобным аналитическим инструментом для принятия управленческих и иных решений.

Работодатели имеют высокую степень заинтересованности в том, чтобы информация о персонале, необходимая для принятия кадровых решений, была оперативно размещена и в постоянном режиме доступна для использования, в том числе для прогнозного анализа. Сегодня такие задачи решаются с помощью цифрового профиля работника.

Понятие цифрового профиля определено только применительно к гражданину: это «совокупность всех данных о гражданине, которые имеются в распоряжении государственных органов и государственных информационных систем, а также совокупность технических средств, которые позволяют управлять этими данными, в том числе предоставлять их третьим лицам с согласия и в интересах самого гражданина»⁷.

Что касается понятия цифрового профиля работника, то пока оно разрабатывается лишь на доктринальном уровне. И надо отметить, что существует широкий разброс мнений по поводу содержания и характерных признаков исследуемого понятия. Это обусловлено наличием самых разных практик формирования цифровых профилей работников. Представляется, что для создания всеобъемлющей картины в профиль работника необходимо включать информацию, которая может быть условно разделена на несколько блоков.

Первый блок – сведения о работнике, получаемые от него самого и подтвержденные документами: об образовании, квалификации, стаже и опыте работы; об отношении к воинской обязанности; о регистрации в системе индивидуального персонифицированного учета; об инвалидности, нуждаемости в переводе на другую работу; о наличии семейных обязанностей и других обстоятельств, требующих учета при принятии кадровых решений (например, факт участия супруга в специальной военной операции предоставляет дополнительные трудовые гарантии) и др.

Второй блок – сведения о работнике, формируемые работодателем в процессе существования трудовых отношений: результаты аттестации на предмет соответствия

⁵ Самборская Л. Н., Мясникова Л. А. Основные методы построения модели «Цифровой профиль» на примере школ г. Москвы // Интерактивная наука. 2017. № 13. С. 68–86.

⁶ В Минздраве пояснили, зачем пациенту цифровой профиль. URL: <https://rg.ru/2021/12/03/v-minzdrave-poiasnili-zachem-pacientu-cifrovoj-profil.html>.

⁷ Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: приказ М-ва цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Рос. Федерации от 30 июня 2022 г. № 505 (ред. от 29.12.2023).

занимаемой должности; прохождение переподготовки или повышения квалификации по направлению работодателя; наличие поощрений и дисциплинарных взысканий и др.

Третий блок – сведения о работнике, получаемые от третьих лиц: о возбуждении в отношении работника уголовного дела, о привлечении к уголовной ответственности; о лишении работника специального права (лицензии); о прекращении допуска к государственной тайне; о состоянии здоровья, в том числе психического (по результатам медосмотров), и др.

Однако, как отмечает И. А. Филипова, цифровой профиль работника формируется не только из данных, доступных работодателю в связи с трудовой деятельностью работника, но и из «внешних» баз данных (поведение в социальных сетях, кредиты, родственные связи, совершенные правонарушения)⁸. И такого рода сведения, не всегда подкрепленные документальными свидетельствами, образуют *четвертый*, и самый проблемный, блок информации, составляющей цифровой профиль работника, поскольку вызывают вопросы о пределах работодателю контроля и степени вмешательства в частную жизнь граждан. Цифровой профиль работника, формируемый на основе его цифровой активности в Интернете, включает информацию о работнике как о личности, имеющей определенный характер, уровень психологической устойчивости, собственные интересы, навыки и круг общения, а также степень взаимодействия с рабочим коллективом.

На основании всего изложенного понятие цифрового профиля работника можно сформулировать следующим образом: это сформированная работодателем в целях осуществления кадровой и иной обусловленной его полномочиями деятельности совокупность цифровой информации о работнике, отражающая уровень его квалификации, профессиональный опыт, производительность труда, карьерные достижения, личные качества и поведенческие паттерны, онлайн-активность и другие аспекты.

Сегодня уже существуют отечественные программные продукты, позволяющие вести мониторинг поведения работников с целью выявления аномального поведения и формирования рейтинга угрозы. Созданная российскими разработчиками (компания InfoWatch) система «предназначена для выявления угроз возникновения финансовых, репутационных и кадровых потерь для компании». «Под финансовыми потерями понимаются отток клиентов, потеря проектов, тендеров, утечки технологий, прямое вредительство со стороны сотрудников, штрафы, выплаты, административная ответственность для компании, мошенничество сотрудников. Под репутационными потерями понимаются высказывания, публикации и компрометирующие действия сотрудников, подрывающие авторитет компании. Под кадровыми потерями понимаются увольнения ценных сотрудников, низкая эффективность сотрудников (трата рабочего времени впустую, плохая атмосфера, конфликты в коллективе). Система позволяет обнаруживать недобросовестных сотрудников до того, как они нанесут ущерб компании»⁹.

⁸ Филипова И. А. Указ. соч. С. 17.

⁹ Касперская Н. И. Анализ больших данных в ИБ предприятий. Перспективы развития // Защита информации. INSIDE. 2019. № 3. С. 10.

Сегодня Интернет, социальные сети, мессенджеры и иные медиаресурсы становятся доступным источником оперативного получения информации как о работниках, уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем, так и о претендентах на занятие вакантных должностей. Искусственный интеллект позволяет еще на стадии отбора кандидатов минимизировать затраты работодателей на рутинную работу по оценке персонала. Использование искусственного интеллекта при формировании цифрового профиля работника, уже состоящего в трудовых отношениях, осуществляется по двум основным направлениям. Первое – это рейтингование работников в целях решения вопросов карьерного продвижения, начисления зарплаты, поощрения, необходимости обучения и повышения квалификации, формирования резерва кадров на выдвижение. И второе – отслеживание взглядов, настроений, предпочтений работников для определения степени лояльности персонала, выявления рисков увольнения или совершения иных действий, наносящих работодателю ущерб, в том числе репутационный.

Вслед за банками, которые давно уже применяют скоринг для оценки рисков выдачи кредитов, работодатели также начали осваивать этот метод оценки персонала, представляющий собой процесс применения прогностической модели к набору данных сотрудников. Система скоринга содействует в оценке мотивации отдельных работников, а также дает возможность с высокой долей вероятности выявить склонности, основные качества и модель поведения личности. Психологический скоринг позволяет, проанализировав поведение человека, в том числе в цифровой среде, определить его психотип и на этой основе оценить вероятность увольнения сотрудника и, соответственно, разработать превентивные меры по его удержанию или, наоборот, создать дополнительные мотиваторы для расторжения по его инициативе трудового договора. Скоринговая оценка персонала позволяет работодателю принять решение о том, в профессиональное развитие каких работников стоит инвестировать собственные средства с целью повышения их компетентности.

Итак, алгоритмические возможности цифрового профиля работника используются в следующих целях:

- для оценки индивидуальной продуктивности работников;
- для развития профессиональных компетенций;
- для выявления перспектив профессионального роста;
- для составления планов развития и обучения персонала;
- для построения рейтингов сотрудников;
- для определения степени лояльности;
- для выявления фактов противоправного поведения;
- для мониторинга негативных высказываний;
- для выявления и предотвращения конфликта интересов.

Таким образом, функциональное назначение цифрового профилирования можно разделить на три составляющие:

1) *информационное значение* (осуществление работодателем своих кадровых полномочий, а также соблюдение требований трудового и иного законодательства, наблюдение за состоянием трудовой и исполнительской дисциплины);

2) *диагностическое значение* (выявление проблем, определение степени лояльности персонала, анализ ожиданий работников, ранжирование кадровых рисков, выстраивание индивидуальной траектории развития работников, управление рисками ухода сотрудников);

3) *прогностическое значение* (прогнозирование потребности в персонале, разработка вариантов купирования кадровых рисков, выбор и реализация стратегии работы с персоналом, выявление перспективных сотрудников и формирование резерва кадров на выдвижение).

Все сказанное позволяет сделать вывод о том, что к трем традиционно выделяемым в науке ветвям работодательской власти (диспозитивная власть, или право дирекции, дисциплинарная власть и нормативная¹⁰) добавляется еще одна – цифровая власть: работодатель может собирать, анализировать и использовать информацию о работнике из электронных баз данных, составлять цифровой профиль работника с целью повышения эффективности кадровой работы, в том числе прогнозирования поведения работников. И если по поводу пределов первых трех составляющих хозяйской власти работодателей трудовое законодательство диктует относительно понятные и однозначные требования, то установление правил формирования цифрового профиля работника находится еще на стадии доктринального обсуждения, несмотря на все риски, которые несет в себе профилирование¹¹. Ученые констатируют, что «законодатель предоставил работодателю фактически неограниченную возможность в одностороннем порядке осуществлять наблюдение за работниками при помощи цифровых технологий без получения истинно добровольного согласия с их стороны на это»¹².

В этой связи целый ряд вопросов требует своего нормативного оформления:

– Какие цели может преследовать работодатель при формировании цифрового профиля работника?

– Каков объем необходимого и достаточного набора данных в составе цифрового профиля работника?

– Каковы условия пополнения, хранения, использования и безопасности цифрового профиля работника?

– Каковы пределы использования искусственного интеллекта при обработке данных цифрового профиля?

– Каковы сроки хранения информации, входящей в цифровой профиль?

– В каких случаях требуется согласие работника на использование работодателем информации из его цифрового профиля?

– Кто будет иметь доступ к цифровому профилю работника? Сможет ли сам работник корректировать свой цифровой профиль?

Будучи прорывной цифровой технологией, искусственный интеллект успешно обрабатывает так называемые большие данные. Обладая предиктивными способностями, то есть способностями на основе имеющейся информации выявлять закономерности и прогнозировать будущее, искусственный интеллект дает работодателям возможность изучать поведенческие паттерны и тем самым предотвращать риски, связанные с поведением работников. Предиктивная аналитика помогает работода-

¹⁰ Подробнее см.: Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. С. 486–508.

¹¹ См.: Мочалов А. Н. Цифровой профиль: основные риски для конституционных прав человека в условиях правовой неопределенности // Lex russica (Русский закон). 2021. Т. 74, № 9. С. 88–101.

¹² Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25, № 11. С. 80.

телям принимать взвешенные решения, готовиться к непредвиденным ситуациям, предусматривать возможные риски. Цифровая обработка информации о работниках позволяет снизить текучесть кадров или заранее избавиться от проблем, связанных с неблагонадежными сотрудниками.

Однако возникает закономерный вопрос: каковы границы цифрового суверенного пространства работника? Можно ли работодателю запретить использовать Интернет для отслеживания, сбора и анализа информации о работнике? Особенно с учетом того, что работник сам выкладывает посты в своем аккаунте, отправляет сообщения личного характера посредством корпоративной почты, переписывается в корпоративном чате, ведет блог, выкладывает фотографии, аудио- и видеоматериалы в социальных сетях, проявляет другую интернет-активность («лайки», посещение сайтов определенной направленности и т.п.).

Если на обработку персональных данных работодатель обязан получить согласие работника¹³, то вопрос о сборе и обработке информации из открытых интернет-источников (так называемых цифровых следов) остается открытым. Более того, определенным препятствием для такой практики служит пункт 3 части 1 статьи 86 Трудового кодекса РФ¹⁴, согласно которому «все персональные данные работника следует получать у него самого». Но с учетом того, что по результатам мониторинга цифровой активности субъекта искусственный интеллект может присвоить ему новую характеристику, формируются новые персональные данные, полученные не от самого работника, а благодаря алгоритму. И здесь не следует забывать о гарантии, установленной статьей 24 Конституции РФ¹⁵: «Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются».

Представляется, что с расширением практики профилирования настало время позаботиться о правовой регламентации цифрового профиля работника, как это сделано в отношении кредитных историй¹⁶. Требуют уточнения понятие и состав цифрового профиля работника, сфера применения, источники его формирования, порядок его хранения и использования, принципы использования искусственного интеллекта при обработке больших данных, полученных в целях формирования цифрового профиля, права и обязанности работника и работодателя. Одним из основополагающих прав работника должно быть право на информирование о цифровом профилировании, включая цели такого профилирования. Более того, следовало бы предусмотреть обязанность работодателя получать согласие на обработку персональных данных именно для целей профилирования, а не в составе общего согласия на обработку персональных данных, которое работник подписывает при заключении трудового договора. Отсутствие правовой определенности в исследуемой сфере создает простор для злоупотреблений со стороны работодателей и делает работников еще более уязвимыми в трудовых отношениях.

¹³ О персональных данных: Федер. закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ. Статья 9.

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2011 г. (ред. от 07.04.2025).

¹⁵ Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.).

¹⁶ О кредитных историях: Федер. закон от 30 дек. 2004 г. № 218-ФЗ: принят Гос. Думой 22 дек. 2004 г.: одобрен Советом Федерации 24 дек. 2004 г. (ред. от 09.11.2024).

Библиографический список

Касперская Н. И. Анализ больших данных в ИБ предприятий. Перспективы развития // Защита информации. INSIDE. 2019. № 3. С. 2–11.

Мочалов А. Н. Цифровой профиль: основные риски для конституционных прав человека в условиях правовой неопределенности // Lex russica (Русский закон). 2021. Т. 74, № 9. С. 88–101. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.178.9.088-101.

Офман Е. М. Наблюдение и контроль в трудовых отношениях: баланс прав и интересов работников и работодателей // Журнал российского права. 2021. Т. 25, № 11. С. 73–87. DOI: 10.12737/jrl.2021.136.

Самборская Л. Н., Мясникова Л. А. Основные методы построения модели «Цифровой профиль» на примере школ г. Москвы // Интерактивная наука. 2017. № 13. С. 68–86. DOI: 10.21661/r-118084.

Таль Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006.

Троянская М. А., Тюрина Ю. Г. Формирование цифрового профиля налогоплательщика // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2021. Т. 10, № 2. С. 364–367. DOI: 10.26140/anie-2021-1002-0079.

Филипова И. А. Алгоритмический менеджмент и цифровое профилирование в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 1. С. 16–18. DOI: 10.18572/2221-3295-2023-1-16-18.

Ex jure

Информация для цитирования

Головина С. Ю. Цифровой профиль работника как инструмент кадрового менеджмента // Ex jure. 2025. № 3. С. 94–102. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-94-102

Golovina S. Yu. Digital Employee Profile as a Tool of HR Management. Ex jure. 2025. № 3. Pp. 94–102. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-94-102

УДК 392.3

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-103-112

Еще раз к вопросу о содержании понятия дисциплины труда и ее публичных началах

М. А. Драчук

Кандидат юридических наук, доцент,
зав. кафедрой трудового и социального права

Омский государственный университет имени Ф. М. Достоевского
644099, Россия, г. Омск, ул. Фрунзе, 6

E-mail: maria.omsu@mail.ru

Аннотация: *настоящая работа призвана привлечь внимание к проблеме соотношения публичных и частных начал в правовом регулировании дисциплины труда работников. Будучи залогом успешного функционирования экономики, дисциплина труда как средство управления трудовыми ресурсами имеет публично-правовую основу построения своей системы. Допускаемые трудовым законодательством частноправовые элементы локально-договорного регулирования трудового распорядка у отдельного работодателя являются желательной, но не обязательной подсистемой дисциплины труда, и в отсутствие надлежащим образом оформленных трудовых договоров или локальных нормативных актов определенные федеральным законодателем требования к поведению работников самодостаточны. Однако, выполняя функцию прямого регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, положения трудового законодательства должны быть полностью сформированными и внутренне непротиворечивыми, чтобы достигать целей, не зависящих от управленческих решений отдельных работодателей.*

Ключевые слова: *трудовое право; трудовые отношения; трудовой распорядок; дисциплина труда*

© Драчук М. А., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Once again to the Question of the Content of Labor Discipline as a Concept and Its Public Essence

Drachuk M. A.

Dostoevsky Omsk State University
6, Frunze st., Omsk, 644099, Russia

E-mail: maria.omsu@mail.ru

Abstract: *this work is intended to draw attention to the problem of the correlation of public and private principles in the legal regulation of labor discipline of employees. Being the key to the successful functioning of the economy, labor discipline as a means of managing labor resources has a public-legal basis for building its system. The private law elements of the local contractual regulation of the labor regulations of an individual employer allowed by labor legislation are a desirable but not mandatory subsystem of labor discipline, and in the absence of properly executed labor contracts or local regulations, the requirements for employee behavior defined by the federal legislator are self-sufficient. However, performing the function of direct regulation of labor and other directly related relations, the provisions of labor legislation must be fully formed and internally consistent in order to achieve goals independent of managerial decisions.*

Keywords: *labor law; labor relations; labor discipline; work schedule*

В соответствии с частью 1 статьи 189 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее – ТК РФ) дисциплина труда – это «обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». Не вызывающая особых сложностей на практике в связи с традиционно понимаемым содержанием, данная дефиниция, тем не менее, имеет содержательный изъян. Так, подчинение работников неким правилам поведения, обязательным для всех, определяется не на основании перечисленных в норме регуляторов, а в соответствии с ними. При этом чем именно определяется – неясно. Какой-то источник закрепления правил поведения работников (или какие-то во множестве) из числа актов, регулирующих трудовые или непосредственно связанные с ними отношения, предположить путем толкования нормы в данном случае проблематично, поскольку в системе форм трудового права остались незадействованными только федеральные нормативные правовые акты подзаконного характера, а также нормативные акты органов субъектов Федерации и местного самоуправления. Утверждать, что какая-либо из этих форм (источников) может

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2011 г. (ред. от 07.04.2025). Статья 3.

определять содержание дисциплинарных правил для всех работников в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором, было бы ошибочным с точки зрения юридической силы каждого перечисленного регулятора.

Несмотря на отмеченный дефект приведенного выше определения, из него следует, что у дисциплины труда очевидны три возможных уровня ее правовой регламентации – федеральный, локально-договорной (здесь идет речь и о трудовых, и о коллективных договорах) и уровень принятия социально-партнерских соглашений. Первому отведена роль закрепления системы общих требований к работникам на стыке трудовых и общегражданских прав и обязанностей, второму и третьему – роль конкретизации таких требований применительно к профессии, региональным и местным особенностям (соглашения), конкретным работодателю и работнику (локальные нормативные акты, коллективный или трудовой договор). Второй уровень обладает наиболее проявленной спецификой и призван отражать особенности управления трудом работников у конкретного работодателя, которого нельзя ограничить в данном праве без достаточных к тому оснований, так как дисциплинарные требования к работникам – это следствие не только необходимой общественной организации труда, но и форма (результат) реализации собственником или представляющим его лицом своих частноправовых правомочий на соответствующей территории.

Относительно трудового договора как источника правил дисциплинарного поведения можно отметить, что в силу части 2 статьи 57 ТК РФ обязательным для включения в трудовой договор вопрос трудовой дисциплины не является. К требованиям надлежащего поведения из части 2 статьи 57 ТК РФ относимы, пожалуй, режим рабочего времени и режим времени отдыха, но они отражаются в трудовом договоре, только если отличаются от общих правил, действующих у конкретного работодателя, то есть в индивидуально определяемых специальных случаях.

Из дополнительных (необязательных) условий трудового договора, имеющих отношение к регулированию дисциплинарного поведения, следует назвать допустимое уточнение обязанностей конкретного работника применительно к условиям его работы либо встречных прав работодателя – без ухудшения положения работника относительно всех актов более высокой юридической силы (абз. 1 и 8 ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Однако по аналогии с положениями части 2 статьи 57 ТК РФ о режиме работы и отдыха, а также в соответствии с требованиями статьи 3 ТК РФ определение для работника его персональных дисциплинарных обязанностей и прав может признаваться законным и обоснованным лишь при условии, когда для этого имеются объективные предпосылки. Представляется, что такого рода обоснованное исключение из правил – редкость.

Можно резюмировать, что трудовой договор – это нетипичный источник норм о дисциплинарном поведении работников (то же на основе анализа действующих текстов следует сказать и о социально-партнерских соглашениях различных уровней и отраслей экономики). Только для отдельных категорий работодателей, например для граждан, использующих труд работников в домашнем хозяйстве, а также для ряда субъектов малого предпринимательства (микропредприятий) именно договоры, в отсутствие локальных нормативных актов, принимают на себя всю регуляторную нагрузку по вопросам взаимодействия субъектов трудовых отношений.

Однако именно трудовой договор, в соответствии со статьей 16 ТК РФ, следовало бы указать в части 1 статьи 189 ТК РФ как универсальное основание для подчинения работника дисциплинарным требованиям, поскольку, как уже было отмечено, из указанной нормы само основание для дисциплинарного подчинения правилам трудового поведения четко не вытекает. А. С. Пашков верно указывал, что трудовой договор выполняет множество задач: является правовой формой обеспечения занятости и организации труда, фактором, порождающим подчинение работника внутреннему трудовому распорядку, средством обеспечения безопасных и здоровых условий труда, индивидуальным регулятором трудовых отношений, правовой формой и юридической базой для дальнейшего существования и развития трудовых отношений². Само добровольное согласие работника подчиниться требованиям работодателя, данное на условиях, определенных совместно с работодателем, придает положениям о дисциплине труда правомерность наряду с экономическим обоснованием ее целесообразности.

Таким образом, в части 1 статьи 189 ТК РФ, скорее всего, следовало бы добавить запятую после слова «определенным». Но это лишь при первом приближении к рассматриваемой проблеме, поскольку в части 3 статьи 189 ТК РФ система правил локально-договорного уровня, принимаемая работодателем, определена законодателем как трудовой распорядок, который, в силу структуры и толкования положений статьи 189, не тождествен понятию «дисциплина труда».

В советский период терминологически дисциплиной труда было принято именовать именно публично-правовой (централизованный) уровень ее регулирования (здесь даже понятие «труд» предполагает его понимание в значении скорее трудовых ресурсов, нежели процесса работы). Задачи унификации требований к поведению работников и ограничения управленческой власти работодателя в регулировании дисциплины труда решались законодателем через установление требований к поведению работников в процессе работы на уровне федерального законодательства, а также через изъятие (ограничение) у работодателя части его экономико-правовых управленческих возможностей.

В соответствии с частью 1 статьи 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере труда относится принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих среди прочего виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения, а также порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. По факту ТК РФ закрепляет не только виды дисциплинарных взысканий, но также само понятие дисциплинарного проступка и условия дисциплинарной ответственности (состав дисциплинарного проступка), причем как общей, так и специальной (для отдельных категорий работников). Исходя из широкого понимания института дисциплины труда, в который, по мнению некоторых авторов, также входят нормы о материальной ответственности работника³,

² Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / [С. П. Басалаева и др.]; под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2007. С. 118–123.

³ См., например: *Абрамова А. А.* Дисциплина труда в СССР. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961. С. 17; *Липинский Д. А.* О некоторых проблемах системы юридической ответственности // *Право и политика.* 2004. № 12. С. 22–30; *Липинский Д. А., Мусаткина А. А.* Система права и система юридической ответственности: некоторые проблемы взаимосвязей и соотношения // *Право и политика.* 2019. № 9. С. 37.

в статье 6 ТК РФ в структуре федеральной юрисдикции правильнее было бы написать про основания и условия дисциплинарной ответственности работника, материальной ответственности сторон трудового договора, а также указать виды, меры, пределы и порядок применения трудовправовой ответственности.

Но даже при том, как именно в настоящее время сформулированы положения ТК РФ относительно дисциплины труда, есть основания утверждать, что работодатель может применять меры дисциплинарной (и материальной) ответственности к работникам во многих случаях и без доурегулирования соответствующих положений на локально-договорном уровне. Иными словами, законодатель через нормы трудового законодательства не только принимает на себя нормотворческие функции в организации дисциплины труда, но и непосредственно регулирует поведение работников во многих правовых ситуациях.

Так, отдельные составы дисциплинарных проступков содержат в себе нормы о прекращении трудового договора, рабочем времени, времени отдыха, охране труда и т.д. Множество требований к работодателю формирует обязанности его представителей, которые одновременно являются работниками и могут быть наказаны за несоответствующее поведение (особенно это касается руководителя организации). Имеются также иные, помимо ТК РФ, федеральные законы, направленные на формирование стандартов поведения, нормативные технические акты (например, относительно пожарной безопасности), профессиональные стандарты и т.д. Всякий раз, когда работник нарушает федеральное законодательство, он совершает дисциплинарный проступок, так как допускает виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Время, истраченное работником на драку или разговор по телефону на личные темы, например, вполне можно считать временем неисполнения или ненадлежащего исполнения собственно трудовых обязанностей. Кроме того, суды не признают незаконными приказы о дисциплинарных взысканиях, объявленные лишь с формулировкой, указанной в законе, без дополнительной конкретизации. Акт, докладная записка или еще какой-то документ-основание для приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности вполне устраивают судебные и контрольно-надзорные органы в вопросе содержательного уяснения претензий к конкретному работнику.

Конечно, оборот про возложенные на работника трудовые обязанности сам по себе неоднозначен (и в части возложения, и в части трудовых): оба термина нужно раскрывать и адаптировать к современным реалиям. Представляется более правильным указать в части 1 статьи 192 ТК РФ на дисциплинарное *правонарушение* работника (проступок – это устаревший термин) как виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей, произошедшее в рабочее время, а на территории работодателя – независимо от времени его совершения. К трудовым обязанностям, очевидно, необходимо четко отнести какие-то конкретные или все возможные их виды (трудовые обязанности по аналогии с элементами хозяйской власти работодателя могут быть функциональными, организационными, дисциплинарными и имущественными, и, по существу, сегодня наказывать дисциплинарно допустимо при невыполнении любой из этих обязанностей). Следует также помнить, что систематическое неисполнение или ненадлежащее исполнение работником именно функциональных (технологических) обязанностей предполагает оценивать в ходе процедуры аттестации, то есть не разово, а в совокупности и при

условии повторяемости и существенности нарушений, поэтому несколько объявленных подряд дисциплинарных взысканий за функциональные нарушения суды оценивают как недостаточное основание для расторжения трудового договора⁴.

Сказанное выше, наряду с системой и процедурой применения и исполнения дисциплинарных взысканий, представляет собой содержательную основу института дисциплины труда.

Локально-договорное регулирование, во избежание смешения понятий, обычно именуется трудовой дисциплиной (трудовым распорядком) и воспринимается как подсистема в организации дисциплины труда – желаемая, но необязательная, особенно в период максимальной централизации власти и экономики. Так, к примеру, Л. И. Антонова понимала локальную норму как норму права, которую принимают непосредственно на местах и которая регулирует в дополнение к общегосударственным нормам трудовые или организационно-управленческие отношения в организации и действует в ее пределах⁵.

Локальное (корпоративное) регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений допустимо считать не столько поднормативным регулированием⁶ или конкретизацией централизованных норм⁷ о трудовой дисциплине, сколько самостоятельным источником санкционированного правотворчества, за которым многие исследователи признают проявление естественной потребности корпоративной общности (коллективного субъекта права) в упорядочении своих внутренних отношений с учетом специфики всех единичных участников, составляющих конкретный коллектив. Однако по существу роль работодателя в формировании трудового распорядка (локальной трудовой дисциплины) законодатель определил только как выработку дополнительных составов дисциплинарных проступков, причем с заведомо меньшей тяжестью, нежели у сформулированных государством в трудовом законодательстве.

При этом на работодателя распространяется общеправовой запрет злоупотребления субъективным правом, основанный на закрепленном в статье 52 Конституции Российской Федерации⁸ запрете злоупотребления властью, в силу которого государство обеспечивает потерпевшим доступ к правосудию и компенсацию причиненного ущерба. Считать управленческие полномочия работодателя особым видом социальной власти предлагают многие ученые⁹.

⁴ См., например, решение Куйбышевского районного суда г. Омска от 21 июля 2023 г. по делу № 2-989/2023.

⁵ Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: (Теорет. исслед.). Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. С. 79.

⁶ См., например: Жеребкина Е. В. Локальные правовые акты как предмет судебного нормоконтроля // Арбитражный и гражданский процесс. 2022. № 11. С. 27–28.

⁷ См.: Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды // Правоведение. 1976. № 2. С. 39; Тарасова В. А. Понятие и предмет локальных норм права // Правоведение. 1968. № 4. С. 91.

⁸ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с изменениями, одобренными в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.).

⁹ См, например: Кудрин А. С. К вопросу о понятии социальной власти в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 7–9; Садеков И. Р. Некоторые аспекты определения пределов хозяйской власти при осуществлении работодательского контроля // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 17–20.

С учетом сказанного представляется допустимым говорить о публично-правовых началах института дисциплины труда в той мере, в какой государство сохраняет за собой исключительную компетенцию по формированию понятия дисциплинарного проступка, правил об оценке его тяжести, правил применения наказаний за него, ряда составов проступков и правил о компенсации (пределах) сумм возмещения ущерба от таких проступков. Причем в качестве системы общих правил для общественной организации труда государство находит сформированный им объем требований достаточным для обычной трудовой деятельности наряду с нормами уголовного, административного, гражданского и иных отраслей законодательства, содержащих ряд требований к поведению гражданина. Специальные правила для отдельных категорий работников могут быть приняты в виде уставов (положений) о дисциплине также федерального уровня.

Исторически латинское слово «публичный» (*publicus*) употреблялось в значении «относящийся к государству» либо существующий, предусмотренный «для всех, для общественной пользы»¹⁰. Применительно к институту дисциплины труда это подчинение правилам поведения, обязательное для всех работников, которых, принимая во внимание все возможные формы труда в Российской Федерации, подавляющее большинство.

Работники и работодатели как налогоплательщики и участники рынка труда, отношений по рациональному распределению и использованию трудовых ресурсов государства формируют такую систему управления ими, которая явно демонстрирует признаки наличия публичного интереса. Сказанное также может быть подтверждено положением части 2 статьи 1 ТК РФ, где утверждается, что основной задачей трудового законодательства является «создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства». Интересы государства, его публично-правовых территориальных образований, их органов власти и местного самоуправления, интересы общества и неопределенного круга лиц относят к сфере публичного управления¹¹, хотя сам термин не всем авторам представляется удачным¹². При этом нормативное регулирование, имеющее все признаки социального управления, выражает и закрепляет степень публично-правового вмешательства в те или иные группы общественных отношений, особенно когда речь идет об организации коллективных субъектов права, не вовлеченных в государственно-правовые отношения в качестве субъектов администрирования.

Дисциплина – это система правил, организующих отношения в любом коллективном субъекте права; она может именоваться по-разному и является частноправовым аналогом правопорядка как результата государственного (публичного) управления. Степень выраженности дисциплинарных требований или, напротив, их латент-

¹⁰ Дыдынский Ф. М. Латинско-русский словарь к источникам римского права. М.: Спарк, 1998. С. 450.

¹¹ См., например: Зеленцов А. Б., Немытина М. В. Публичные интересы и производные от них юридические конструкции // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. 2018. Т. 22, № 4. С. 425–462; Павлова М. С. Законные и публичные интересы в административном судопроизводстве в России: проблемы толкования // Сравнительное конституционное обозрение. 2022. № 5. С. 63–77.

¹² Малинова А. Г. Публичные интересы: история, теория и аргументы против использования этого термина в российском законодательстве // Российский юридический журнал. 2023. № 1. С. 65–84.

ности связана исключительно с тем, какими особенностями обладает та или иная организация. Например, для государственной гражданской службы и семейного юридического бизнеса трех членов одной семьи вопросы организации внутреннего правопорядка решаются на качественно разном уровне.

Для дисциплины всегда характерны подчиненность регламентам, императивность правил, объективность установленных требований, притом что такие же свойства присущи требованиям в сфере применения норм об уголовной, административной, конституционной и корпоративной ответственности.

В меньшей мере дисциплинирующий характер санкций проявляется у ответственности компенсационного характера – трудово-правовой материальной и гражданско-правовой имущественной, что дает основание отдельным ученым высказывать идею о том, что, к примеру, материальная ответственность работника – это не самостоятельный вид юридической ответственности, а система способов защиты нарушенных прав при совершении работником дисциплинарного, а работодателем – административного правонарушения или преступления. Тем не менее любая, даже компенсационная, ответственность имеет организующее государственное начало – по причине того, что само ее применение либо споры относительно ее применения подлежат рассмотрению в органах власти. За этим правилом стоит общеправовой принцип запрещения дискриминации или, иначе, принцип равенства юридических прав и обязанностей.

Кроме того, государство имеет признаки публичного юридического лица, в связи с чем оно, наряду с ролью социального арбитра, решает собственные задачи организации и сохранения целостности, власти, собственности, ресурсов и репутации. Следовательно, для административной и уголовной ответственности характерна аналогия с корпоративной дисциплиной, что соединяет все эти виды требований к поведению граждан, в том числе в производственной среде при выполнении трудовых обязанностей, соблюдении требований охраны труда и промышленной безопасности. Сказанным обусловлено взаимопроникновение составов административной и уголовной ответственности в дисциплину труда работников и совпадение многих составов дисциплинарных проступков с признаками публично-правовых составов правонарушений. Например, запрет появления на работе в состоянии опьянения любого вида и одновременное допустимое привлечение работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный в таком состоянии, есть результат публично-правового вмешательства в деятельность любого работодателя, который не может в этой связи разрешить или хотя бы игнорировать появление работника в таком состоянии, исходя как из интересов работников, в том числе самого правонарушителя, так и из публично-правовых интересов сохранения трудовых ресурсов и искоренения общественно-вредных форм поведения.

В качестве общего вывода возможно заключить, что дисциплина – это краеугольный камень общественной организации труда, а управление сферой труда – это совокупность публично-правовых предписаний, допускающих в определенной мере свободу локально-договорного регулирования. Будучи основой построения системы трудового законодательства, дисциплина труда формируется нормами различных институтов отрасли, а также выходит за ее пределы в силу своей межотраслевой и в значительной мере публично-правовой природы. Трудовой распорядок, дополняя по необходимости общие положения о дисциплине труда, имеет частнопрововые чер-

ты, но, ориентируясь в целом на императивное соблюдение требований о дисциплинарном поведении, также не проявляет себя как полностью частноправовой механизм. Управление как составная часть предметно-трудовых отношений обуславливает потребность общества в упорядочении взаимодействия трудовых ресурсов, работодателей и государства, чем придает публично-правовые черты всем уровням управления, включая локально-договорной. Однако в силу значительной специфики последнего для него необходимы либо собственные санкции, учитывающие меньшую тяжесть дисциплинарных проступков с корпоративными составами (как это ранее было сделано при разграничении дисциплинарной ответственности работников и иных мер дисциплинарного воздействия), либо самостоятельный вид основания расторжения трудового договора (например, новый, вернее, хорошо забытый старый пункт 5.1 части 1 статьи 81 ТК РФ – систематическое неисполнение работником правил внутреннего трудового распорядка, трудового или коллективного договора при сохранении неоднократности в пункте 5 для публично окрашенных нарушений, входящих в систему дисциплины труда). Не исключено, что выявленное в постановлении Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской» несоответствие – это повод для пересмотра не только положений о материальном стимулировании работников, но и требований к организации внутреннего распорядка, так как ставшая обыденностью прямая взаимозависимость дисциплинарного поведения работников и оплаты их труда требует соответствующего публично-правового вмешательства и формирования новых норм о допустимых пределах снижения оплаты в зависимости от поведения работника в процессе исполнения им трудовых обязанностей. Части 3 статьи 155 ТК РФ в ее существующем виде в соотношении со статьей 135 ТК РФ, в силу неясности и пробельности их обеих, для эффективного правоприменения очевидно недостаточно.

В силу сказанного статью 189 ТК РФ можно было бы предложить изложить в следующей редакции: «Дисциплина труда – обязательное для всех работников в период действия заключенных с ними трудовых договоров подчинение правилам поведения, определенным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, уставами (положениями) о дисциплине. Допускается установление дополнительных требований к поведению работников (трудоустройства) коллективным и/или трудовым договором, локальными нормативными актами в целях повышения эффективности совместной трудовой деятельности и конкретизации форм и способов исполнения работниками своих обязанностей. Правила внутреннего трудового распорядка – принимаемый работодателем локальный нормативный акт, регламентирующий, в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами, особенности порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора у данного работодателя; дополнительные требования к поведению работников в процессе исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору; условия нахождения на территории работодателя во внерабочее время; режим работы, время отдыха; применяемые к работникам меры поощрения; иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя, не отнесенные к содержанию иных локальных нормативных актов. При отсутствии правил внутреннего трудового распорядка соответствующие положения могут быть внесены в трудовые договоры с работниками».

Библиографический список

- Абрамова А. А. Дисциплина труда в СССР. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1961.
- Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: (Теорет. исслед.). Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.
- Дыдынский Ф. М. Латинско-русский словарь к источникам римского права. М.: Спарк, 1998.
- Жеребкина Е. В. Локальные правовые акты как предмет судебного нормоконтроля // Арбитражный и гражданский процесс. 2022. № 11. С. 26–29. DOI: 10.18572/1812-383X-2022-11-26-29.
- Зеленцов А. Б., Немытина М. В. Публичные интересы и производные от них юридические конструкции // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. 2018. Т. 22, № 4. С. 425–462. DOI: 10.22363/2313-2337-2018-22-4-425-462.
- Кудрин А. С. К вопросу о понятии социальной власти в общественных отношениях, входящих в предмет трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 7–9.
- Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / [С. П. Басалаева и др.]; под общ. ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова, А. С. Пашкова. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2007.
- Липинский Д. А. О некоторых проблемах системы юридической ответственности // Право и политика. 2004. № 12. С. 22–30.
- Липинский Д. А., Мусаткина А. А. Система права и система юридической ответственности: некоторые проблемы взаимосвязей и соотношения // Право и политика. 2019. № 9. С. 29–47. DOI: 10.7256/2454-0706.2019.9.30581.
- Малинова А. Г. Публичные интересы: история, теория и аргументы против использования этого термина в российском законодательстве // Российский юридический журнал. 2023. № 1. С. 65–84. DOI: 10.34076/20713797_2023_1_65.
- Павлова М. С. Законные и публичные интересы в административном судопроизводстве в России: проблемы толкования // Сравнительное конституционное обозрение. 2022. № 5. С. 63–77. DOI: 10.21128/1812-7126-2022-5-63-77.
- Садеков И. Р. Некоторые аспекты определения пределов хозяйской власти при осуществлении работодательского контроля // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 3. С. 17–20. DOI: 10.18572/2221-3295-2022-3-17-20.
- Самигуллин В. К. Локальные нормы и их виды // Правоведение. 1976. № 2. С. 38–43.
- Тарасова В. А. Понятие и предмет локальных норм права // Правоведение. 1968. № 4. С. 93–97.

Информация для цитирования

Ex jure

Драчук М. А. Еще раз к вопросу о содержании понятия дисциплины труда и ее публичных началах // Ex jure. 2025. № 3. С. 103–112. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-103-112

Drachuk M. A. Once again to the Question of the Content of Labor Discipline as a Concept and Its Public Essence. Ex jure. 2025. № 3. Pp. 103–112. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-103-112

Поощрение и защита трудовых прав человека в условиях глобального изменения климата: роль международной организации труда

К. Н. Дутта

Ст. преподаватель кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: drevnegre4eskaya@mail.ru

Аннотация: в статье анализируется влияние глобального изменения климата на трудовые права человека и роль Международной организации труда (МОТ) в их поощрении и защите. Рассматриваются международно-правовые основы трудовых прав человека, а также механизмы их защиты; исследуется климатический кризис как вызов, последствия которого влияют на реализацию трудовых прав. Особое внимание уделено деятельности МОТ, которая, несмотря на отсутствие специализированных актов по данной теме, активно разрабатывает рекомендации по справедливому переходу к зеленой экономике, создает условия для поддержания социального диалога и адаптирует существующие трудовые стандарты к климатическим рискам. В статье подчеркивается необходимость актуализации международных норм, усиления контроля за их соблюдением и расширения сотрудничества между государствами, работодателями и профсоюзами для минимизации негативных последствий климатических изменений в сфере труда. Делается вывод о том, что МОТ до сих пор остается ведущей авторитетной международной организацией в вопросах поощрения и защиты трудовых прав человека.

Ключевые слова: трудовые права человека; Международная организация труда; изменение климата, справедливый переход; международные трудовые стандарты

© Дутта К. Н., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Promotion and Protection of Human Labor Rights in the Context of Global Climate Change: The Role of the International Labor Organization

K. N. Dutta

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: drevnegre4eskaya@mail.ru

Abstract: *the article analyzes the impact of global climate change on labor rights as human rights and the role of the International Labor Organization (ILO) in promoting and protecting these rights. The author examines the international legal foundations of human labor rights, as well as the mechanisms for their protection. The article addresses the climate crisis as a challenge whose consequences affect the realization of labor rights. Special attention is paid to the activities of the ILO, which, despite the lack of specialized instruments on this topic, actively develops recommendations for a just transition to a green economy, fosters conditions for social dialogue, and adapts existing labor standards to climate-related risks. The article emphasizes the need to update international norms, strengthen compliance monitoring, and expand cooperation among states, employers, and trade unions to mitigate the adverse effects of climate change on the world of work. It concludes that the ILO remains the leading authoritative international organization in promoting and protecting human labor rights.*

Keywords: *human labor rights; International Labor Organization; climate change; just transition; international labor standards*

Труд сопровождает человека практически всю жизнь. И на осуществление трудовых прав человека влияет множество факторов и процессов. Уже довольно продолжительное время, например, признается влияние цифровизации, автоматизации, глобализации на данную категорию прав, и вопрос этот активно изучается в научной литературе. Однако наше внимание будет уделено другой современной тенденции, влияние которой на осуществление и защиту трудовых прав еще не исследовано столь широко и подробно. Речь идет об изменении климата, которое происходит повсеместно и последствия которого столь серьезны, что данный процесс уже называют климатическим кризисом.

Необходимо отметить, что изменения климата в мире сегодня достигли значительных масштабов и наличие проблемы признается повсеместно, как на уровне национальных государств, так и на международном уровне. Впервые внимание мировой общественности к угрозе изменения климата в результате человеческой деятельности было привлечено еще в 1979 году, когда состоялась 1-я Всемирная конференция по климату. В 1988 году была создана Межправительственная группа экспертов по изменению климата (МГЭИК), цель работы которой заключается в том, чтобы

собирать и оценивать данные по изменению климата, анализировать влияние происходящих перемен на развитие общества, а также предлагать меры по адаптации к последствиям этого процесса или к их смягчению. Последний доклад группа подготовила и опубликовала в 2023 году¹.

Проблема эта признана и на уровне Организации Объединенных Наций (ООН). Изменение климата находится в ряду глобальных вопросов, включенных в ее повестку дня. ООН принимает нормативные документы по данной теме начиная с 1992 года, когда была принята Рамочная конвенция об изменении климата. Поскольку одной из главных задач для мирового сообщества является удержание глобального потепления на уровне 1,5 °C и не выше 2 °C, в рамках ООН активно работает Программа по окружающей среде (ЮНЕП).

Подтверждение наличия проблемы можно найти и в докладах Генерального секретаря ООН, и в докладах Всемирной метеорологической организации (ВМО), Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Всемирного банка, Международной организации труда (МОТ). В частности, по данным ВМО, 2024 год стал самым теплым за 175 лет наблюдений (1850–1900): температура была на 1,55 °C выше нормы².

Итак, сегодня все чаще говорят о глобальном климатическом кризисе. Однако признание его непосредственного влияния на права человека и их реализацию произошло не сразу. И в этом, безусловно, заслуга МОТ. Еще в 2008 году ею совместно с ЮНЕП, Международной конфедерацией профсоюзов и Международной организацией работодателей был опубликован доклад «Зеленые рабочие места: на пути к достойному труду в устойчивом мире с низким уровнем выбросов углерода». Это стало первым в мире всеобъемлющим исследованием воздействия изменения климата на сферу труда и взаимосвязанных усилий, направленных на смягчение его последствий. Отметим еще, что разработкой вопроса о связи климатических изменений с осуществлением прав человека и обязательствами государств в данном ключе сегодня также занимается Управление Верховного комиссара ООН по правам человека.

Проблема эта не обошла стороной и Россию. Являясь самым большим по площади государством в мире, она тоже испытывает последствия изменения климата. Они влияют на экономику и социальную сферу, а также на реализацию прав человека, что делает необходимой разработку правовых мер для преодоления возникающих трудностей. По официальным данным, в России рост среднегодовой температуры в два с половиной раза превосходит глобальный, что создает высокий риск засухи в основных сельскохозяйственных регионах, может повлечь деградацию мерзлоты (а в зоне вечной мерзлоты находятся примерно две трети территории нашей страны), ускоренное таяние ледников с ростом опасности наводнений, лавин в горных районах³. Закономерно, что вопросы о необходимости адаптации к изменениям

¹ IPCC, 2023: Climate Change 2023: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. IPCC, Geneva, Switzerland. URL: https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_FullVolume.pdf.

² State of the Global Climate 2024. WMO-No. 1368. URL: https://library.wmo.int/viewer/69455/download?file=WMO-1368-2024_en.pdf.

³ Доклад об особенностях климата на территории Российской Федерации за 2024 год. М., 2025. URL: <https://meteoinfo.ru/images/media/climate/rus-clim-annual-report.pdf>.

климата уже поднимаются на государственном уровне и принимаются соответствующие нормативные акты.

Исследования о том, насколько серьезно изменение климата повлияет на сферу труда и занятости, тоже появились недавно. Так, например, Федеральная служба по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды (Росгидромет) включила соответствующий раздел в свой оценочный доклад об изменениях климата и их последствиях на территории Российской Федерации лишь в 2022 году⁴. При этом сфера труда и занятости – одна из наиболее уязвимых в ситуации столь быстрых и серьезных климатических перемен. Адаптироваться к новым условиям жизни вынуждены как работники, так и работодатели, а государство обязано принимать соответствующие меры. В связи с этим кажется важным исследовать вопросы поощрения и защиты трудовых прав, причем именно как прав человека.

При рассмотрении данной темы прежде всего необходимо определить, какие права существуют у человека в области труда и каково нормативное содержание этих прав.

Напомним, что развитие отрасли международного права прав человека началось после 1945 года и связано с принятием Устава ООН: в нем, в статье 1, впервые был зафиксирован принцип уважения прав человека как один из основных принципов международного права⁵. Правда, еще до провозглашения в Уставе ООН веры в фундаментальные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности утверждением и закреплением прав человека в области труда и установлением международных трудовых стандартов занялась Международная организация труда.

В 1948 году Всеобщая декларация прав человека (ВДПЧ) официально сформулировала права человека, которые можно также считать основой достойного труда. Например, в статье 23 Декларации закреплено: «1. Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. 2. Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд. 3. Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения. 4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов». Статья 24 Декларации также закрепляет трудовые права: «Каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск»⁶.

В дальнейшем трудовые права человека нашли отражение в двух основных пактах – Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 года (МПГПП, принят 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200А (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) и Международном пакте об экономических,

⁴ Третий оценочный доклад об изменениях климата и их последствиях на территории Российской Федерации / под ред. В. М. Катцова; Росгидромет. СПб.: Научное издание, 2022.

⁵ Устав Организации Объединенных Наций от 26 июня 1945 г. (с изм. и доп. от 20.12.1971) // Действующее международное право: в 3 т. Т. 1. М.: Изд-во МНИМП, 1996. С. 7–33.

⁶ Всеобщая декларация прав человека: принята Ген. Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г.

социальных и культурных правах 1966 года (МПЭСКП, принят 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200А (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН), а также были конкретизированы в региональных международных договорах, в том числе в Европейской социальной хартии ETS № 035, принятой в Турине 18 октября 1961 г.

На сегодняшний день в комплекс трудовых прав человека включены следующие: право на труд, то есть «на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается» (ст. 6 МПЭСКП); равенство и запрет дискриминации в труде (ст. 2 МПЭСКП); право на свободу мирных собраний и ассоциаций (ст. 20 ВДПЧ); право на социальное обеспечение (ст. 9 МПЭСКП); право на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7 МПЭСКП); право на защиту от безработицы (конвенции МОТ); право на справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности (ст. 7 МПЭСКП); право на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и периодические оплачиваемые отпуска (ст. 24 ВДПЧ, ст. 7 МПЭСКП); право на забастовки (ст. 8 МПЭСКП).

Основополагающим является право на труд, оно зафиксировано в ряде как универсальных, так и региональных международных договоров. Наиболее полно нормативное содержание этого права раскрыто в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, а именно в статье 6.

Механизмы защиты трудовых прав человека на международном универсальном уровне

При обсуждении вопроса о регулировании трудовых прав и их защите на международном уровне в первую очередь необходимо остановиться на деятельности МОТ. Международная организация труда является специализированным учреждением ООН; созданная в 1919 году, она до сих пор остается самой авторитетной международной организацией в сфере труда. Помимо прочего, МОТ выступает главным субъектом международного нормотворчества в данной области. В ее компетенцию входят также вопросы соблюдения и защиты трудовых прав человека, в том числе прав уязвимых групп населения в области труда. МОТ разработала контрольные механизмы, которые обладают уникальным характером даже на международном уровне. Положения Устава МОТ (ст. 19) возлагают на государства-члены ряд обязательств, включая обязательство представлять вновь принимаемые нормы на рассмотрение национальных компетентных органов, а также обязательство представлять через определенные промежутки времени доклады относительно мер, принимаемых в государствах в целях реализации положений тех конвенций и рекомендаций, которые еще не являются ратифицированными⁷.

Существуют и контрольные механизмы, в рамках которых МОТ рассматривает обязательства государств-членов, вытекающие из ратифицированных конвенций. На сегодняшний день они таковы (ст. 22, 24, 26 Устава МОТ):

⁷ Устав Международной организации труда: принят в 1919 г. (с изм. и доп. 1972 г.).

1. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций (Комитет экспертов), который рассматривает периодические доклады государств-членов и готовит собственный ежегодный доклад.

2. Комитет по применению норм Международной конференции труда, рассматривающий доклад Комитета экспертов.

3. Специальные процедуры МОТ – представления профессиональными организациями работников и работодателей и жалобы от членов МОТ на несоблюдение другими членами МОТ конвенций Организации.

4. Специальная процедура жалоб на нарушения свободы объединений, которые направляются на рассмотрение Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ.

Также Устав МОТ допускает обращение в Международный суд ООН (ст. 29), но на сегодняшний день данное право государствами не было использовано ни разу.

Дополнительно полезно отметить, что защита трудовых прав человека возможна, безусловно, и в других международных органах, среди которых хотелось бы выделить договорные органы ООН (комитеты) по правам человека. Это выделение обусловлено в первую очередь с тем серьезным вниманием, которое они в своей работе уделяют трудовым правам человека. Наибольшим потенциалом в защите трудовых прав обладают такие комитеты, как Комитет по правам человека, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, Комитет по ликвидации расовой дискриминации, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, Комитет против пыток, Комитет по правам ребенка, Комитет по защите прав трудящихся-мигрантов (на данный момент не в рамках процедуры рассмотрения индивидуальных жалоб, но в рамках других существующих процедур). Практика комитетов может быть связана с трудовыми правами, даже если прямого указания на них в соответствующем договоре нет, «но они являются основанием для возникновения нарушенных прав, предусмотренных договорами»⁸.

Более подробно стоит остановиться на работе Комитета по экономическим, социальным и культурным правам, так как трудовые права человека относятся именно к данной группе прав. В своей деятельности комитет ранее принимал замечания общего порядка, связанные с трудовыми правами (Замечание общего порядка № 18 «Право на труд», E/C.12/GC/18 от 6 февраля 2006 г.; Замечание общего порядка № 23 «О праве на справедливые и благоприятные условия труда», E/C.12/GC/23 от 27 апреля 2016 г.), что говорит о значительном объеме внимания со стороны международных правозащитных органов к трудовым правам человека. В контексте рассматриваемой темы важно указать, что на сегодняшний день комитет принял проект замечаний общего порядка на тему «Экономические, социальные и культурные права и экологическое измерение устойчивого развития» (Economic, Social and Cultural Rights and the Environmental Dimension of Sustainable Development). Важность упоминания этого документа в нашем исследовании обусловлена тем, что комитет, еще раз подчеркивая в нем существование серьезных экологических проблем, особое внимание уделяет обязательствам государств по МПЭСКП в отношении обеспечения

⁸ Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учеб. пособие. М.: РУДН, 2017. С. 163.

и защиты трудовых прав своих граждан. Кроме того, в упомянутом проекте используется выражение «планетарный экологический кризис», а Международная организация труда при оценке текущей ситуации в мире прибегает к похожим формулировкам, в том числе к формулировке о «тройном планетарном кризисе»⁹. Таким образом, она солидарна с позицией экспертов комитета. Российские ученые и эксперты также разделяют эту позицию.

Интересно заметить, что договорные органы ООН по правам человека и МОТ сотрудничают друг с другом. В частности, в 2023 году Комитет экспертов МОТ и председатели договорных органов сделали совместное заявление по вопросам защиты трудовых прав человека.

Деятельность МОТ в условиях глобального изменения климата

Международная организация труда уже на протяжении длительного времени уделяет внимание проблеме изменения климата и ее влияния на труд, включая и вопросы справедливого перехода к так называемой зеленой (низкоуглеродной) экономике. Переход к зеленой экономике как необходимость был обозначен мировым сообществом в связи с последствиями климатических перемен. Важными вопросами в контексте данной проблемы МОТ считает охрану труда, защиту прав работников, профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Рассмотрим деятельность МОТ в данном направлении подробнее.

Еще в 2013 году на 102-й сессии Международной конференции труда генеральный директор МОТ выдвинул «зеленую инициативу», суть которой состояла в том, чтобы «обеспечить практическую применимость принципов достойного труда к процессу перехода к низкоуглеродному и устойчивому пути развития и содействовать трехстороннему участию в этом процессе»¹⁰. Тогда же были приняты заключения по вопросам устойчивого развития, достойного труда и экологически чистых рабочих мест. В этих документах формулировались политические основы справедливого перехода.

В 2015 году, в развитие вышеуказанных заключений, была проведена Конференция трехстороннего совещания экспертов, в рамках которой были приняты Рекомендации по справедливому переходу к экологически устойчивой модели экономики и общества в общих интересах, имевшие целью предложить и государствам, и всем социальным партнерам «некоторые конкретные варианты выработки, реализации и контроля политических основ в соответствии с национальными условиями

⁹ См.: The MNE Declaration and A Just Transition to Environmentally Sustainable Economies and Societies. URL: <https://www.ilo.org/mne-declaration-and-just-transition-environmentally-sustainable-economies>.

¹⁰ На пути к столетней годовщине МОТ: реалии, модернизация и приверженность трехсторонних участников: [докл. ген. директора МОТ на Междунар. конф. труда (102-я сессия, 2013)]. Женева: Междунар. бюро труда, 2013. С. 32. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_214111.pdf.

и приоритетами»¹¹. И хотя рекомендации МОТ не являются юридически обязательными, однако они имеют значение для государств и для развития международного трудового права. Так, в этих рекомендациях государствам предлагалось для решения проблемы справедливого перехода произвести соответствующие изменения в макроэкономической политике и политике экономического роста, промышленной и отраслевой политике, политике в отношении предприятий, пересмотреть политику в области развития профессиональных навыков работников, а также политику в области безопасности и гигиены труда, социальной защиты. В целом отмечалось, что государствам необходимо проводить более активную политику на рынке труда ввиду необходимости перехода к экологически устойчивой экономике, содействовать социальному диалогу и продолжать принимать в нем участие на всех этапах.

Далее в 2017 году в рамках 106-й сессии Международной конференции труда вышел еще один доклад генерального директора МОТ «Труд в изменяющихся условиях. Зеленая инициатива», который также заслуживает внимания. В докладе подчеркивалось, что «Организация может продолжать эффективно исполнять свой мандат, касающийся обеспечения социальной справедливости, только если она учтет аспекты экологической устойчивости в своей Программе достойного труда»¹². Кроме того, в докладе обосновывалась необходимость постановки труда человека в центр при разработке планов и стратегий, направленных на предотвращение и смягчение последствий изменения климата, а также на адаптацию к этим изменениям.

В 2023 году Генеральная конференция Международной организации труда в рамках 111-й сессии в Женеве приняла Резолюцию, касающуюся справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и общества для всех. Данная резолюция утверждает «справедливый переход» как основу для совмещения экологической устойчивости, социальной справедливости и достойного труда. В ней подчеркивается необходимость неотложных действий, опоры на социальный диалог и трехстороннее сотрудничество при осуществлении перехода, соблюдения трудовых прав и международных норм МОТ. В документе также обозначены роль и задачи МОТ в процессе перехода и некоторые конкретные меры, которые она считает необходимым принять (в частности, меры по защите работников от климатических рисков, по обязательной профессиональной переподготовке работников и т.д.)¹³.

¹¹ Рекомендации по справедливому переходу к экологически устойчивой модели экономики и общества в общих интересах. Женева: Междунар. бюро труда, 2015. С. 4. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-moscow/documents/publication/wcms_890731.pdf.

¹² Труд в изменяющихся условиях. Зеленая инициатива: [докл. ген. директора МОТ на Междунар. конф. труда (106-я сессия, 2017)]. Женева: Междунар. бюро труда, 2017. С.1. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_554317.pdf.

¹³ Резолюция Международной организации труда, касающаяся справедливого перехода к экологически устойчивой экономике и обществу для всех: [принята на Междунар. конф. труда (111-я сессия, 2023)]. Женева, 2023. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_886694.pdf.

В 2024 году Всемирный день охраны труда, проводившийся Международной организацией труда, был посвящен теме влияния изменения климата на безопасность и гигиену труда. Кроме того, минувший год был отмечен активной деятельностью МОТ на 29-й Конференции сторон Рамочной конвенции ООН об изменении климата (COP29)¹⁴, где организация выступила в качестве наблюдателя. В рамках COP29 МОТ сделала заявление о том, что климатический кризис представляет серьезнейшую угрозу для реализации трудовых прав человека и, как следствие, для социальной справедливости. В подготовленном для конференции докладе организация привела последние статистические данные о влиянии изменения климата на труд и занятость. В нем, в частности, было отмечено, что «сегодня 2,4 млрд работников в мире подвергаются воздействию чрезмерно высокой температуры, миллионы людей подвергаются рискам климатических угроз», «рабочие места сами по себе являются ключевым источником выбросов, и между работниками, предприятиями и другими заинтересованными сторонами могут возникать разногласия относительно того, каким образом рабочие места должны сокращать выбросы». Исследования МОТ показали, что к 2030 году только тепловой стресс может привести к потерям производительности, эквивалентным 80 млн рабочих мест, и что более 70 % мировой рабочей силы, то есть 2,4 млрд человек, в настоящее время подвержены высокому риску экстремальной жары. Более того, уязвимые группы населения сталкиваются с повышенными угрозами от последствий изменения климата. МОТ сообщила, что около 4,1 млрд человек, или 53 % населения мира, не имеют социальной защиты¹⁵.

Таким образом, МОТ ведет серьезную аналитическую работу, подготавливая доклады о влиянии климатического кризиса на трудовые права человека. В рамках своей деятельности по разработке политики, плановых документов и резолюций МОТ на постоянной основе привлекает внимание социальных партнеров и мирового сообщества в целом к проблеме реализации и защиты трудовых прав в условиях глобального изменения климата. Организация также активно занимается содействием государствам и выработкой для них рекомендаций по осуществлению необходимых мер для преодоления данной проблемы, чем вносит серьезный вклад в ее решение не только на глобальном, но и на национальном уровне.

Обратимся к нормотворческой деятельности Международной организации труда. На сегодняшний день ею приняты 191 конвенция и 208 рекомендаций. На момент принятия Устава МОТ в 1919 году не было учтено влияние экологических и климатических факторов на труд и занятость. Подобных упоминаний не содержится и в Филадельфийской декларации 1944 года. И до сих пор нет специальной конвенции, которая зафиксировала бы обязательства государств в части применения принципов концепции достойного труда, продвигаемой МОТ, к процессу перехода к низкоуглеродной экономике и устойчивому развитию. Таким образом, на сегодняшний день справедливо поставить и рассмотреть комплексно, с разных позиций вопрос о том, насколько конвенции и рекомендации МОТ, содержащие международные

¹⁴ Конференция состоялась в г. Баку 11–22 ноября 2024 года.

¹⁵ ILO Key Messages for COP29 – A Just Transition for Realizing Ambitious Climate Action and Creating Decent Work for All. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/202410/ILO%20Key%20Messages20for%20COP29_Final.pdf.

трудовые стандарты, успевают за вызовами современности. Закономерен здесь и другой вопрос: насколько реально необходим документ, который будет юридически обязательным в условиях и без того проблемной ситуации с ратификацией конвенций Международной организации труда? Более того, в научной литературе отмечается, что правотворчество МОТ в целом требует изменений, так как эффективность ее работы в рамках реализации этой функции в последние годы снизилась и темпы нормотворчества замедлились¹⁶. Обсуждается также необходимость ревизии норм, принятых МОТ¹⁷. С другой стороны, нужно пересмотреть уже существующие международные трудовые стандарты с позиции их актуальности и применимости к решению проблем в сфере защиты трудовых прав в условиях изменения климата.

Конечно, не все стандарты МОТ будут напрямую подходить при рассмотрении поставленных вопросов, но существует целый ряд конвенций и рекомендаций, которые следует упомянуть в данной работе. Таковы Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в Женеве 22 июня 1981 г.), Рекомендация № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в Женеве 22 июня 1981 г.), Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (принята в Женеве 20 июня 1977 г.), Рекомендация № 156 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (принята в Женеве 20 июня 1977 г.), Конвенция № 170 «О безопасности при использовании химических веществ на производстве» (принята в Женеве 25 июня 1990 г.), Рекомендация № 177 «О безопасности при использовании химических веществ на производстве» (принята в Женеве 25 июня 1990 г.), Конвенция № 174 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (принята в Женеве 22 июня 1993 г.), Рекомендация № 181 «О предотвращении крупных промышленных аварий» (принята в Женеве 22 июня 1993 г.), Конвенция № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (принята в Женеве 21 июня 2001 г.), Рекомендация № 192 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (принята в Женеве 21 июня 2001 г.). Существуют и другие акты МОТ, перечислить которые не позволяет объем работы, но которые также прямо или косвенно могут быть применены к исследуемым вопросам.

Все упомянутые документы были и остаются важным инструментом для защиты трудовых прав человека. Как уже отмечалось, они применимы в определенном смысле, поскольку устанавливают нормы и правила для преодоления вызовов, с которыми сталкиваются правительства, работники и работодатели. Но вместе с тем они требуют актуализации (например, включения учета климатических рисков в нормы об охране труда). Невозможно не заметить, что абсолютное большинство названных актов были приняты не просто давно, а еще в прошлом столетии.

¹⁶ См., например: *Ткаченко А. А.* Роль МОТ в международных процессах. К столетию международной организации // *Международные процессы*, 2019. Т. 17, № 3 (58). С. 36–50.

¹⁷ См., например: *Бекашев Д. К., Микрина В. Г.* Международная организация труда: столетие и перспективы // *Московский журнал международного права*. 2019. № 3. С. 68–80.

Итак, думается, необходимость в тематическом, юридически обязывающем документе действительно есть (и это может стать предметом для серьезной дискуссии), что подтверждается как действиями государств в направлении борьбы с изменениями климата, так и активностью самой МОТ в продвижении и защите трудовых прав человека в условиях климатического кризиса. Но пока на повестке дня МОТ вопрос о принятии такого документа не стоит. Сложно сказать, по какой именно причине, но приходится согласиться с тем, что существует и обоснованный риск того, что даже в случае его принятия он не будет широко ратифицирован.

Наконец, Международной организации труда и государствам необходимо прилагать больше усилий для увеличения количества ратификаций своих актов с целью большего распространения закрепленных в них стандартов.

Таким образом, настоящее исследование показало, что Международная организация труда очень быстро реагирует на изменения, происходящие в обществе, активно включается в работу по преодолению последствий глобальных вызовов и оказанию содействия государствам в разработке национальных стратегий в этом направлении. В рамках МОТ создаются программы; организация публикует важные доклады, которые действительно обладают ценностью в вопросе адаптации сфер труда и занятости к повсеместному изменению климата и вносят вклад в поощрение трудовых прав человека. Однако в области нормотворчества темпы работы организации значительно отстают. Это обусловлено общей проблемой с ратификацией актов МОТ и замедлением процесса принятия новых актов.

В завершение хочется сказать, что трудовые права имеют важнейшее значение для осуществления других прав человека и являются неотъемлемым компонентом человеческого достоинства. В группу трудовых прав включено довольно большое количество прав и свобод, что еще раз подтверждает их комплексность, а также показывает, как много сфер жизни охвачены их реализацией. Эти права закреплены и в международных договорах, и в национальных законодательствах. Кроме того, на международном уровне существуют и механизмы защиты трудовых прав.

Такие сферы, как труд и занятость, подвержены влиянию глобального изменения климата, а значит, поощрение и защита трудовых прав человека в данных условиях становятся чрезвычайно важны и актуальны. Более того, обеспечение трудовых прав своим гражданам на высоком уровне важно и для государств, поскольку способствует их экономическому развитию.

На международном уровне главным субъектом, выступающим в защиту трудовых прав человека, по-прежнему остается Международная организация труда. Да, стоит признать, что по ряду причин на сегодняшний день нормотворческая задача реализуется МОТ не столь успешно, как хотелось бы. Однако усилия, которые организация предпринимает в рамках контрольной функции, а также решая задачу содействия государствам и другим социальным партнерам в поощрении и защите трудовых прав в условиях признанного климатического кризиса, заметны и, безусловно, значительны.

Библиографический список

Бекяшев Д. К., Микрина В. Г. Международная организация труда: столетие и перспективы // Московский журнал международного права. 2019. № 3. С. 68–80. DOI: 10.24833/0869-0049-2019-3-68-80.

Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учеб. пособие. М.: РУДН, 2017.

Ткаченко А. А. Роль МОТ в международных процессах. К столетию международной организации // Международные процессы. 2019. Т. 17, № 3 (58). С. 36–50. DOI: 10.17994/IT.2019.17.3.58.3.

Третий оценочный доклад об изменениях климата и их последствиях на территории Российской Федерации / под ред. В. М. Катцова; Росгидромет. СПб.: Научные технологии, 2022.

Ex jure

Информация для цитирования

Дутта К. Н. Поощрение и защита трудовых прав человека в условиях глобального изменения климата: роль Международной организации труда // Ex jure. 2025. № 3. С. 113–124. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-113-124

Dutta K. N. Promotion and Protection of Human Labor Rights in the Context of Global Climate Change: The Role of the International Labor Organization. Ex jure. 2025. № 3. Pp. 113–124. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-113-124

УДК 349.2

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-125-134

Уязвимые группы населения и уязвимые группы работников: универсальный и национальный уровни

Е. А. Крупин

Аспирант

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: ego_15@bk.ru

Аннотация: проблема, обозначенная автором для изучения, существует как в международном праве в области прав человека, так и в трудовом и связана с наличием на универсальном и национальном уровнях правового регулирования различных групп уязвимого населения и уязвимых работников. Особенности сфер жизни каждого конкретного государства формируют внутри него уязвимые группы, которые нуждаются в признании и выделении их в рамках правового регулирования, в том числе в трудовом праве, которое не должно оставлять без внимания нуждающихся в повышенной социальной и трудовой защите. Автор указывает особо уязвимые группы населения и уязвимые группы работников применительно к Российской Федерации, опираясь на научные изыскания отечественных ученых.

Ключевые слова: уязвимость; уязвимые группы населения; уязвимые группы работников; дискриминация; социальная справедливость

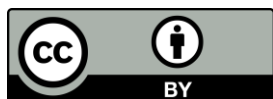
Vulnerable Groups of the Population and Vulnerable Groups of Workers: Universal and National Levels

Е. А. Krupin

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: ego_15@bk.ru

© Крупин Е. А., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0.
Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Abstract: *this paper explores the problem that exists both in international human rights law and in labor law, related to the legal regulation of various groups of vulnerable population and vulnerable workers at the universal and national levels. Vulnerable groups are formed within each particular state due to the specifics of its areas of life, and they need to be recognized and distinguished in the context of legal regulation, including labor law, which should not ignore those in need of greater social and labor protection. The author identifies special vulnerable groups of the population and vulnerable groups of workers in relation to the Russian Federation on the basis of scientific research of national scholars.*

Keywords: *vulnerability; vulnerable groups of the population; vulnerable groups of workers; discrimination; social justice*

Во всем мире множество работников находятся в условиях, когда их труд носит в той или иной степени рискованный характер. Этот риск непосредственно связан с более высоким шансом стать жертвой нарушения трудовых прав. Чаще всего такие работники относятся к конкретной группе, которая сильнее других страдает от подобной несправедливости. Инвалиды, дети, женщины, пенсионеры, молодежь – это лишь некоторые из наиболее часто встречающихся групп, которые можно назвать одним словом – уязвимые. Такие группы характерны для большинства стран и обществ в мире (универсальный уровень измерения), однако во всяком государстве есть национальная специфика, вызывающая необходимость выделения своих особых групп (национальный уровень измерения). Настоящей проблеме и посвящена данная работа.

Для начала определимся с уязвимостью и уязвимой группой как отдельными явлениями. Е. С. Алисиевич определяет уязвимость следующим образом: это «более высокий по сравнению с другими в силу объективных внешних факторов и (или) имеющихся физических или психологических характеристик риск стать жертвой нарушения прав и свобод человека, в том числе быть ограниченным в возможности реализовать гарантированные права и свободы»¹. Уязвимая группа, таким образом, «это группа или часть общества с более высоким по сравнению с другими группами или остальным обществом риском подвергнуться мерам дискриминационного характера, насилию, стать жертвами природных, техногенных катастроф или экономических кризисов»².

Со своей стороны мы бы хотели дать более полные и развернутые определения. Поэтому считаем возможным определить уязвимость как *внутренне либо внешне присущий индивиду либо группе лиц статус, зависящий либо от врожденных, либо от приобретенных характеристик названных субъектов, ставящий их в положение риска стать жертвами покушений на нарушение либо нарушений прав человека или же препятствующий им реализовать возможность наравне с иными участниками общественных отношений воспользоваться гарантированными им*

¹ Алисиевич Е. С. Поощрение и защита прав уязвимых групп в международном праве: учеб. пособие. М.: РУДН, 2012. С. 14.

² Там же. С. 430.

правами и свободами. Уязвимая группа, по нашему мнению, это коллектив, состоящий из индивидов, которым включительно либо исключительно присущ статус, зависящий либо от врожденных, либо от приобретенных характеристик, равно свойственных каждому из участников коллектива, ставящий всю группу в положение риска стать жертвой покушений на нарушение либо нарушений прав человека или же препятствующий всей группе реализовать возможность наравне с иными участниками общественных отношений воспользоваться гарантированными им правами и свободами. В предложенных определениях подчеркнута специфика включенности (инвалидность) либо исключенности (семейные обязанности) статуса, а также врожденности (пол) либо приобретенности (возраст) характеристик.

Соответственно, проецируя явление уязвимости на общественные отношения в области труда, необходимо выбрать в рамках этих отношений специального субъекта, к которому применима данная категория. Таким субъектом выступает работник, в нашем случае – работник уязвимый.

Наиболее логически стройным определением уязвимых групп работников считаем выведенное в рамках диссертационного исследования В. Г. Микриной, где под уязвимыми группами населения понимаются отдельные категории трудящихся лиц, объединенные в группы по одному общему для всех признаку уязвимости, а именно те лица, которые в большей степени подвержены различным формам дискриминации в сфере труда, в том числе в силу субъективных и объективных факторов³. Несмотря на то что определение дано исследователем применительно к международному трудовому праву, считаем возможным экстраполировать его на любые общественные отношения, опосредованные реализацией человеком его права на труд, то есть и на трудовые правоотношения в том числе.

С нашей точки зрения, существующие подходы к определению уязвимых групп работников можно разделить на два типа:

- а) доктринальные – содержащиеся в научных работах ученых-правоведов;
- б) нормативные – содержащиеся в нормативно-правовых актах, регламентирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними общественные отношения (зачастую в трудовых кодексах и иных подобных кодифицированных нормативно-правовых актах).

Обратимся к нормативным актам международного уровня, чтобы установить, кто считается уязвимой группой населения, а кто нет с точки зрения международного права. Сделаем оговорку: нельзя утверждать, что уязвимыми являются лишь те группы населения, которые определены в международных документах, поскольку нет единообразия мнений относительно того, кто конкретно в современном мире относится к уязвимым группам.

В статье 2 Всеобщей декларации прав человека⁴ установлено равенство каждого человека в правах и свободах без каких бы то ни было различий по признакам расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, нацио-

³ Микрина В. Г. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав наиболее уязвимых групп населения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 24.

⁴ Всеобщая декларация прав человека: принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 дек. 1948 г. (Париж).

нального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения.

«Повестка дня на XXI век», принятая Конференцией ООН по окружающей среде и развитию в Рио-де-Жанейро 13–14 июня 1992 года (далее – Повестка Рио-де-Жанейро), в пунктах 6.18–6.22 главы 6 «Охрана и укрепление здоровья человека» в качестве уязвимых групп населения называет как младенцев, детей и женщин, чьи права охраняются конвенционными актами ООН, так и молодежь и коренные народы и их общины, которые не имеют закрепленного на международном уровне договора, охраняющего их права.

На уровне Совета Безопасности ООН Резолюцией 2220 от 22 мая 2015 г., принятой на его 7447-м заседании, в контексте неправомерного использования стрелкового оружия и легких вооружений в качестве уязвимых групп населения указываются женщины, дети, беженцы, внутренне перемещенные лица, однако делается оговорка «и другие уязвимые группы», что, очевидно, подразумевает не только их более широкий перечень, но и имеющуюся неопределенность в окончательном установлении уязвимых групп населения.

На международном уровне производятся попытки установить те категории населения, которые могут быть отнесены к уязвимым. К примеру, в рамках работы Совета по правам человека в итоговых документах нередко упоминаются различные группы, характеризующиеся своей уязвимостью: специальные докладчики по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья называют детей, в частности подростков (в том числе женского пола, а также имеющих инвалидность, участвующих в вооруженных конфликтах или проживающих в учреждениях)⁵, инвалидов, мигрантов (как зарегистрированных, так и не имеющих регистрации), женщин⁶, пожилых лиц⁷.

В рамках резолюции 63/221 «Осуществление решений Конференции Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат II) и укрепление Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат)», которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН 27 декабря 2013 года, количественно представлен весьма широкий спектр групп: дети, молодежь, пожилые люди, инвалиды, внутренние мигранты, перемещенные внутри страны лица и коренные народы. Таким образом, данный документ содержит один из наиболее значительных перечней уязвимых групп людей.

Все вышеприведенные документы позволяют сделать вывод о том, что перечни уязвимых групп могут даваться как в общих целях, когда документ не посвящен рассмотрению какой-либо конкретной проблемы международного права в области

⁵ Доклад Специального докладчика по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья. 32-я сессия Совета по правам человека. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/067/55/pdf/g1606755.pdf>.

⁶ Доклад Специального докладчика по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья Дайнюса Пураса. 29-я сессия Совета по правам человека. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g15/070/64/pdf/g1507064.pdf>.

⁷ Тематическое исследование об осуществлении права пожилых людей на здоровье, подготовленное Специальным докладчиком по вопросу о праве каждого человека на наивысший достижимый уровень физического и психического здоровья Анандом Гровером. 18-я сессия Совета по правам человека. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g11/143/63/pdf/g1114363.pdf>.

прав человека (как в случае Повестки Рио-де-Жанейро), так и в специальных целях, когда документ принят в контексте решения конкретной проблемы.

Однако ни один из существующих международных документов не содержит нормативного определения возможных к перечислению категорий уязвимого населения, а также не приводит исчерпывающего перечня групп, которые можно отнести к такому населению, и критериев, благодаря которым можно было бы отнести прямо не названные группы к уязвимым категориям. Научные же исследования сложившуюся ситуацию не исправляют, поскольку в качестве критерия к выделению имеют лишь так называемый базовый фактор, в силу которого человек становится в «уязвимое положение»⁸ (например, инвалидность, пол, раса) и который предопределяет его невозможность в целом или в части противостоять возможному риску нарушения своих прав.

Для начала обратимся к уязвимым группам работников, выделяемым при доктринальном подходе. В. Г. Микрина, анализируя положение уязвимых групп населения в рамках международно-правового регулирования защиты и поощрения трудовых прав, называет лишь наиболее уязвимые группы работников и тем самым логично оставляет подобный перечень открытым. Ею исследуются женщины, дети (в том числе подростки), мигранты, инвалиды и домашние работники⁹. Главная особенность приведенного перечня в том, что последняя категория не является общей для всех общественных отношений, а характерна только для трудовых. Во многом выделяемые группы универсальны. На примере этого конкретного доктринального деления можно также сделать вывод о наличии двух классов уязвимых работников: а) общеправового – включает в себя группы работников, уязвимость которых способна к проявлению в рамках любых общественных отношений; б) трудов правового – включает в себя группы работников, уязвимость которых проявляется исключительно в рамках трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях.

С. В. Шуралева, в целом соглашаясь с В. Г. Микриной, наряду с женщинами, детьми, мигрантами, инвалидами и домашними работниками, выделяет еще лиц пожилого возраста и молодежь (молодых людей старше 18 лет), ссылаясь на факты наличия высокой безработицы среди молодого населения, «проблемной категории НЕЕТ-молодежи, которая не учится, не проходит профессиональную подготовку или переподготовку, не работает», тенденции эйджизма и старения населения¹⁰, что вполне можно рассматривать как универсальный уровень измерения.

Другими авторами в числе уязвимых групп также упоминаются женщины¹¹, женщины детородного возраста, молодежь, лица пожилого возраста¹², мигранты¹³.

⁸ Алисиевич Е. С. Указ. соч. С. 12–13.

⁹ Микрина В. Г. Указ. соч. С. 2.

¹⁰ Шуралева С. В. О влиянии цифровых технологий на правовое регулирование труда и занятости уязвимых групп работников // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2023. Вып. 4 (62). С. 651.

¹¹ Галиев Р. С., Головинов А. В., Головинова Ю. В. Проблемы реализации социально-экономических прав женщин в современной России // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2021. № 4. С. 107.

¹² Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 559–571.

В рамках нормативного подхода уязвимые группы работников зачастую представлены в трудовых кодексах, в тех частях или разделах, которые посвящены правовому регулированию отдельных категорий работников. Выведение этих категорий за рамки правового регулирования в пределах общих норм обусловлено тем фактом, что такие группы работников зачастую нуждаются в большей степени защиты, дополнительном объеме прав, гарантий и правовых инструментов.

Здесь уже можно говорить о том, что нормативный подход непосредственно отражает национальный уровень измерения. Но это верно лишь отчасти, поскольку законодатель каждой страны самостоятельно отвечает на два вопроса:

1. Какие уязвимые группы работников, признанные таковыми на универсальном уровне, нуждаются в специальном регулировании в трудовом кодексе или ином акте?

2. Какие дополнительные уязвимые группы работников нуждаются в особой защите со стороны государства в силу специфики их социального статуса в данном государстве? (Именно эту подгруппу уязвимых групп работников и можно считать уязвимой в рамках национального измерения, а ее уязвимость является таковой в силу национальных особенностей.)

Трудовые кодексы большинства стран, образовавшихся после прекращения существования СССР, организованы сходным образом: кодифицированный акт имеет самостоятельный раздел (главу, статью), посвященный правовому регулированию отдельных категорий работников.

В России помимо «универсальных» уязвимых групп в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» Трудового кодекса Российской Федерации¹⁴ можно выделить:

а) работников, занятых на сезонных работах (эта категория существует в силу климатических условий нашей страны, что само по себе подразумевает наличие «сезонов работы», которые отсутствуют в странах, где нет типичной смены сезонов);

б) лиц, работающих вахтовым методом, или вахтовиков (эта категория имеется в силу географических особенностей нашей страны: часть субъектов РФ характеризуются удаленностью, малонаселенностью и наличием полезных ископаемых, что вынуждает работодателей предоставлять работникам условия труда в рамках вахт);

в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (наличие указанной категории связано с географическими и климатическими условиями, имеющимися в России);

г) работников, занятых на подземных работах, или подземных работников (наличие такой категории вызвано имеющимися у России запасами полезных ископаемых и способами их выработки).

Сезонные работники являются уязвимыми в силу срочного характера их работы; вахтовики – из-за недоступности для них различного рода инфраструктуры и услуг; работники Крайнего Севера и приравненных местностей – по той же причине, что и вахтовики, а также из-за труда в тяжелых условиях; подземные работники – ввиду тяжелых, опасных условий труда.

¹³ Механизмы интеграции иммигрантов в Норвегии и России: сравнительный анализ / М. М. Паникар, Ф. Х. Соколова, А. Е. Шапаров [и др.] // Арктика и Север. 2019. № 35. С. 130.

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2011 г. (ред. от 07.04.2025).

В Трудовом кодексе Республики Беларусь¹⁵ на национальном уровне в разделе III указаны:

а) работники, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, и приравненные к ним лица (гл. 28);

б) работники, проживающие (работающие) на территории радиоактивного загрязнения (гл. 29).

Интересно содержание Трудового кодекса Республики Узбекистан¹⁶. Этот документ включает в себя правовое регулирование труда на национальном уровне:

а) лиц, работающих вахтовым методом (§ 4 гл. 26);

б) лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда и неблагоприятных природно-климатических условиях (гл. 27);

в) сезонных работников (§ 2 гл. 28).

Уязвимость довольно часто становится предметом изучения в других, отличных от юриспруденции отраслях научного знания – социологии, экономике, а потому исследование данного вопроса неизбежно приобретает междисциплинарный характер. По мнению А. В. Евсюковой, в современном российском обществе есть социально уязвимое население, которое сформировалось в результате глубоких социальных перемен после распада Советского Союза и включает следующие группы: семьи с низким денежным доходом; семьи, потерявшие кормильца; матери, воспитывающие детей в одиночку; инвалиды; престарелые; студенты, живущие на стипендию; безработные; лица, пострадавшие от стихийных бедствий, политических и социальных конфликтов, незаконного преследования¹⁷.

Учеными Института социально-экономического развития территорий Российской академии наук (ныне ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук») сделан вывод о том, что в российском законодательстве существует две категории социально уязвимых слоев населения: «малоимущие и социально незащищенные»¹⁸. К примеру, Налоговый кодекс РФ¹⁹ упоминает социальное обслуживание малоимущих и социально незащищенных категорий граждан (абз. 8 пп. 14 п. 1 ст. 251); в рамках Жилищного кодекса РФ²⁰ установлено, что по договору социального найма

¹⁵ Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. (ред. от 03.04.2024).

¹⁶ Трудовой кодекс Республики Узбекистан: Закон Респ. Узбекистан от 28 окт. 2022 г. № ЗРУ-798: принят Законодат. палатой 14 окт. 2021 г.: одобрен Сенатом 17 марта 2022 г. (ред. от 21.02.2024).

¹⁷ Евсюкова А. В. Характеристика факторов социальной уязвимости населения // Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 5–6 декабря 2013 г.). Белгород: ИД «Белгород», 2013. С. 67–70.

¹⁸ Шабунова А. А., Калачикова О. Н., Леонидова Г. В., Смолева Е. О. Эксклюзия как критерий выделения социально уязвимых групп населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 2. С. 35.

¹⁹ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федер. закон РФ от 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ: принят Гос. Думой 19 июля 2000 г.: одобрен Советом Федерации 26 июля 2000 г. (ред. от 28.12.2024).

²⁰ Жилищный кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 29 дек. 2004 г. № 188-ФЗ: принят Гос. Думой 22 дек. 2004 г.: одобрен Советом Федерации 24 дек. 2004 г. (ред. от 03.02.2025).

жилое помещение может быть предоставлено как малоимущим гражданам (из муниципального жилищного фонда), так и иным категориям граждан, установленным законодательством РФ, к которым относятся «педагоги, ветераны, военнослужащие, Герои Социалистического Труда, Герои Труда России, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, Герои Советского Союза, Герои России, полные кавалеры ордена Славы, работники угольной промышленности, сотрудники органов внутренних дел, спасатели, жертвы политических репрессий, инвалиды, граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь, больные заразными формами туберкулеза» (ч. 2–3 ст. 49).

В исследовании Вологодского научного центра РАН приводится перечень социально незащищенных категорий населения, не являющийся закрытым: «несовершеннолетние в трудной жизненной ситуации, инвалиды и участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий, блокадники, дети-сироты, инвалиды и др.»²¹.

Крайне интересна выдвинутая ранее Министерством труда и соцзащиты РФ законодательная инициатива закрепить на уровне кодифицированного законодательства понятие уязвимости, а именно изменить пункт 3 статьи 179 Гражданского кодекса РФ²², предложив его в следующей редакции: «Сделка на крайне невыгодных условиях, которую лицо было вынуждено совершить вследствие стечения тяжелых обстоятельств *либо уязвимости своего положения (инвалидность, пожилой возраст, несовершеннолетие)*, чем другая сторона воспользовалась (кабальная сделка), может быть признана судом недействительной по иску потерпевшего»²³. К сожалению, данная инициатива не была реализована, хотя и могла впервые установить критерий уязвимости в отечественном кодифицированном законодательстве, и указанная норма осталась в редакции от 7 мая 2013 года.

Несмотря на то что российское законодательство оперирует термином «социально незащищенные категории граждан», а отечественная частноправовая наука – термином «слабая сторона правоотношений»²⁴, мы считаем целесообразным в рамках трудовых правоотношений использовать термин «уязвимый работник». Определение «социально незащищенные категории граждан» не только является громоздким с точки зрения совершенства юридической техники, но и носит исключительно национальный характер, в то время как «уязвимый работник» отражает стремление к универсальности. В свою очередь, «слабая сторона правоотношений», во-первых, имеет слишком цивилистический характер, во-вторых, сводится главным образом к характеристике субъекта как стороны, имеющей меньше возможностей влиять на правоотношения²⁵, но не учитывает возможность нахождения в положении риска стать жертвой правонарушения.

²¹ Шабунова А. А., Калачикова О. Н., Леонидова Г. В., Смолева О. Е. Указ. соч. С. 35.

²² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федер. закон РФ от 30 нояб. 1994 г. № 51-ФЗ: принят Гос. Думой 21 окт. 1994 г.

²³ Мохов А.А. Наиболее уязвимые пациенты как категория биоэтики и права // Биоэтика. 2019. № 1. С. 36.

²⁴ Гуляева О. Г. Слабая сторона частноправовых отношений: цивилистическое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2023.

²⁵ Там же. С. 62.

Наиболее абсурдным положением в контексте исследуемой проблемы в рамках международного права в области прав человека, а также национального трудового права мы считаем отсутствие теоретически разработанного и внедренного в практику правоприменения подхода к пониманию сущностных критериев уязвимых групп населения, при наличии которых можно было бы сформировать конкретное определение рассматриваемого явления. Удручает также и отсутствие конкретного перечня уязвимых групп, разработанного на основе указанного определения, который, вне всяких сомнений, должен быть открытым.

В связи с этим в рамках Трудового кодекса РФ предлагаем дополнить статью 20 частью 13 следующего содержания: «Работники, чей статус, зависящий от врожденных либо приобретенных ими характеристик (пол, состояние здоровья, инвалидность, наличие семейных обязанностей, возраст и т.п.), может поставить их в положение риска стать жертвами покушений на нарушение либо нарушения их трудовых прав и свобод или препятствовать им реализовать возможность наравне с иными работниками воспользоваться гарантированными им трудовыми правами и свободами, признаются уязвимыми работниками», а также частью 14 следующего содержания: «Не допускается покушение на нарушение трудовых прав уязвимых работников, а также препятствование им в реализации возможности наравне с иными работниками воспользоваться гарантированными им трудовыми правами и свободами».

В результате можно сделать вывод о наличии в рамках универсального изменения подхода, подразумевающего хотя и незакрепленный, но все же негласно не ограниченный перечень уязвимых групп населения, вследствие чего неограниченным можно считать и перечень уязвимых групп работников, который является все же более широким, поскольку может включать и особенные, национально-характерные группы работников.

В целом соответствие группы населения критерию уязвимости устанавливается посредством ответа на вопрос, могут ли они стать жертвой нарушения их прав вследствие собственного статуса, а соответствие группы работников критерию уязвимости – ответом на вопрос, могут ли они стать жертвой нарушения их трудовых прав и нуждаются ли они, вследствие этого, в дифференциации правового регулирования их труда. Трудовое законодательство России устанавливает дифференциацию различных правовых групп, однако делает это несистемно, поскольку не имеет общих оснований для определения того, кто является уязвимым, а кто нет.

В рамках национального измерения актуальными для правового регулирования труда могут стать как выделенные на универсальном уровне группы, так и специфические для страны группы, определяемые различными условиями различных сфер жизни общества такого государства. При этом истинно национальными будут считаться только последние.

Без детального решения вопроса и всеобщей консолидации акторов на всех уровнях взаимодействия – индивидуальном, национальном и международном – не будет возможности тщательно проработать и решить проблему уязвимости и уязвимых групп населения. Предложения, высказанные в настоящей работе, как минимум привлекают внимание к проблеме и намечают первые шаги на пути к ее решению.

Библиографический список

Алисиевич Е. С. Поощрение и защита прав уязвимых групп в международном праве: учеб. пособие. М.: РУДН, 2012.

Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2020. Вып. 49. С. 550–575. DOI: 10.17072/1995-4190-2020-49-550-575.

Галиев Р. С., Головинов А. В., Головинова Ю. В. Проблемы реализации социально-экономических прав женщин в современной России // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2021. № 4. С. 106–111.

Гуляева О. Г. Слабая сторона частноправовых отношений: цивилистическое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2023.

Евсюкова А. В. Характеристика факторов социальной уязвимости населения // Социальная работа в современном мире: взаимодействие науки, образования и практики: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 5–6 декабря 2013 г.). Белгород: ИД «Белгород», 2013. С. 67–70.

Механизмы интеграции иммигрантов в Норвегии и России: сравнительный анализ / М. М. Паникар, Ф. Х. Соколова, А. Е. Шапаров [и др.] // Арктика и Север. 2019. № 35. С. 119–143. DOI: 10.17238/issn2221-2698.2019.35.119.

Микрина В. Г. Международно-правовые механизмы защиты трудовых прав наиболее уязвимых групп населения: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019.

Мохов А. А. Наиболее уязвимые пациенты как категория биоэтики и права // Биоэтика. 2019. № 1. С. 35–38. DOI: 10.19163/2070-1586-2019-1(23)-35-38.

Шабунова А. А., Калачикова О. Н., Леонидова Г. В., Смолева Е. О. Эксклюзия как критерий выделения социально уязвимых групп населения // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2016. № 2. С. 29–47. DOI: 10.15838/esc/2016.2.44.2.

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

Ex jure

Информация для цитирования

Крупин Е. А. Уязвимые группы населения и уязвимые группы работников: универсальный и национальный уровни // Ex jure. 2025. № 3. С. 125–134. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-125-134

Krupin E. A. Vulnerable Groups of the Population and Vulnerable Groups of Workers: Universal and National Levels. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 125–134. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-125-134

Банкротство работодателя: конкуренция норм трудового законодательства и законодательства о несостоятельности в регулировании отдельных вопросов

М. Г. Суханова

Кандидат юридических наук,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: Intlawstud2010@yandex.ru

Аннотация: на сегодняшний день вопрос удовлетворения требований по оплате труда является далеко не единственной проблемой, с которой сталкиваются работники неплатежеспособного работодателя. Широкое распространение получило оспаривание в делах о банкротстве соглашений в сфере труда, в результате чего с работника взыскивается выплаченная ему заработная плата. Анализ судебной практики позволяет сделать неутешительный вывод, что соглашения в сфере труда фактически приравнены к гражданско-правовым сделкам. При этом положения статьи 137 Трудового кодекса РФ, ограничивающие возможность взыскания выплаченной заработной платы, зачастую игнорируются. В статье отмечается, что указанная проблема имеет не только теоретическую природу, но отражается и в практической плоскости. Автор приходит к заключению о необходимости обобщения на уровне высших судебных инстанций накопленного теоретического и практического материала по оспариванию соглашений в сфере труда в делах о банкротстве с целью выбора единой концепции в понимании правовой природы данной категории споров и применимого к ней права. В рамках этого обобщения следует указать на приоритетность норм трудового законодательства и возможность лишь субсидиарного применения гражданского законодательства о недействительности сделок.

Ключевые слова: банкротство работодателя; заработная плата; оспаривание сделки; подсудность спора; злоупотребление правом

© Суханова М. Г., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Bankruptcy of Employer: The Competition of Labor and Insolvency Law

M. G. Sukhanova

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: Intlawstud2010@yandex.ru

Abstract: *the article notes that the issue of satisfying labor payment claims is far from being the only problem that employees of an insolvent employer may face. A widespread occurrence has been the challenge of labor agreements in bankruptcy cases, resulting in the recovery of wages that have already been paid to employees. An analysis of judicial practice leads to the disappointing conclusion that labor agreements are, in fact, equated to civil law transactions. In this context, the provisions of Article 137 of the Labor Code of the Russian Federation, which restrict the possibility of recovering paid wages, are often ignored. The article emphasizes that this issue has not only a theoretical nature but also reflects practical implications. The author concludes that there is a need for the generalization at the level of higher judicial instances of the accumulated theoretical and practical material regarding the challenge of labor agreements in bankruptcy cases, with the aim of choosing a unified concept in understanding the legal nature and applicable law for this category of disputes. Within the frame-work of such generalization, it is necessary to emphasize the priority of labor law norms and the possibility of solely subsidiary application of civil legislation regarding the invalidity of transactions.*

Keywords: *employer's bankruptcy; wage; challenging of the transaction; jurisdiction over a dispute; abuse of right*

Согласно данным, опубликованным на официальном сайте Единого федерального реестра сведений о банкротстве, количество работников, бывших работников, имеющих требования по заработной плате или выплате выходного пособия, включенные в реестр в делах о банкротстве работодателя, по итогам 2024 года составило 554 311 человек¹. При этом общая сумма основного долга по требованиям работников в процедурах банкротства на конец 2024 года составила 1 348 288 373,52 рубля, а удовлетворено из нее было 37 779 429,55 рубля², то есть порядка 2,8 %. Аналогичный показатель по итогам 2023 года равнялся 820 533 737,71 рубля, и из этой суммы было погашено

¹ Сводная информация о результатах процедур, применявшихся в деле о банкротстве за период с 1 янв. 2024 г. по 31 дек. 2024 г. URL: <https://download.fedresurs.ru/news/%D0%A1%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%202024.pdf>.

² Там же.

11 811 058,86 рубля³, то есть порядка 1,4 %. Приведенные цифры свидетельствуют о наметившейся тенденции к росту задолженности по заработной плате, а также о том, что процент погашения обязательств перед работниками в процедурах банкротства хотя и увеличился по итогам 2024 года, но по-прежнему остается критически низким.

Данные Росстата о ситуации с задолженностью по заработной плате вне банкротства тоже неутешительны: суммарная задолженность на конец марта 2025 года по заработной плате составила 1448,1 млн рублей, что выше показателей за аналогичный период предыдущего года на 19,6 %⁴. Приведенные сведения не включают задолженность по зарплате в организациях малого и среднего бизнеса, а значит, совокупные показатели, вероятнее всего, выглядели бы еще менее оптимистично.

При этом нельзя не отметить, что несмотря на все еще высокие показатели задолженности по оплате труда работодателями, оказавшимися в процедуре банкротства, градус напряженности в этой сфере существенно снизился по сравнению с периодом обострения проблемы в 2010–2018 годах, когда банкротство работодателя и долги перед работниками представляли собой серьезный вызов для государства с точки зрения реализации социальной функции. В указанный период долги перед работниками достигали 3,8 млрд рублей⁵, а законодательство не предусматривало каких-либо действительно эффективных механизмов по защите прав работников несостоятельного работодателя.

Совершенно логично, что отсутствие действенного способа защиты работников работодателя-банкрота в обозначенный период вызвало к этой проблеме большой интерес в юридической науке⁶ и явилось мощным стимулом для законотворческих инициатив в рассматриваемой сфере⁷.

Как период серьезного реформирования законодательства о банкротстве в целях улучшения положения работников, чей работодатель оказался в процедуре

³ Сводная информация о результатах процедур, применявшихся в деле о банкротстве за период с 01.01.2023 по 31.12.2023 (на основе 286 387 отчетов). URL: <https://download.fedresurs.ru/news/Сводная%20информация%202023.pdf>.

⁴ Росстат. О просроченной задолженности по заработной плате на конец марта 2025 г. URL: http://ssl.rosstat.gov.ru/storage/mediabank/57_23-04-2025.html.

⁵ Мануйлова А. Труд у жесточат оплату. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3185237>.

⁶ См.: Игнатенко А. С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016; Лютов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38; Петров А. Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. 2010. № 7. С. 24–28; Суханова М. Г. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018.

⁷ Проект федерального закона № 1012488-6 «Об обязательном социальном страховании на случай утраты причитающейся работнику заработной платы вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (внесен 9 марта 2016 г. членом СФ А. А. Клишасом). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1012488-6>; Проект федерального закона № 316848-6 «О внесении изменений в статью 4.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” (по вопросам повышения ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы)» (внесен Правительством РФ 12 июля 2013 г.). URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/316848-6> и др.

банкротства, можно рассматривать 2015 год. Ключевые изменения были внедрены с принятием Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 186-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Среди принятых нововведений расширение полномочий представителя работников должника, а также установление в Федеральном законе от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон о банкротстве) права работников инициировать процедуру несостоятельности в отношении работодателя при долге по зарплате. Правда, с повышением размера долга, достаточного для инициирования процедуры банкротства, до 2 млн рублей указанное полномочие работников будет еще менее востребованным и реальным к реализации. К слову, сама инициатива повысить пороговое значение долга для инициирования процедуры банкротства получила критическую оценку в официальном отзыве Правительства РФ на данный законопроект именно с точки зрения нарушения прав и законных интересов работников должника, которые не смогут инициировать процедуру банкротства, имея при этом задолженность, существенную для них, но недостаточную для возбуждения дела о банкротстве⁸. Среди иных существенных изменений необходимо назвать предоставление привилегированного статуса требованиям работников в рамках второй очереди кредиторов в ходе процедуры банкротства.

Следует констатировать, что резонанс в отношении положения работников в процедуре банкротства в последние годы снизился, хотя проблема еще не решена окончательно. Представляется, что во многом эффективными оказались меры повышения ответственности, вплоть до уголовной, за нарушение сроков выплаты заработной платы (ст. 145.1 Уголовного кодекса РФ⁹).

Между тем приведенные выше данные Росстата о существенном повышении задолженности по зарплате на первый квартал 2025 года свидетельствуют о затруднительном финансовом положении крупного бизнеса и могут стать предвестником очередной волны банкротств. В этой связи не теряет своей актуальности тезис Л. Ю. Бугрова, высказанный им более четверти века назад, о том, что «трудовое право есть звено общественного сознания, которое должно быть... адекватно своему экономическому базису. Современное трудовое право в нашем государстве должно быть трудовым правом, отражающим условия глубокого и затяжного экономического кризиса. Игнорирование этой реалии ведет к игнорированию трудового права...»¹⁰

Следует отметить, что перспективы удовлетворения требований работников как кредиторов – это не единственная проблема, возникающая в случае банкротства их работодателя. Обширная судебная практика убеждает в том, что с введением процедуры банкротства отношения между работодателем и работниками претерпевают все большее воздействие норм законодательства о банкротстве.

⁸ Официальный отзыв Правительства Российской Федерации на проект федерального закона № 516699-8 «О внесении изменений в Федеральный закон “О несостоятельности (банкротстве)” и Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации», внесенный Верховным Судом Российской Федерации». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/516699-8>.

⁹ Уголовный кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ: принят Гос. Думой 24 мая 1996 г.: одобрен Советом Федерации 5 июня 1996 г. (ред. от 21.04.2025).

¹⁰ Бугров Л. Ю. Отражение мобильности труда в трудовом праве России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 1999. Вып. 2. С. 134.

Одним из краеугольных камней процедуры банкротства работодателя является вопрос оспаривания трудовых договоров и других соглашений в сфере труда в качестве сделок, причем как по основаниям ничтожности, так и по специальным основаниям оспоримости сделок, предусмотренным Законом о банкротстве. Представляется, что начало такой практике было положено разъяснениями, содержащимися еще в пункте 1 постановления Пленума Верховного Арбитражного Суда РФ от 23 декабря 2010 г. № 63 «О некоторых вопросах, связанных с применением главы III.1 Федерального закона “О несостоятельности (банкротстве)”», согласно которым по правилам главы III.1 «Оспаривание сделок должника» может оспариваться «выплата заработной платы, в том числе премии». На сегодняшний день практика по оспариванию трудовых договоров или дополнительных соглашений к ним в делах о банкротстве весьма обширна. При этом подходы судов к стандартам доказывания, обстоятельствам, подлежащим установлению и оценке, весьма разнообразны, а тот факт, что суды различных инстанций, последовательно рассматривающих конкретный спор, порой приходят к противоположным выводам, свидетельствует о сложности и многогранности данной категории споров¹¹.

В юридической литературе в контексте споров по искам работников об оспаривании содержания трудовых договоров отмечается, что суды обладают широкими возможностями толкования, выражающимися в перекалфикации трудовых договоров, в установлении пороков воли работника при заключении трудового договора, в применении межотраслевой аналогии¹². Правда, в указанном случае такая широта полномочий обусловлена необходимостью защиты более слабой стороны трудовых отношений, которая не всегда может противостоять работодательской власти при установлении тех или иных условий труда.

В делах же о банкротстве ключевой целью исков об оспаривании является защита интересов иных кредиторов, но справедливости ради следует отметить, что среди таких «иных кредиторов» могут быть и другие работники, чьи права оказываются нарушены необоснованными выплатами в пользу других работников с целью вывода активов в преддверии банкротства. Безусловно, в подавляющем большинстве случаев повышенные оклады или неординарное премирование в преддверии банкротства характерны именно в отношении руководителей организации. В этой связи вызывает интерес позиция Верховного Суда РФ, хотя и высказанная в споре, не касающемся банкротства, тем не менее актуальная и для аналогичных споров в банкротстве. Так, в деле по иску ООО «ЦНТ Плюс» о взыскании убытков с бывшего руководителя в виде начисленных и выплаченных премий суд сделал вывод о том, что руководитель компании не вправе издавать приказы о применении мер поощре-

¹¹ См., например: Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 1 авг. 2024 г. по делу № А40-228103/2020; Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 9 дек. 2024 г. по делу А65-31085/2022; Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 10 апр. 2025 г. по делу № А75-20285/2021; Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 23 дек. 2024 г. по делу № А24-3373/2017; Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 4 апр. 2025 г. по делу № А40-228002/2020.

¹² *Офман Е. М.* Механизм осуществления субъективного права работника на заключение трудового договора и формирование его содержания // *Правоприменение*. 2024. Т. 8, № 1. С. 82–91.

ния в отношении самого себя, даже если премирование направлено на весь трудовой коллектив, а не только на него одного¹³.

Аналогия между исками о признании недействительными соглашений в сфере труда и корпоративными спорами о взыскании убытков проводится и в научной литературе. В частности, следует согласиться с мнением В. А. Болдырева о том, что объектом оспаривания в качестве сделок являются не трудовые договоры сами по себе, а, как их называет В. А. Болдырев, «экстраординарные действия, напоминающие крупные сделки и сделки с заинтересованностью»¹⁴.

При этом нужно отметить, что инициаторами такого оспаривания, как зачастую и судами, игнорируются положения статьи 137 Трудового кодекса РФ¹⁵, предусматривающей закрытый и весьма узкий перечень оснований взыскания выплаченной работнику заработной платы. Согласно текущей редакции указанной статьи единственным правовым основанием взыскания выплаченной работнику заработной платы в случае последующего оспаривания такой выплаты в деле о банкротстве можно признать часть 4 статьи 137 ТК РФ, когда заработная плата выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями. Хотя следует все же уточнить, что для подобных споров в делах о банкротстве характерно наличие неправомерных действий с обеих сторон: и работника, который понимает, что получает завышенную выплату необоснованно, и работодателя, который через подобные схемы пытается вывести активы перед банкротством.

Анализ судебной практики по указанной категории споров приводит к неутешительному выводу о том, что соглашения в сфере труда, затрагивающие вопросы выплат, фактически приравнены к гражданско-правовым сделкам, что делает их предметом оспаривания по основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ, а также на основании специальных норм Закона о банкротстве. И пока на страницах научных журналов ученые спорят о возможности оспаривания соглашений в сфере труда как сделки, практика легкой поступью пошла по пути применения последствий в виде взыскания с работника выплаченных денежных средств, перекладывая на трудовые отношения конструкции гражданского права.

В действительности практическое значение описанная теоретическая проблема приобретает именно на стадии применения последствий недействительности сделки.

В этом контексте некоторый сумбур внесло постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 10 марта 2022 г. № 10-П¹⁶, вынесенное как раз по жалобе бывшего работника организации-банкрота, трудовой договор с которым был оспорен в части, превышающей определенный размер оплаты труда. В рассматриваемом случае оспариваемые выплаты были произведены работнику не добровольно работодателем, а взысканы на основании судебных приказов. По итогам раз-

¹³ Определение Верховного Суда РФ от 16 дек. 2022 г. № 305-ЭС22-11727 по делу № А40-121758/2021.

¹⁴ Болдырев В. А. Категория «трудовая сделка» и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. № 4 (232). С. 61.

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. (ред. от 07.04.2025).

¹⁶ По делу о проверке конституционности абзаца второй части третьей статьи 445 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. Н. Елисеева: постановление Конституционного Суда РФ от 10 марта 2022 г. № 10-П.

бирательства указанным постановлением был признан не соответствующим Конституции РФ абзац 2 части 3 статьи 445 Гражданско-процессуального кодекса РФ в той мере, в какой он допускает поворот исполнения вступившего в законную силу решения суда по делу о взыскании зарплаты добросовестным работником в случае его пересмотра по вновь открывшимся или новым обстоятельствам, притом что само наличие трудовых отношений не было опровергнуто в судебном порядке, а отмененное решение суда не было основано на сообщенных гражданином ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Представляется, что такая правовая позиция создает почву для дифференциации подходов к одинаковым, по сути, ситуациям. В случае оспаривания в рамках процедуры банкротства выплат в пользу работников, которые получили их в добровольном порядке без обращения в суд, при признании соответствующих соглашений и самих выплат недействительными эти работники претерпят на себе последствия в чистом виде гражданско-правового характера. Если же завышенная заработная плата была взыскана с работодателя на основании судебного акта, а впоследствии признана недействительной в процедуре банкротства, арбитражный суд, рассматривающий дело о банкротстве, не вправе превосходить ранее вынесенное решение о взыскании заработной платы и может лишь констатировать порочность в действиях сторон трудовых отношений. В результате истец (чаще всего арбитражный управляющий) должен будет обращаться в суд общей юрисдикции с заявлением о пересмотре ранее вынесенного судебного акта и повороте его исполнения. И тогда, скорее всего, встанет вопрос о доказывании наличия тех обстоятельств, на которые указал Конституционный Суд РФ: наличие/отсутствие самого факта трудовых отношений и представление ложных сведений и подложных документов работником. Думается, что в данном случае приоритет останется за трудовым законодательством.

Описанная ситуация со всей наглядностью демонстрирует, что проблема соотношения норм трудового законодательства и законодательства о банкротстве довольно быстро переходит из плоскости теоретических рассуждений в плоскость практического применения.

По вопросу о возможности признания трудового договора недействительным Д. В. Агашевым высказана идея заимствования в трудовое законодательство модели признания сделки недействующей на будущее¹⁷. При всех теоретических и практических достоинствах этой идеи, отмеченных ее автором, представляется, что по отношению к оспариванию соглашений в сфере труда в процедуре банкротства предложенная модель будет неприменима. Ведь в делах о банкротстве, как правило, сделки оспариваются с целью не столько изменить ситуацию на будущее, сколько исправить ее ретроспективно: снизить размер начисленных обязательств по оспариваемой сделке либо вернуть в конкурсную массу денежные средства, если они уже были выплачены работнику.

С учетом значительного объема судебной практики и активности участников дел о банкротстве в направлении оспаривания соглашений в сфере труда представляется необходимым обобщить указанный материал и выработать единый подход к рассматриваемой проблеме. Возможно, на данной стадии это целесообразнее сделать в формате постановления Пленума Верховного Суда РФ.

¹⁷ Агашев Д. В. Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав // Ежегодник трудового права. 2023. Вып. 13. С. 252–253.

Безусловно, ожидать позиции о недопустимости оспаривания соглашений в сфере труда в процедурах банкротства не следует. Да это было бы и неправильно. Ведь даже в упомянутом выше постановлении Конституционного Суда РФ от 10 марта 2022 г. № 10-П сделана оговорка о недопустимости недобросовестных действий и важности восстановления разумного баланса интересов участников правоотношений (абз. 2 п. 3.2). В этой связи интерес вызывает позиция В. А. Болдырева, высказавшегося о целесообразности введения в кодифицированное трудовое законодательство правила о субсидиарном применении норм гражданского законодательства о недействительности сделок¹⁸. По крайней мере, такой подход будет подчеркивать приоритетность норм трудового законодательства в разрешении рассматриваемой категории споров и не позволит окончательно закрепиться намеченной тенденции, когда соглашения в сфере труда утрачивают свою идентичность и фактически приравниваются к гражданско-правовым сделкам организации, оказавшейся в банкротстве.

Библиографический список

Агашев Д. В. Недействительность трудового договора и признание трудового договора недействующим как перспективные способы защиты трудовых прав // Ежегодник трудового права. 2023. Вып. 13. С. 245–260. DOI: 10.21638/spbu32.2023.117.

Болдырев В. А. Категория «трудовая сделка» и проблема оспаривания юридических актов, определяющих содержание отношений наемного труда // Журнал российского права. 2016. № 4 (232). С. 56–64. DOI: 10.12737/18688.

Бугров Л. Ю. Отражение мобильности труда в трудовом праве России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 1999. Вып. 2. С. 133–147.

Игнатенко А. С. Защита требований работников при несостоятельности (банкротстве) работодателя в России и зарубежных странах: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2016.

Люттов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30–38.

Офман Е. М. Механизм осуществления субъективного права работника на заключение трудового договора и формирование его содержания // Правоприменение. 2024. Т. 8, № 1. С. 82–91. DOI: 10.52468/25421514.2024.8(1).82-91.

Петров А. Я. Проблемы обеспечения работника заработной платой в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности // Законодательство и экономика. 2010. № 7. С. 24–28.

Суханова М. Г. Защита прав работников в условиях неплатежеспособности работодателя: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2018.

Информация для цитирования

Ex jure

Суханова М. Г. Банкротство работодателя: конкуренция норм трудового законодательства и законодательства о несостоятельности в регулировании отдельных вопросов // Ex jure. 2025. № 3. С. 135–142. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-135-142

Sukhanova M. G. Bankruptcy of Employer: The Competition of Labour and Insolvency Law. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 135–142. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-135-142

¹⁸ Болдырев В. А. Указ. соч. С. 61.

УДК 349.3

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-143-152

Функциональность как элемент правовой природы социальных выплат

М. Ю. Федорова

Доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры трудового права

Уральский государственный юридический университет
имени В. Ф. Яковлева
620066, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

E-mail: fmulawkc@mail.ru

Аннотация: в статье рассматривается функциональность социальных выплат как элемент их правовой природы, которая анализируется на основе правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, сформулированных применительно к разным видам социальных представлений: пенсиям, ежемесячным денежным компенсациям в возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью военнослужащих, и др. Делается вывод о том, что правовая природа социальных выплат – это их комплексная характеристика, объединяющая различные параметры, которые отражают их сущность и место в системе социального обеспечения. Функциональность социальных выплат отражает их правовую природу в динамике, в структуре механизма правового регулирования, где они выступают в качестве объектов социально-обеспечительных правоотношений. Функциональность социальных выплат предлагается понимать как свойство, объединяющее целевую направленность таких выплат и правовые средства, обеспечивающие ее реализацию. Оценка функциональности социальных выплат может рассматриваться как одна из форм оценки эффективности правового регулирования социального обеспечения и способствовать оптимизации системы видов социального обеспечения.

Ключевые слова: функциональность; правовая природа; социальные выплаты; право социального обеспечения; Конституционный Суд Российской Федерации

© Федорова М. Ю., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Functionality as an Element of the Legal Nature of Social Benefits

M. Yu. Fedorova

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev
21, Komsomolskaya st., Ekaterinburg, 620066, Russia

E-mail: fmulawkc@mail.ru

Abstract: *the article examines the functionality of social benefits as an element of their legal nature, which is analyzed on the basis of the legal positions of the Constitutional Court of the Russian Federation, formulated in relation to various types of social benefits (pensions, monthly monetary compensation for damage caused to the life and health of military personnel, etc.). It is concluded that the legal nature of social benefits is their complex characteristic, combining various parameters that reflect their essence and place in the social security system. The functionality of social benefits reflects their legal nature in dynamics, in the structure of the mechanism of legal regulation, where they act as objects of social security legal relations. The functionality of social benefits is proposed to be understood as a property that combines the target orientation of such payments and the legal means to ensure its implementation. Assessment of the functionality of social benefits can be considered as one of the forms of assessment of the effectiveness of legal regulation of social security and contribute to the optimization of the system of types of social security.*

Keywords: *functionality; legal nature; social benefits; social security law; Constitutional Court of the Russian Federation*

Современная система социального обеспечения в Российской Федерации развивается в направлении расширения объема защиты от различных социальных рисков и при этом с соблюдением принципа преемственности. С одной стороны, это исключает возможность произвольного изменения ее контуров и параметров, а с другой – гарантирует осуществление ранее приобретенных гражданами прав в случаях, когда соответствующие преобразования были обоснованы с социально-экономической точки зрения и облечены в надлежащую правовую форму. В этих условиях в системе социального обеспечения сохраняются традиционные виды социальных выплат (прежде всего пенсии и пособия по обязательному социальному страхованию), а также появляются новые виды социальных предоставлений, в том числе характеризующиеся значительной спецификой в сравнении с классическими моделями (таковы, к примеру, накопительная пенсия и выплаты, опосредующие различные формы реализации права на нее; материнский капитал; единовременные выплаты для отдельных категорий граждан на приобретение жилых помещений).

Многообразие видов социальных выплат, их соотношение друг с другом и место в едином ряду социальных предоставлений необходимо учитывать при обсуждении

не только возможных перспектив, но и полученных результатов реформирования системы социального обеспечения, а также сопряженного с этим совершенствования социального законодательства. В связи с этим одной из задач науки права социального обеспечения видится разработка общего подхода к характеристике социальных выплат.

Основу для такого исследования могла бы составить практика конституционного судопроизводства, в рамках которой в этих целях выявляется правовая природа соответствующих видов социального обеспечения. Во многих своих решениях, как постановлениях, так и определениях, Конституционный Суд Российской Федерации (КС РФ) сформулировал правовые позиции о правовой природе тех или иных социальных выплат. Как показывает текстуальный анализ принятых актов, Конституционный Суд определял ее преимущественно через целевое предназначение – основной признак, критерий, позволяющий отграничивать одну социальную выплату от другой. Зачастую термины «правовая природа» и «предназначение» в тексте таких решений следуют один за другим и воспринимаются как смежные, однопорядковые. Например, применительно к пенсиям, предоставляемым в системе обязательного пенсионного страхования (до 1 января 2015 года – трудовым, а после этой даты – страховым, дополняемым фиксированными выплатами), было указано, что они по своей правовой природе и предназначению направлены в первую очередь на восполнение утраты заработка (дохода), обусловленной объективной невозможностью продолжения трудовой деятельности (определения от 15 февраля 2005 г. № 17-О и от 24 июня 2021 г. № 1139-О).

В большинстве случаев для характеристики правовой природы отдельных социальных выплат приводится более детальная аргументация с точки зрения их соотношения с другими видами выплат, места в системе социального обеспечения, принадлежности к тем или иным его организационно-правовым формам. В этом плане весьма показательна характеристика ежемесячной денежной выплаты, введенной с 1 января 2005 года в результате реформы системы социальных льгот. Она была определена как мера социальной поддержки, по своей природе предназначенная для восполнения потерь граждан с особым правовым статусом, ранее являвшихся получателями натуральных льгот, путем обеспечения им реальной возможности располагать определенными социальными благами в объеме, сопоставимом с объемом социальной защиты, которая предоставлялась им в натуральной форме (определения Конституционного Суда РФ от 27 декабря 2005 г. № 502-О, от 4 июня 2007 г. № 521-О-О, Постановление от 23 декабря 2021 г. № 54-П и др.). Тем самым, с одной стороны, были учтены причины установления данной выплаты как вида социального обеспечения, соотносимого с отмененными социальными льготами. С другой стороны, обозначен компенсаторный характер ежемесячной денежной выплаты как фактор, отражающий сущность притязаний граждан, оказавшихся в соответствующей правовой ситуации и рассчитывающих на то, что данная выплата позволит им реализовать те социально значимые потребности, которые ранее обеспечивались посредством предоставления им льгот (в частности, по санаторно-курортному лечению, медицинскому и транспортному обслуживанию и т.п.).

Особое значение в исследуемом контексте приобретают правовые позиции Конституционного Суда РФ в отношении тех социальных выплат, которые появились

в системе социального обеспечения в порядке исполнения его решений. Прежде всего речь идет о ежемесячной компенсации, направленной на возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью военнослужащего, необходимость установления которой – исходя из конституционных принципов равенства и социальной справедливости – была непосредственно зафиксирована в резолютивной части Постановления от 20 октября 2010 г. № 18-П в качестве поручения федеральному законодателю. Впоследствии КС РФ неоднократно возвращался к анализу данной выплаты, рассматривая отдельные аспекты проблемы возмещения вреда, причиненного военнослужащим в связи с исполнением ими обязанностей военной службы, такие как условия предоставления ежемесячной компенсации, порядок ее индексации и т.д. Например, в Постановлении от 19 мая 2014 г. № 15-П применительно к ежемесячной денежной компенсации, гарантированной частью 13 статьи 3 Федерального закона от 7 ноября 2011 г. № 306-ФЗ «О денежном довольствии военнослужащих и предоставлении им отдельных выплат» инвалидам вследствие военной травмы, было указано, что по своей правовой природе она предназначена для возмещения материальных и социальных потерь, возникающих в связи с инвалидностью вследствие военной травмы, не связана напрямую с другими выплатами, в том числе пенсионными, и мерами социальной поддержки военнослужащих и направлена исключительно на социальную защиту инвалидов в зависимости от степени утраты трудоспособности.

Кроме того, была проведена аналогия данной выплаты с ежемесячной денежной компенсацией в возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы либо с выполнением работ по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС. Следовательно, Конституционный Суд РФ выразил правовую позицию, которая в науке права социального обеспечения может трактоваться с точки зрения обоснования института возмещения вреда, причиненного отдельным категориям граждан при исполнении публично значимых функций. Поскольку такой институт, наряду с нормами, регулирующими частноправовые способы возмещения вреда (например, страховые выплаты по обязательному государственному страхованию, выплаты в порядке исполнения деликтных обязательств), охватывает также нормы права социального обеспечения, устанавливающие публично-правовые меры по компенсации такого вреда, он может оцениваться как межотраслевой.

Возможность такого подхода вытекает, в частности, из Постановления Конституционного Суда РФ от 4 февраля 2025 г. № 5-П, в котором применительно к проблеме индексации ежемесячной выплаты в возмещение вреда, до вступления в силу вышеназванного федерального закона установленной на основании положений главы 59 Гражданского кодекса Российской Федерации¹, затрагивался вопрос о соотношении правовой природы гражданско-правовых и социально-обеспечительных выплат, входящих в единый правовой механизм возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью военнослужащих.

Характеризуя правовую природу отдельных социальных выплат с точки зрения того, в рамках какой организационно-правовой формы они предоставляются, КС РФ

¹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федер. закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ: принят Гос. Думой 22 дек. 1995 г.

неоднократно выявлял и подчеркивал специфику формирования прав граждан на такие выплаты, гарантированные в системе обязательного социального страхования. При этом делался акцент на целях такого страхования (в первую очередь – обязательного пенсионного, как отличающегося наиболее значительной спецификой), а также социально-правовой природе и предназначении страховых взносов (постановления от 10 июля 2007 г. № 9-П, от 9 апреля 2021 г. № 12-П и др.), что, в свою очередь, предопределяет и правовую природу социально-страховых выплат (она может лишь имплицитно присутствовать в тексте решений Конституционного Суда), право на которые формируется посредством уплаты страховых взносов, одновременно с этим обозначая перспективу научных исследований организационно-правовых форм социального обеспечения с опорой на современный правовой материал.

При определении правовой природы социальной выплаты принимается во внимание также и то, предусмотрена ли она непосредственно Конституцией Российской Федерации² (как, например, пенсии) либо носит отраслевой характер, даже будучи основана на конституционном принципе социального государства, принявшего на себя обязанность обеспечить социальную защиту различных категорий населения, включая инвалидов, пожилых граждан и семьи с детьми. В качестве примера можно привести материнский (семейный) капитал, устанавливаемый органами государственной власти субъектов Российской Федерации. Применительно к данной выплате, которая была установлена, а затем отменена в Ставропольском крае, КС РФ в Постановлении от 27 марта 2018 г. № 13-П указал, что по своей правовой природе она является дополнительной мерой социальной поддержки многодетных семей, введенной субъектом Российской Федерации. Возникновение права на материнский (семейный) капитал не обуславливалось уровнем дохода семьи, ее нуждаемостью в социальной помощи и поддержке, то есть данная выплата имела как социальное, так и стимулирующее предназначение и, соответственно, носила комплексный характер. Право на нее непосредственно из Конституции РФ не вытекает, а ее установление, будучи направлено на создание благоприятных условий для воспитания детей в многодетных семьях с учетом задач социально-экономической политики государства, включая улучшение демографической ситуации, зависит от финансовых возможностей конкретного субъекта РФ. Следовательно, при оценке правовой природы так называемого регионального материнского капитала принимались во внимание среди прочего и условия ее предоставления (в том числе в соотношении с критериями социального риска, вызванного рождением и воспитанием в семье трех и более детей).

Как показывают приведенные примеры из решений Конституционного Суда РФ, правовая природа социальных выплат не ограничивается их предназначением, которое скорее следует рассматривать в качестве одной из ее характеристик, наряду с отнесением таких выплат к тем или иным организационно-правовым формам социального обеспечения и предопределенными этим условиями предоставления, порядком исчисления размера и другими параметрами. Таким образом, правовая природа социальных выплат предстает как их комплексная характеристика, охватывающая различные параметры, позволяющие определить их сущность и место

² Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общерос. голосования 1 июля 2020 г.

в системе социального обеспечения, которая объективно не может существовать вне правовой формы, то есть не будучи установлена законодательно, с определением базовых юридических правил ее функционирования.

В отличие от целого ряда юридических категорий, понятие «правовая природа», несмотря на широкое его использование в юридической науке и практике, остается недостаточно разработанным как в общей теории права, так и в отраслевых науках. С одной стороны, это несколько усложняет его отраслевую трактовку, но с другой – оставляет исследовательский простор для отражения его возможных отраслевых особенностей. При этом следует учитывать, что в науке до настоящего времени не достигнуто единство по вопросу о содержании данного понятия, а высказанные подходы к обозначенному феномену отличаются значительным многообразием. Они были систематизированы Е. Г. Комиссаровой, которая, полемизируя с другими учеными (включая С. С. Алексеева), отождествляющими правовую природу с юридическими характеристиками того или иного явления (его структурой, местом и ролью в ряду других правовых явлений), пришла к выводу о продуктивности дальнейшего научного поиска по нескольким направлениям, в частности «через познание функций»³.

Поскольку речь идет именно о правовых явлениях, то определение их правовой природы в качестве элемента правовой системы в обозначенном контексте, очевидно, должно учитывать функциональную характеристику права. Функциональность, наряду с такими признаками, как целостность, сложность, неоднородность, взаимосвязанность элементов и иерархичность строения, характерна для любой системы. Отдельные элементы и подсистемы, как правило, выполняют функции и решают задачи, обусловленные их местом в системе и значимые для нее. При этом функционирование и состояние отдельных частей системы зависит от состояния других частей и всей системы в целом, которая в известной мере детерминирована состоянием и функционированием ее отдельных частей⁴.

Не является исключением и правовая система, право как система. По мнению А. С. Палазяна, функциональная характеристика позволяет выразить право «с точки зрения механизмов образования и содержательного насыщения его элементов, обслуживания общественных отношений и самовоспроизводства», а также «выяснить, каким образом право проявляется в действительности общественных отношений, как участвует в них, к чему и какими средствами оно приводит в реальности, а не в программах, идеалах, благих пожеланиях, нормативных конструкциях и т.д.»⁵. Следовательно, функциональная характеристика присуща праву как системе и отражает его в динамике всех его подсистем, элементов, форм и т.д.

Поскольку функциональность права как системы характеризует его в динамике и взаимодействии всех элементов, постольку и отдельные составляющие право-

³ Комиссарова Е. Г. Формально-логические аспекты понятия «правовая природа» // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. Вып. 2 (16). С. 26–27.

⁴ Низамиева О. Н. Система договоров семейно-правовой сферы // Семейное и жилищное право. 2024. № 5. С. 10–13; № 6. С. 19–22; Завгородняя А. А. Подходы к пониманию единства права и его динамики // Журнал российского права. 2022. Т. 26, № 9. С. 23–34.

⁵ Палазян А. С. Функциональность в системе характеристик права // Вестник Московского университета МВД России. 2008. № 9. С. 73.

вой системы обладают функциональностью, которая производна от функциональности права, следует ее модели и при этом имеет свои особенности. Прежде всего, очевидно, следует говорить о функциональности отраслей права, выступающих наиболее крупными элементами (точнее, подсистемами) системы права и обладающих спецификой в таких признаках, как предмет и метод правового регулирования, источники, принципы и др. Например, применительно к предпринимательскому праву ряд ученых определили его функциональность исходя из того, что оно имеет отношение практически ко всем предметным подразделениям права – личному, вещному, обязательственному и наследственному, а его специфика основана на характеристике субъекта (предпринимателя) и цели его деятельности (систематическое извлечение прибыли). Подтверждением данного вывода служит и то, что нормы, регулирующие предпринимательские отношения, содержатся не только в разных разделах и главах Гражданского кодекса РФ, но и во многих других законодательных актах⁶. В приведенной характеристике получили отражение такие параметры функциональности названной отрасли, которые касаются ее предмета и источников.

Продуктивным видится также понимание функциональности отраслевых правовых явлений через функции отрасли. В одних отраслевых юридических науках, в частности в науке трудового права, специальные исследования по этой теме уже были предприняты⁷, в других она пока не стала предметом отдельного изучения. К числу последних относится и наука права социального обеспечения, в рамках которой еще предстоит найти ответ на вопрос о функциях указанной отрасли, хотя и сегодня к этой проблеме привлечено внимание ученых, высказывающих различные точки зрения. Так, М. В. Лушникова полагает, что из социального назначения отрасли вытекают две функции права социального обеспечения: защитно-компенсационная и социально-адаптационная (реабилитационная, интеграционная)⁸. А. Л. Благодир выявляет отраслевые особенности регулятивной (статической и динамической), а также охранительной (в правовосстановительном и правоустанавливающем ее проявлении) функций права социального обеспечения и показывает их влияние на структуру отрасли⁹.

Таким образом, применительно к праву социального обеспечения анализируются как общесоциальные, так и специально-юридические его функции. При этом важно учитывать, что социальное обеспечение, являющее собой совокупность общественных отношений, составляющих предмет указанной отрасли, само по себе имеет характер системы и как таковое реализует ряд важных социальных функций. Тем не менее, как справедливо подчеркивает И. Р. Маматказин, разделение в праве соци-

⁶ Предпринимательское право: учеб.: в 2 т. / [А. Ю. Бушев, О. А. Городов, Д. А. Жмулина и др.]; под ред. В. Ф. Попондопуло. 6-е изд., перераб. и доп. Т. 1. М.: Проспект, 2023.

⁷ См.: *Иванчина Ю. В.* Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2019; *Зорина О. О.* Социальная функция трудового права на современном этапе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017.

⁸ *Лушникова М. В.* Функции права социального обеспечения // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2009. № 3 (20). С. 96.

⁹ *Благодир А. Л.* Собственно юридические функции и их воздействие на структуру отрасли права социального обеспечения // Шестой Пермский конгресс ученых-юристов (Пермь, 16–17 октября 2015 г.): избр. материалы. М.: Статут, 2016. С. 59–65.

ального обеспечения функций права и функций социального обеспечения весьма условно и возможно только с позиций научной абстракции по той причине, что социальное обеспечение может существовать исключительно в правовой форме¹⁰. Заслуживает поддержки и другой сформулированный им тезис, отражающий специфику применения структурно-функционального анализа к отраслевому материалу права социального обеспечения: такой анализ должен разворачиваться не от общего к частному, а, наоборот, от частного к общему. Поскольку реализация норм права социального обеспечения есть не что иное, как предоставление вида социального обеспечения – пенсии, пособия или иной социальной выплаты, основное значение имеет определение функции и сущности конкретного вида социального обеспечения – не пенсии в целом, а именно пенсии по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца и др. Выявление общих свойств разных социальных предоставлений должно способствовать определению функций, присущих тем или иным группам видов социального обеспечения (например, пенсиям, пособиям, компенсационным выплатам и т.п.), а следующим шагом может стать функциональная характеристика социального обеспечения¹¹.

Свои теоретические выводы И. Р. Маматказин успешно применяет в процессе анализа правовой природы разных видов социального обеспечения, в частности пенсий, предоставляемых как в системе государственного и негосударственного пенсионного обеспечения, так и в порядке обязательного пенсионного страхования. При этом учитывается порядок формирования пенсионных прав, реализация которых возможна путем установления того или иного вида пенсий; способ правовой регламентации возникающих при этом общественных отношений (они могут непосредственно вытекать из закона либо основываться на договоре); целевая направленность пенсий¹².

По существу, такая модель может быть применена в отношении практически любого вида социального обеспечения. Между тем не все перечисленные параметры, отражающие правовую природу социальной выплаты, характеризуют ее юридическую функциональность. Если функциональность как таковая может быть определена как свойство того или иного объекта, отвечающее на вопрос о том, что делает данный объект, то функциональность социальных выплат в качестве явления правовой действительности предполагает прежде всего их характеристику как объектов соответствующих правоотношений и именно в таком качестве вовлеченных в механизм правового регулирования социального обеспечения. Иными словами, юридическая функциональность отвечает на вопрос не только о том, что делает данный объект, но и о том, какие правовые инструменты при этом используются.

¹⁰ Маматказин И. Р. К вопросу о формировании функций права социального обеспечения // Пермский юридический альманах. 2018. № 1. С. 403–411.

¹¹ Он же. Значение структурно-функционального анализа для формирования понятийного аппарата права социального обеспечения // Социальное и пенсионное право. 2024. № 1. С. 10–15.

¹² Он же. Сравнительный анализ правовой природы и сущности пенсий по обязательному пенсионному страхованию и негосударственному пенсионному обеспечению // Ex jure. 2022. № 1. С. 128.

Значение объектов социально-обеспечительных правоотношений подчеркивала Р. И. Иванова. С точки зрения способа предоставления гражданам источника средств к существованию она определяла пенсии, пособия, различные виды услуг как формы обеспечения, тогда как «применительно к социальному обеспечению, понимаемому в собирательном смысле, эти денежные выплаты и услуги выступают его видами и в этом своем значении являются объектами соответствующих правовых отношений»¹³. Причем именно объект названных правовых связей, как верно отмечала Р. И. Иванова, предопределяет их содержание, то есть субъективные права и обязанности сторон, поскольку вне правовых отношений не могут быть удовлетворены потребности гражданина ни в одном из видов социального обеспечения.

Следовательно, удовлетворение потребности в том или ином виде социального обеспечения, возникающей при наступлении определенного социального риска (болезнь, инвалидность, старость, потеря кормильца, безработица и т.п.), является целью механизма правового регулирования социального обеспечения в его соответствующей части. Сообразно этой цели определяется целевая направленность социальной выплаты, которая устанавливается законом для компенсации последствий социального риска (пенсия по старости, по инвалидности или по случаю потери кормильца; пособие по временной нетрудоспособности или по безработице и т.д.). Основные правовые средства достижения названной цели – это правовые нормы и принципы. Правовые нормы как средства, направленные на реализацию целей социального обеспечения, должны установить перечень видов социального обеспечения, основания и условия, период и порядок их предоставления, определения размера. Среди принципов, вовлеченных в механизм правового регулирования социального обеспечения, можно назвать общеправовые принципы равенства и справедливости, конституционные принципы социального государства и федерализма, отраслевые принципы всеобщности социального обеспечения и дифференциации его условий и т.д. В единстве и взаимодействии друг с другом перечисленные правовые средства должны способствовать достижению целей социального обеспечения, то есть удовлетворению потребностей граждан в компенсации социального риска. Это предполагает в том числе оценку эффективности правового регулирования социального обеспечения применительно к конкретному виду социальных выплат – функциональны ли они, позволяют ли применяемые для их осуществления правовые средства достигнуть цели защиты от последствий социального риска и надлежащим образом урегулировать права и обязанности сторон социально-обеспечительных правоотношений.

Таким образом, при широком подходе, основанном на постулатах инструментальной юриспруденции, функциональность социальных выплат отражает их правовую природу в динамике, в структуре механизма правового регулирования. Функциональность социальных выплат можно понимать как свойство, которое объединяет целевую направленность таких выплат и правовые средства, обеспечивающие ее реализацию. Оценка функциональности социальных выплат может рассматриваться как одна из форм оценки эффективности правового регулирования социального обеспечения, а также может быть использована в целях оптимизации структуры системы социального обеспечения в части его видов.

¹³ *Иванова Р. И.* Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М.: Изд-во МГУ, 1986. С. 127.

Библиографический список

Благодир А. Л. Собственно юридические функции и их воздействие на структуру отрасли права социального обеспечения // Шестой Пермский конгресс ученых-юристов (Пермь, 16–17 октября 2015 г.): избр. материалы / отв. ред. В. Г. Голубцов, О. А. Кузнецова. М.: Статут, 2016. С. 59–65.

Завгородняя А. А. Подходы к пониманию единства права и его динамики // Журнал российского права. 2022. Т. 26, № 9. С. 23–34. DOI: 10.12737/jrl.2022.092.

Зорина О. О. Социальная функция трудового права на современном этапе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017.

Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР. М.: Изд-во МГУ, 1986.

Иванчина Ю. В. Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2019.

Комиссарова Е. Г. Формально-логические аспекты понятия «правовая природа» // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2012. Вып. 2 (16). С. 22–29.

Лушникова М. В. Функции права социального обеспечения // Вестник Омского университета. Серия: Право. 2009. № 3 (20). С. 95–99.

Маматказин И. Р. К вопросу о формировании функций права социального обеспечения // Пермский юридический альманах. 2018. № 1. С. 403–411.

Маматказин И. Р. Сравнительный анализ правовой природы и сущности пенсий по обязательному пенсионному страхованию и негосударственному пенсионному обеспечению // Ex jure. 2022. № 1. С. 116–130. DOI: 10.17072/2619-0648-2022-1-116-130.

Маматказин И. Р. Значение структурно-функционального анализа для формирования понятийного аппарата права социального обеспечения // Социальное и пенсионное право. 2024. № 1. С. 10–15. DOI: 10.18572/2070-2167-2024-1-10-15.

Низамиева О. Н. Система договоров семейно-правовой сферы // Семейное и жилищное право. 2024. № 5. С. 10–13; № 6. С. 19–22. DOI: 10.18572/1999-477X-2024-5-10-13, 10.18572/1999-477X-2024-6-19-22.

Палазян А. С. Функциональность в системе характеристик права // Вестник Московского университета МВД России. 2008. № 9. С. 71–73.

Предпринимательское право: учеб.: в 2 т. Т. 1 / [А. Ю. Бушев, О. А. Городов, Д. А. Жмулина и др.]; под ред. В. Ф. Попондопуло. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2023.

Информация для цитирования

Федорова М. Ю. Функциональность как элемент правовой природы социальных выплат // Ex jure. 2025. № 3. С. 143–152. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-143-152

Fedorova M. Yu. Functionality as an Element of the Legal Nature of Social Benefits. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 143–152. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-143-152

Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы

С. С. Худякова

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

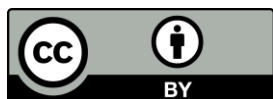
Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: khss190365@gmail.com

Аннотация: развитие цифровых технологий и глобализация серьезно изменили рынок труда. Сегодня искусственный интеллект, цифровые платформы, алгоритмы и другие технологические инструменты уже ставят под сомнение эффективность традиционных бизнес-структур и методов управления трудом. На этом фоне во всем мире получили развитие онлайн-платформы, что привело к возникновению нового типа взаимоотношений между работником и работодателем. Вместе с тем практически все страны мира сейчас находятся на начальной стадии определения путей будущего государственного регулирования отношений в сфере платформенного труда. В данной статье предпринята попытка проанализировать суждения зарубежных экспертов по вопросам сущности и типов цифровых платформ, правовому статусу платформенных работников, подходы законодателей зарубежных стран и международных организаций к установлению основополагающих принципов регулирования труда на цифровых платформах.

Ключевые слова: занятость; цифровая платформа; платформенный работник; правовой статус

© Худякова С. С., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Platform Employment and the Status of Digital Platform Workers: The Arduous Path to Problem-Solving

S. S. Khudiakova

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: khss190365@gmail.com

Abstract: *the development of digital technologies and globalization has significantly transformed the labor market. Today, artificial intelligence, digital platforms, algorithms, and other technological tools are already challenging the efficiency of traditional business structures and labor management methods. Against this backdrop, online platforms have gained global traction, leading to the emergence of a new type of relationship between workers and employers. At the same time, nearly all countries are in the early stages of defining future state regulations for platform-based labor relations. This article attempts to analyze the judgments of foreign experts on the nature and types of digital platforms, the legal status of platform workers, and the approaches of foreign legislators and international organizations in establishing fundamental principles for regulating labor on digital platforms.*

Keywords: *employment; digital platform; platform worker; legal status*

Научный интерес к исследованию проблем правового регулирования отношений участников платформенной занятости в последнее десятилетие возрастает, так как цифровые платформы стремительно развиваются, приобретают новые характеристики и оказывают существенное влияние на мировую и национальные экономики. Цифровые платформы способствуют формированию в экономике новых и более эффективных институтов¹. Многие специалисты в области экономики считают, что цифровые платформы расширяют доступ к профессиональным услугам, предоставляя высококвалифицированную рабочую силу, повышая наукоемкость и одновременно снижая капиталоемкость предоставляемых услуг². Положительные и отрицательные черты платформенной занятости являются объектом изучения не только зарубежных и отечественных специалистов, но и международных организаций, таких, например, как Международная организация труда (МОТ), Еврофонд, Европейский

¹ Digital Dividends: World Development Report. Washington, DC: World Bank, 2016. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/896971468194972881/pdf/102725-PUB-Replacement-PUBLIC>.

² См., например: Nishikawa B. T., Orsato R. J. Professional Services in the Age of Platforms: Towards an Analytical Framework // Technological Forecasting and Social Change. 2021. Vol. 173, № С. Рр. 121–131.

парламент. Однако зарубежные страны по сравнению с Россией гораздо раньше столкнулись с вызовами, обусловленными появлением в экономике цифровых платформ как неких бизнес-моделей, в силу чего представляет научный интерес исследование доктринальных суждений зарубежных экспертов относительно типологии цифровых платформ, правового статуса работников этих платформ, а также изучение складывающейся судебной практики по данной проблематике.

Платформа рассматривается как цифровая инфраструктура или среда, которая обеспечивает взаимодействие между двумя и более группами³. Сегодня концентрация бизнеса на крупных платформах происходит в глобальных масштабах. По сути, идет процесс превращения компаний в платформы, а платформ в крупные корпорации.

Применение технологий не является новым методом в моделях управления компаниями. Однако сегодняшние технологические инновации, используемые для работы этих платформ, весьма значительны, потому что технология не просто берет на себя роль инструмента, а становится практически организатором всего бизнес-процесса, включая управление трудом. Цифровой алгоритм, как некий набор процедур и инструкций, позволяет управлять бизнес-процессами и осуществлять их функционирование на основе информации и данных, исчисляемых миллионами, что невозможно в рамках человеческого управления. В современном бизнес-пространстве разнообразие таких платформ весьма велико; кроме того, в их функционировании происходят регулярные изменения. Поэтому необходима классификация и типологизация цифровых платформ путем выделения их черт, как общих, так и специфических.

По мнению большинства зарубежных экспертов, одним из наиболее значимых элементов в классификации цифровых платформ является интенсивное использование труда человека⁴. Поэтому в науке общепринято использование термина «цифровые трудовые платформы». Именно сущность и особенности этого типа платформ и стали объектом исследования в настоящей статье.

В научной среде до сих пор нет единого представления о возможных классификациях цифровых трудовых платформ. Так, например, А. Алоизи и В. Стефано среди всех типов цифровых платформ выделяют трудовые платформы и платформы, облегчающие доступ к товарам, собственности и капиталу. К последним авторы относят, в частности, маркетплейсы для продажи товаров онлайн. Что касается трудовых платформ, то к ним названные эксперты относят платформы, предоставляющие различные «трудовые» услуги в виде краудворкинга, различных разовых услуг по требованию заказчика, услуг по перевозке пассажиров и т.п.⁵

³ *Srnicek N.* Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. URL: <https://mudancatecnologica-edinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>.

⁴ *Codagnone C., Biagi C., Abadie F.* The Passions and the Interests: Unpacking the “Sharing Economy”. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101279>.

⁵ *Aloisi A., Stefano V.* European Legal Framework for “Digital Labour Platforms”. Publications Office of the European Union, 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/330683831_European_legal_framework_for_digital_labour_platforms.

К. Коданьоне, К. Бьяджи, Ф. Абади классифицируют цифровые трудовые платформы по следующим признакам: 1) функционирование в качестве цифровых рынков для нетипичной и случайной работы; 2) оказание услуг преимущественно с использованием труда; 3) обмен труда или предоставляемой «трудоу» услуги за деньги; 4) размещение задания и его администрирование цифровым способом, хотя выполненная работа может передаваться как электронным способом, так и физически; 5) распределение работы и денег, осуществляемое группой покупателей и продавцов, действующих в рамках системы ценообразования⁶. Помимо указанных признаков, эти исследователи выделяют еще два измерения, которые необходимо учитывать при классификации цифровых трудовых платформ: а) полностью ли все операции осуществляются онлайн или есть физическая передача заданий и выполненной работы (услуги); б) какие типы задач обсуждаются и какие навыки требуются для их выполнения.

В результате эти авторы выделяют четыре типа цифровых трудовых платформ:

1) онлайн-рынки труда (Online Labour Markets) – трудовые платформы, которые потенциально имеют глобальный охват и, в свою очередь, подразделяются:

а) на платформы микрозадач (выполнение частичных и повторяющихся задач с низкой сложностью);

б) платформы задач или проектов (осуществление в полном объеме действий, требующих значительной степени квалификации);

2) мобильные рынки труда (Mobile Labour Markets) – платформы, которые по своей сути локализованы и подразделяются:

а) на ручной труд;

б) услуги, требующие высокой квалификации⁷.

Данную классификацию цифровых трудовых платформ подвергают критике Р. Карелли, М. Оливейра и С. Грилло, считая ее ошибочной в той части, где она включает элемент контроля над конечной услугой, что искажает рыночный характер некоторых платформ⁸. На примере деятельности платформы Uber авторы указывают, что так называемые «независимые подрядчики» теряют контроль над ценообразованием, доставкой, маркетингом, качеством и условиями предоставления товаров или услуг и это нарушает прямое взаимодействие между сторонами, связанными платформой с целью поиска и предоставления соответствующих услуг. Однако довольно часто этот контроль переходит самой платформе.

Другую классификацию предлагает Еврофонд на основе следующих пяти признаков: 1) место оказания услуги (на месте или онлайн); 2) процесс отбора (осуществляется платформой, клиентом или «работником»); 3) уровень квалификации, необходимый для оказания услуги (низкий, средний или высокий); 4) масштаб задачи, предлагаемой для выполнения (микрозадача или проект);

⁶ Codagnone C., Biagi C., Abadie F. Op. cit.

⁷ Ibid.

⁸ Carelli R., Oliveira M., Grillo S. Concept and Criticism of Digital Labour Platforms // Labour and Law Issues. 2021. Vol. 7, № 1. P. 41.

5) способ связи спроса и предложения – заказчика и «независимого исполнителя» (по предложению или конкурсу)⁹.

Не оставила без внимания вопрос о типологии цифровых платформ и Международная организация труда. В своем флагманском докладе «Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда» (2021) МОТ выделяет две широкие категории платформ: онлайн-платформы на основе веб-технологий и платформы на основе геолокации, которые внутри этой классификации различаются также по типу выполняемых заданий, их сложности и продолжительности¹⁰.

Онлайн-платформы на основе веб-технологий МОТ разделяет на следующие подтипы:

1) фрилансерские платформы – дают клиентам возможность размещать задания в таких сферах, как перевод текстов, финансовые, юридические, патентные, дизайнерские и аналитические услуги. Подбор работников для выполнения конкретного задания осуществляется ими с помощью собственной базы данных, включающей в себя такие индикаторы, как рейтинги и отзывы. Эта бизнес-стратегия позволяет работникам разных профессий получать различные задания с помощью одной и той же платформы, а предприятиям – находить в одном месте работников самого разного профиля;

2) конкурсные платформы – специализируются главным образом на проведении дизайнерских конкурсов среди своих работников в целях оказания клиентам творческих или художественных услуг или создания творческих продуктов, таких, например, как графический дизайн;

3) платформы конкурентного программирования – виртуальные площадки, на которых разработчики и программисты могут конкурировать между собой, в установленный срок предлагая клиентам в сфере науки и бизнеса свое решение в области искусственного интеллекта, аналитики данных, разработки программ и других технических предметов, причем победителя выбирает клиент. Эти платформы предлагают компаниям широкий спектр услуг – от аналитики и разработки программ до подбора кадров из числа зарегистрированных на них программистов, разработчиков или специалистов по сбору и анализу данных;

4) платформы микрозаданий – специализируются на выполнении непродолжительной работы, такой как расшифровка небольших видеофрагментов, проверка введенных данных, добавление ключевых слов для классификации продукта в системах искусственного интеллекта и машинного обучения, осуществление заданий, касающихся контента.

К платформам на основе геолокации Международная организация труда относит *платформы-такси* и *платформы-доставки*.

⁹ Employment and working conditions of selected types of platform work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2018-09/ef18001en.pdf>.

¹⁰ Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2021. С. 74–77.

Проанализировав только приведенные здесь классификации, можно сделать однозначный вывод о большом разнообразии существующих цифровых платформ и способов их функционирования. А это, в свою очередь, требует фундаментального изучения всех их общих и специфических черт. В частности, нельзя игнорировать факт существования гибридных платформ, действующих как бизнес-организации, которые управляют экономической деятельностью. Гибридные трудовые цифровые платформы, создавая, организуя и поддерживая модель наемного труда, принимают на себя типичные черты работодателя в осуществлении управленческой власти и тем самым ставят вопрос о возможности применения трудового права к регулированию отношений «независимых подрядчиков». Инновация этой бизнес-модели заключается в более тонких методах контроля. Так, например, контроль за рабочим временем заменяется алгоритмическим контролем. Другим методом, с помощью которого гибридные трудовые платформы могут проявлять свои направляющие и контролируемые свойства, является экономический дирижизм. В рамках этого метода устанавливается цена за труд других, то есть авторитарное и одностороннее определение размера вознаграждения «работника».

Несмотря на разнообразие трудовых платформ и их множественные классификации, все-таки можно выделить два основных подтипа, которые обусловлены особенностями их функционирования и операционной деятельности. Первый подтип – это просто обеспечение связи между самозанятыми и клиентами. Такие платформы функционируют, по сути, как виртуальное пространство для соединения работников с людьми, нуждающимися в их услугах. Второй подтип – так называемые платформы труда по требованию, которые выбирают стандартизированную и конкретную услугу для продажи. Именно эти платформы можно считать при определенных условиях гибридными в том смысле, что они организуют, моделируют и устанавливают цены на взаимодействие между двумя группами: клиентами, требующими предоставления какой-либо услуги, и лицами, ее предоставляющими. Эти платформы могут устанавливать и соответствующие стандарты оказания услуги, что требует руководства, контроля и надзора, которые могут проявляться в различных методах, таких как обязательные инструкции, рейтинговая система, карательная власть, методы принуждения и экономический дирижизм со стороны платформы в чужом труде. Если бы труд был действительно независимым, стоимость услуги устанавливалась бы работниками как выражение автономии и собственности на свою деятельность. Пример тому – деятельность гибридных платформ по оказанию услуг перевозки пассажиров такси Uber и Яндекс Go: одностороннее изменение тарифов на поездки, которое, изменяя условия, первоначально установленные самой платформой, может, согласно аргументам спроса и предложения (а последние невозможно проверить), в одностороннем порядке увеличить плату, взимаемую со своих партнеров.

Изучение типов цифровых платформ позволяет поставить вопрос о возможностях воздействия трудового права на труд работников таких платформ и пределах такого воздействия. Представляется, что воздействие трудового права на цифровые платформы можно свести к четырем вариантам.

Первый вариант предполагает невозможность регулирования нормами трудового права отношений по поводу труда работников цифровых платформ, если в отношениях преобладает частный и торговый характер, если цифровая платформа вы-

ступает исключительно как технологическое устройство для обеспечения независимого труда на новом и широком виртуальном рынке, где платформы функционируют как простые посредники между заказчиками и исполнителями, особенно с их умной системой рейтингов, которая позволяет незнакомцам нанимать незнакомцев.

Второй вариант может предусматривать необходимость нового законодательства, исходя из нецелесообразности регулирования новых – платформенных – отношений традиционными для трудового права средствами и приемами, не приспособленными для цифрового бизнеса. Этот вариант должен гарантировать некоторые трудовые права платформенным работникам, учитывая, что их деятельность на отдельных типах цифровых платформ, в особенности на гибридных трудовых платформах, имеет признаки зависимости от владельцев платформы. Таких платформенных работников в Италии называют «параподчиненными», а в Испании – «зависимыми самостоятельными работниками»¹¹. Бразильский эксперт Р. Калил предлагает ввести в правовой и научный оборот новую категорию – категорию зависимого труда, который, в отличие от независимого труда и труда подчиненного, характеризует взаимоотношения цифровой трудовой платформы и ее работника¹².

Третий вариант предлагается некоторыми зарубежными правоведами¹³ и заключается в признании того, что это новые и специфические трудовые отношения, а потому все трудовые права и свободы, гарантированные трудовым законодательством, должны быть распространены и на них.

Наконец, четвертый вариант может предусматривать применение действующего трудового законодательства, если цифровая платформа имеет гибридную природу и осуществляет руководство или контроль за оказанием услуг.

Бурное развитие платформенной занятости побудило многие страны к разработке и принятию правил регулирования труда на цифровых платформах. Однако существенная разница в национальных подходах к принципам такого регулирования позволяет выделить две модели правового регулирования труда платформенных занятых:

- 1) признание возникающих отношений между платформой и работником гражданско-правовыми (например, в некоторых штатах США, во Франции, в Японии);
- 2) признание возникающих отношений трудовыми (например, в Испании или Китае).

Проблема разграничения таких противоположных подходов является предметом законодательных, судебных споров и, конечно же, предметом научных исследований.

Так, принятый Конгрессом США в 1938 году Закон о справедливых трудовых стандартах (*The Fair Labor Standards Act of 1938*) с последующими поправками устанавливает критерии, позволяющие разграничить статус независимого подрядчика

¹¹ См. об этом: Carelli R., Oliveira M., Grillo S. Op. cit. P. 43.

¹² Kalil R. B. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. URL: <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/05-22298/>.

¹³ Aloisi A., Stefano V. Delivering Employment Rights to Platform Workers // La rivista il Mulino. 2020. 31 gennaio. URL: <https://www.rivistailmulino.it/a/delivering-employment-rights-to-platform-workers>.

и наемного работника, осуществляющих трудовую деятельность на цифровых платформах, а именно: возможность потенциально получать доход или нести убытки, обусловленные управленческими способностями работника; наличие инвестиций в деятельность, осуществляемую работником и работодателем; степень постоянства трудовых отношений; виды и формы контроля за процессом выполнения работы и за рабочими отношениями в целом; мастерство и инициативность работника; степень важности выполняемого работником задания для предпринимательской деятельности потенциального работодателя. Причем особо Министерство труда США указывает на необходимость установления такого фактора, как экономическая зависимость работника, с целью определения статуса лица, осуществляющего работу на цифровой платформе. Таким образом, в США работников платформ приравнивают к независимым подрядчикам, если иной характер взаимоотношений не свидетельствует о наличии специфики, соответствующей вышеприведенным критериям.

Аналогичный подход закреплен и в законодательстве Франции: Трудовой кодекс Французской Республики (*Code du travail République française Legifrance*) считает работников, использующих электронную контактную платформу, самозанятыми. В Литве и Нидерландах платформенные работники также имеют статус самозанятых, на которых распространяется действие гражданского законодательства. В Чехии, Германии, Финляндии статус платформенного работника определяется исходя из особенностей его взаимодействия с платформенным работодателем¹⁴.

Однако есть страны, которые исходят из презумпции трудовых отношений, возникающих у работников цифровых платформ. Так, например, законодательство Испании (*Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales*) приравнивает платформенных занятых к работникам, работающим по трудовому договору. В Китае лица, осуществляющие трудовую деятельность на цифровых платформах, считаются сотрудниками компаний-платформ, за исключением тех случаев, когда гражданин зарегистрировался на специальной платформе гибкой занятости в качестве самозанятого с целью усиления своей автономности при выполнении работы¹⁵.

Законодательство некоторых стран предусматривает гибридный статус для платформенных работников. Так, Трудовой кодекс Чили вводит в правовой оборот категорию «независимый платформенный работник», что позволяет последнему, с одной стороны, претендовать на некоторые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (например, гарантии минимального дохода, страхования на случай временной нетрудоспособности, социального обеспечения), а с другой – получить большую свободу в выборе оказываемых им на платформе

¹⁴ См. об этом: Потемкина О. Ю. Самозанятые или наемные: проблема регулирования платформенного труда в ЕС // Современная Европа. 2024. № 4. С. 129.

¹⁵ 人力资源社会保障部 国家发展改革委 交通运输部 应急部 市场监管总局 国家医保局 最高人民法院 全国总工会 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见 人社部发〔2021〕56号. URL: https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm.

услуг¹⁶. Похожую промежуточную между наемными работниками и самозанятыми категорию для работающих на цифровых платформах разработала в своем законодательстве Колумбия, назвав таких лиц «экономически зависимыми работниками». По такому же пути идут и некоторые другие страны: Южная Корея, Канада, Хорватия, Венгрия¹⁷.

С целью выработки единообразных принципов и подходов к регулированию платформенного труда Европарламент в 2024 году принял Директиву Европейского парламента и Совета об улучшении условий труда посредством онлайн-платформ. Директива предусматривает обязательное трудоустройство всех работающих на платформе. При этом каждая страна в своем законодательстве должна определить критерии отнесения трудящегося к подрядчику или наемному работнику. Отношения между цифровой платформой и лицом, выполняющим работу на ней, должны презюмироваться как трудовые, если налицо факты существования контроля за ходом выполнения работы и ее результатами и руководство этой работой. Директива вводит обязанность оценивать риски, связанные с правилами охраны труда и техники безопасности в контексте решений, которые принимаются в процессе алгоритмического управления деятельностью работников платформы. Директива также рекомендует государствам – членам Евросоюза принять соответствующие меры для повышения роли социальных партнеров, например профсоюзов, и поощрять реализацию права на ведение коллективных переговоров с сотрудниками, работающими на платформах¹⁸.

Международная организация труда в результате анализа и обобщения национальных практик регулирования труда платформенных занятых выработала свое видение дальнейших мер по защите трудовых прав трудящихся в платформенной экономике, что нашло отражение в докладе «Обеспечение достойного труда в платформенной экономике», прозвучавшем на 113-й сессии Международной конференции труда 2025 года.

Необходимость выработки единых критериев правового статуса лиц, осуществляющих трудовую деятельность на цифровых платформах, отчасти подтверждает и нестабильная судебная практика на международном и региональных уровнях.

Довольно часто судебные органы признают отношения, возникшие между трудящимся и цифровой платформой, трудовыми. Так, в Австралии Комиссия по справедливому труду (*Fair Work Commission*) 16 ноября 2018 года в деле *Joshua Klooger v Foodora Australia Pty Ltd* постановила, что курьер является работником, а не подрядчиком и что компания должна выплатить работнику компенсацию в размере 15 тыс. долларов за несправедливое увольнение. В решении указывалось, что общая картина отношений между заявителем и ответчиком позволяет сделать вывод, что заявитель не занимался собственным делом, а работал в бизнесе ответчика как его

¹⁶ Legal Alert: Law No. 21,431: Services of digital platform employees. URL: <https://www.dlapiper.cl/en/2022/03/15/legal-alert-law-no-21431-services-of-digital-platform-employees/>.

¹⁷ См. об этом: Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высш. школа экономики», Ин-т соц. политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 23–27.

¹⁸ См.: Eur-lex. URL: eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.

часть, так как работа заявителя была интегрирована в бизнес ответчика, а не являлась независимой операцией. Несмотря на попытку создать видимость независимого подрядчика, комиссия пришла к выводу, что заявитель работал курьером/водителем для Foodora как наемный работник¹⁹.

33-й Трудовой суд Белу-Оризонти в Бразилии 13 февраля 2017 года в деле против *Uber* признал отношения между водителем и Uber трудовыми, потому что компания фактически осуществляла власть и контроль над способом оказания услуг – предоставляла питьевую воду, регулировала манеру одеваться и вести себя, что было необходимо для получения хороших оценок и сохранения статуса сотрудника с доступом к платформе. Также суд отметил использование компанией алгоритмов для контроля: при отклонении водителем нескольких заказов подряд его блокировали на определенное время, а при уровне принятия заказов ниже 80 % к нему применялись прогрессивные блокировки от 10 минут до 12 часов²⁰.

Социальный суд № 11 г. Барселоны (Испания) 29 мая 2018 года, рассмотрев дело против *Take Eat Easy*, признал, что услуги, оказываемые через платформу, имеют черты подчиненных отношений. Компания-ответчик нанимала водителей-курьеров на велосипедах, и те, работая посменно по четыре часа по всему городу, получали через мобильное приложение заказ, который следовало забрать из ресторана и доставить в указанное клиентом место. Компания также предоставляла униформу и расходные материалы (термосумки и мобильный телефон с приложением). Компания утверждала графики работы сотрудников, согласовывая их за четыре недели вперед, а также предоставляла им бланки отпусков. Водителям-экспедиторам оплачивала работу платформа-ответчик, а не рестораны, при этом оплата труда делилась на фиксированную часть и переменную (гарантировалась минимальная сумма за каждую смену в случае отсутствия заданий для выполнения). Также в компании-ответчике действовал внутренний дисциплинарный режим, который предусматривал наказание за опоздание, доставку заказов без пакетов с логотипом компании или без использования предоставленной коробки²¹.

Апелляционный суд Лондона 10 февраля 2017 года в деле *Pimlico Plumbers Ltd & Anor v Smith* постановил, что сантехник, выполняющий работы у клиентов на дому, должен быть классифицирован как «работник» с правом на минимальную заработную плату и права, связанные с рабочим временем. Суд отметил, что компания осуществляла значительный контроль над г-ном Смитом, включая ограничительные условия, такие как запрет на работу сантехником в Большом Лондоне в течение трех месяцев после увольнения. Верховный суд Великобритании 13 июня 2018 года подтвердил решение апелляционного суда по данному спору, указав, что доминирующей

¹⁹ Employment status of platform workers (national courts decisions overview – Australia, Brazil, Chile, France, Italy, United Kingdom, United States & Spain). URL: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/>.

²⁰ Там же.

²¹ Riders Take Eat Easy: son trabajadores por cuenta ajena (y nota al caso Pimlico Plumbers, UK). URL: <https://ignasibeltran.com/2018/06/13/riders-take-eat-easy-son-trabajadores-por-cuenta-ajena-y-nota-al-caso-pimlico-plumbers-uk/>.

чертой договоров г-на Смита с Pimlico было обязательство личного выполнения работы. Возможность назначить замену была ограничена, поскольку замену можно было выбрать только из числа сотрудников Pimlico, связанных такими же строгими обязательствами. Поэтому суд был вправе заключить, что г-н Смит являлся работником²².

Однако иногда решения судов могут быть противоположными, и тогда платформенные работники признаются независимыми подрядчиками, причем в сходных ситуациях. Так, в Австралии Комиссия по справедливому труду 21 декабря 2017 года в деле *Mr Michail Kaseris v Rasier Pacific V.O.F* постановила, что водитель Uber не является работником, поскольку имеет полный контроль над способом оказания услуг, использует собственный автомобиль, смартфон и тарифный план, а также не носит униформу и логотип компании. Установленные платформой тарифы не являются «подавляющим» фактором для признания трудовых отношений²³.

37-й Трудовой суд Белу-Оризонти в Бразилии 30 января 2017 года в деле против Uber постановил, что подчиненность не определяется необходимостью водителя получать хорошие оценки и оставаться активным на платформе. Компания не вмешивается в оценки пользователей по поводу качества оказанной услуги, а приложение, которым пользуется водитель, выбирая и принимая заказы, создает только связь между клиентом и водителем, но не нарушает при этом его автономию²⁴.

Социальный суд № 39 г. Мадрида (Испания) 3 сентября 2018 года в деле против *Glovo* постановил, что курьер не является работником, поскольку он полностью контролирует свою деятельность: выбирает заказы, свободно определяет маршрут, не имеет фиксированного графика, а GPS используется только для подсчета пробега²⁵.

Центральный арбитражный комитет 14 ноября 2017 года в деле *Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) v RooFoods Limited T/A Deliveroo*, признавая работающих на данной цифровой платформе независимыми подрядчиками, указал, что возможность замены курьеров до или после принятия заказа является ключевым аргументом против признания отношений трудовыми²⁶.

Проведенный анализ убеждает в том, что вопрос защиты лиц, занятых в платформенной экономике, все еще далек от окончательного решения и по-прежнему остается предметом дискуссий, как лучше это сделать. Поскольку платформенная занятость весьма разноплановое явление, невозможно выбрать в чистом виде трудовую или гражданско-правовую модель регулирования отношений, возникающих между платформой и трудящимся. Представляется, что в перспективе должна появиться некая гибридная модель, которая, с одной стороны, будет учитывать специфику работы на платформе, а с другой – гарантировать защиту трудовых и социальных прав трудящихся.

²² Employment status of platform workers...

²³ Там же.

²⁴ Там же.

²⁵ Там же.

²⁶ Там же.

Библиографический список

Перспективы занятости и социальной защиты в мире: Роль платформ цифрового труда в трансформации сферы труда, 2021. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2021.

Платформенная занятость: определение и регулирование / О. В. Синявская, С. С. Бирюкова, А. П. Аптекарь [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики», Ин-т соц. политики. М.: НИУ ВШЭ, 2021.

Потемкина О. Ю. Самозанятые или наемные: проблема регулирования платформенного труда в ЕС // Современная Европа. 2024. № 4. С. 126–139.

Aloisi A., Stefano V. European Legal Framework for “Digital Labour Platforms”. Publications Office of the European Union, 2018. URL: https://www.researchgate.net/publication/330683831_European_legal_framework_for_digital_labour_platforms.

Aloisi A., Stefano V. Delivering Employment Rights to Platform Workers // La rivista il Mulino. 2020. 31 gennaio. URL: <https://www.rivistailmulino.it/a/delivering-employment-rights-to-platform-workers>.

Carelli R., Oliveira M., Grillo S. Concept and Criticism of Digital Labour Platforms // Labour and law issues. 2021. Vol. 7, № 1. Pp. 28–53. DOI: 10.6092/issn.2421-2695/13110.

Codagnone C., Biagi C., Abadie F. The Passions and the Interests: Unpacking the “Sharing Economy”. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101279>.

Kalil R. B. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. URL: <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/05-22298/>.

Nishikawa B. T., Orsato R. J. Professional Services in the Age of Platforms: Towards an Analytical Framework // Technological Forecasting and Social Change. 2021. Vol. 173, № C. Pp. 121–131. DOI: 10.1016/j.techfore.2021.121131.

Srnicek N. Platform Capitalism. Cambridge: Polity Press, 2017. URL: <https://mudancatecnologicaedinamicacapitalista.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/platform-capitalism.pdf>.

Ex jure

Информация для цитирования

Худякова С. С. Платформенная занятость и статус работников цифровых платформ: трудный путь к решению проблемы // Ex jure. 2025. № 3. С. 153–164. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164

Khudiakova S. S. Platform Employment and the Status of Digital Platform Workers: The Arduous Path to Problem-Solving. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 153–164. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-153-164

Заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками профессорско-преподавательского состава в контексте проблемы прекаризации трудового правоотношения

С. В. Шуралева

Кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: shura_leva@mail.ru

Аннотация: статья посвящена теоретическим и практическим вопросам, возникающим при заключении срочных трудовых договоров с педагогическими работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу. С помощью методов статистического анализа, системного толкования выявлены правовые проблемы, связанные с выработкой формализованных критериев для заключения трудового договора от трех до пяти лет; с отсутствием у работодателя обязанности объявлять конкурс на вакантные должности педагогических работников, отнесенных к профессорско-педагогическому составу; с уязвимым положением педагогических работников, которые не могут по уважительным причинам (отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д.) принять участие в конкурсе. Делается вывод о целесообразности упразднения обязательных конкурсных процедур на должности ассистента и преподавателя. Предложены иные направления совершенствования правового регулирования в указанной сфере.

Ключевые слова: высшее образование; прекаризация; трудовое правоотношение; педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу; конкурс на замещение должности; срочный трудовой договор

© Шуралева С. В., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Conclusion of Fixed-Term Employment Contracts with Pedagogical Employees of the Professorial Teaching Personnel in the Context of Employment Legal Relationship Precarity Issue

S. V. Shuraleva

Perm State University
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: shura_leva@mail.ru

Abstract: *the article is devoted to theoretical and practical issues arising when concluding fixed-term employment contracts with pedagogical employees related to professorial teaching personnel. Using statistical analysis and systemic interpretation methods, the following legal issues were identified: related to the development of formalized criteria for concluding an employment contract for a period of 3 to 5 years; related to the absence of an employer's obligation to announce a competition for non-vacant teaching positions for those classified as part of the professorial teaching personnel; related to the vulnerable position of pedagogical employees who cannot, for valid reasons (maternity leave, child care leave, etc.), take part in the competition. A conclusion is made about the advisability of abolishing mandatory competitive procedures for the positions of assistant and teacher. Other directions for improving legal regulation in the mentioned area are proposed.*

Keywords: *higher education; precarity; employment legal relationship; pedagogical employees of the professorial teaching personnel; competition for a position; fixed-term employment contract*

« Прекаризация – опасный процесс распространения социальной ситуации прекариата на все более широкие слои общества, меняющий его облик как целого»¹. В России прекаризация стала одним из следствий краха советской системы трудовых отношений, массовой приватизации 1990-х годов, деиндустриализации и иных социальных процессов, присущих отечественному «обществу травмы»². По оценкам Ж. Т. Тощенко и Р. И. Анисимова, прекарным трудом в России занято от трети до половины всех россиян в возрасте от 15 до 72 лет (от 32 до 59 млн человек). Полученные данные свидетельствуют о его значительной распространенности, а также об устойчивой тенденции роста прекаризации трудовых отношений в России³.

¹ Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 103.

² Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласа к новому классу: моногр. М.: Наука, 2018. С. 10–31.

³ Тощенко Ж. Т., Анисимов Р. И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2 (60). С. 101.

Прекаризация затрагивает все сферы экономики России, но проявляется по-разному⁴. Педагогические работники, отнесенные к профессорско-преподавательскому составу, не являются типичными представителями прекариата, однако трудовым правоотношениям с их участием могут быть присущи некоторые симптомы прекаризации. Прежде чем перейти к их анализу, обратимся к официальной статистике, позволяющей создать общее представление о работниках, относящихся к профессорско-преподавательскому составу в России.

По данным Министерства образования и науки РФ⁵, по состоянию на 2023 год в России насчитывается 1242 образовательные организации, имеющие лицензию на осуществление образовательной деятельности по программам высшего образования (1100 организаций имеют свидетельство о государственной аккредитации образовательной деятельности). По образовательным программам бакалавриата проходит обучение порядка 2,9 млн человек, по программам специалитета – 873,4 тыс. человек, по программам магистратуры – 585,4 тыс.

Численность работников образовательных организаций высшего образования без учета внешних совместителей составляет 560,6 тыс. человек. Из них только 38,5 % (216,1 тыс. чел.) относятся к педагогическим работникам профессорско-преподавательского состава (далее – ППС). Численность указанных работников, осуществляющих образовательную деятельность по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и того меньше – 38,2 % (214,2 тыс. чел.). Перечень должностей ППС предусмотрен подразделом 1 раздела I Номенклатуры должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225⁶, которое со 2 марта 2022 года заменило номенклатуру, утвержденную постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678⁷. Наиболее многочисленна группа работников, замещающих должности доцента (108,4 тыс. чел., половина от общей численности ППС); далее в порядке убывания расположились должности старшего преподавателя (38,1 тыс.), профессора (26,7 тыс.), ассистента (15,4 тыс.), заведующего кафедрой (14,69 тыс.), преподавателя (7,5 тыс.), декана факультета (2,33 тыс.), директора института (1,1 тыс.).

Ученую степень доктора наук имеют почти 32 тыс. работников из числа ППС, ученую степень кандидата наук – 123,5 тыс., PhD – 655 человек.

⁴ Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021. С. 57.

⁵ Форма № ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Сведения за 2023 г. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/>.

⁶ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства Рос. Федерации от 21 февр. 2022 г. № 225.

⁷ Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций: постановление Правительства Рос. Федерации от 8 авг. 2013 г. № 678. Документ утратил силу.

Подавляющее большинство доцентов – 94 % – имеют степень кандидата наук (102 тыс.). 54 % работающих на должности доцента получили ученое звание доцента (59 тыс.). 62,4 % доцентов по должности – женщины. Около трети (31 тыс.) доцентов являются внешними совместителями.

Работники, имеющие педагогический стаж двадцать и более лет, составляют почти половину (55,4 тыс. чел.) от общей численности всех доцентов и лидируют со значительным отрывом среди других возрастных групп. Меньше всего доцентов с педагогическим стажем от трех до пяти лет (2444 чел.) и с педагогическим стажем до трех лет (158 чел.). Это весьма тревожный сигнал.

Преобладание доли работников, имеющих стаж педагогической работы двадцать и более лет, прослеживается и для должностей декана факультета, заведующего кафедрой, директора института, профессора, старшего преподавателя. Данные по преподавателям и ассистентам демонстрируют прямо противоположную тенденцию, что вполне объяснимо, ведь это «стартовые» должности. Работник, как правило, либо занимает более высокие позиции в академической среде, либо уходит из этой сферы, что может указывать на снижение привлекательности академической карьеры в глазах молодежи.

В. Ф. Пугач, анализируя данные с 1988 по 2021 год, приходит к выводам о дисбалансе в возрастной структуре ППС российских вузов XXI века. Если на рубеже веков доля лиц до 35 лет почти вдвое превышала аналогичный показатель для лиц старше 65 лет, то в 2021 году доля старшей возрастной группы более чем в четыре раза превысила долю лиц до 30 лет. По мнению ученого, значительное снижение доли преподавательского состава на двух низших позициях – преподавателя и ассистента – явилось причиной сокращения доли молодежи среди ППС в целом. В. Ф. Пугач отмечает упрощение карьерной лестницы, которая фактически сводится к траектории от старшего преподавателя к доценту. Должность доцента становится «стеклянным потолком», выше поднимается менее четверти всего преподавательского состава⁸.

Приведенные статистические данные и результаты исследования указывают на старение кадрового состава, «вымывание» из системы высшего образования молодых работников из числа ППС, которые должны были бы на определенном этапе обеспечить смену поколений и профессиональную преемственность.

Социологи, занимающиеся данной проблематикой, выделяют такие аспекты прекаризации в сфере высшего образования, как:

- 1) ущемление трудовых прав работников (при заключении срочного трудового договора и дополнительных соглашений к нему, в сфере оплаты труда, в виде увеличения времени на работу с документами в целях непрерывного совершенствования учебных планов и др.);
- 2) деформация условий и форм организации трудового процесса;
- 3) нарушение академических свобод и невозможность участия в управлении организацией;

⁸ Пугач В. Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 3. С. 129–130.

4) социальное самочувствие преподавателей высшей школы (деградация академических статусов кандидатов наук и доцентов, «выгорание», опасение потерять работу и невозможность прогноза своей будущей занятости)⁹.

Как минимум первый и четвертый из обозначенных пунктов связаны с практикой заключения срочных трудовых договоров на замещение должностей педагогических работников, относящихся к ППС.

В соответствии с частью 1 статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации¹⁰ (далее – ТК РФ) «трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организации, осуществляющей образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ, заключаются на неопределенный срок или на определенный срок, соответствующие срокам избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности».

Можно говорить о двух группах исключений из этого правила. Во-первых, конкурс не проводится на выборные должности декана и заведующего кафедрой (ч. 5 ст. 332 ТК РФ). Во-вторых, «в целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу... при приеме на работу по совместительству или в создаваемые образовательные организации высшего образования до начала работы ученого совета на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу» (ч. 4 ст. 332 ТК РФ). Перечень исключений следует понимать как исчерпывающий. Расширительное толкование работодателем положений статьи 332 ТК РФ недопустимо.

До внесения изменений Федеральным законом от 4 августа 2023 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в статьи 332 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации» срок трудового договора мог определяться руководством вуза в диапазоне до пяти лет весьма произвольно.

В рамках исполнения пункта 4.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы (далее – Отраслевое соглашение) Общероссийским профсоюзом образования (далее – Профсоюз) совместно с Минобрнауки России был проведен мониторинг сроков срочных трудовых договоров с ППС в образовательных организациях высшего образования, находящихся в ведении Минобрнауки России. Его данные по состоянию на 1 октября 2022 года показали следующую картину: на срок один год и менее было заключено 13,1 % трудовых договоров, на срок два года – 14,2 %, на срок три года – 32,5 %, на четыре года – 7,2 %, на пять лет – 32,2 %. Трудовой договор на неопределенный срок зафик-

⁹ Прекарная занятость... С. 180.

¹⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. (ред. от 08.08.2024).

сирован лишь у 0,9 % ППС¹¹. Таким образом, почти треть педагогических работников в организациях, подведомственных Минобрнауки РФ (27,3 %), на указанную дату имели краткосрочные трудовые договоры. В 47 % случаев решение о сроке трудового договора принимал руководитель организации при отсутствии в большинстве локальных нормативных актов формализованных критериев для принятия подобного решения. Введения в массовую практику заключения трудовых договоров с ППС на неопределенный срок, признанного целесообразным Минобрнауки РФ и Профсоюзом в пункте 4.4 Отраслевого соглашения, не произошло¹². При этом сами педагогические работники образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки и Минпросвещения России, считают оптимальным как для себя лично, так и для вуза пятилетний срок трудового договора (62 %) или трудовой договор на неопределенный срок (23 % – для себя, 20 % – для вуза)¹³.

Действующее правовое регулирование предусматривает дифференцированный подход: по общему правилу «срок избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности определяется коллегиальным органом управления организации... и может быть неопределенным или определенным в пределах не менее трех лет и не более пяти лет». Если трудовой договор «заключается для выполнения определенной работы, носящей заведомо срочный (временный) характер, допускается избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности на срок менее трех лет, но не менее чем на один год» (ч. 2 ст. 332 ТК РФ).

Подобные изменения в законодательстве стали возможными благодаря рассмотрению Конституционным Судом РФ жалобы гражданина А. А. Подакова. Из постановления Конституционного Суда РФ от 15 июля 2022 г. № 32-П «По делу о проверке конституционности частей первой и восьмой статьи 332 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. А. Подакова» следует, что заключение с профессорско-преподавательским составом вузов преимущественно краткосрочных трудовых договоров «не может быть оправдано ни спецификой педагогической работы, ни особым правовым положением осуществляющих ее работников, избираемых по конкурсу, поскольку это... обесмысливает законодательное ограничение случаев заключения срочных трудовых договоров и приводит к нарушению... требования о соблюдении баланса конституционных прав и свобод работника и работодателя». Такие трудовые договоры не только ограничивают работников в осуществлении конституционных свобод научного творчества и преподавания, но и лишают их возможности реализовать в полной мере свое право на отдых.

¹¹ Результаты исследования сроков трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования. URL: <https://profcom.udsu.ru/files/sotsiologicheskie-issledovaniya/034260-Доклад%20Результаты%20мониторинга%20СТД%20-%202023%20Анисимов%20Версия.pdf>.

¹² Там же.

¹³ Социологический опрос преподавателей образовательных организаций высшего образования Минобрнауки России и Минпросвещения России по вопросам срочных трудовых договоров с ППС. URL: <https://profcom.udsu.ru/files/sotsiologicheskie-issledovaniya/034260-Доклад%20Результаты%20мониторинга%20СТД%20-%202023%20Анисимов%20Версия.pdf>.

Заключительным аккордом стало утверждение приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 4 декабря 2023 г. № 1138 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – Положение о порядке замещения должностей). Оно уже справедливо подвергается критике, в частности, за неоправданную отсылку к статье 1058 Гражданского кодекса РФ¹⁴.

Изменения в статье 332 ТК РФ, безусловно, направлены на смягчение проявлений прекаризации в трудовых правоотношениях с педагогическими работниками в части необоснованного заключения трудовых договоров сроком менее трех лет. Вместе с тем еще остаются проблемы правового регулирования, на которые хотелось бы обратить внимание.

1. В пункте 2 Положения о порядке замещения должностей не нашла отражения актуальная и по сей день рекомендация о закреплении норм, обязывающих работодателя на локальном уровне указать условия (случаи) заключения трудового договора на неопределенный срок, а также критерии, определяющие конкретный срок трудового договора¹⁵.

Обращаясь к историческому опыту, необходимо отметить, что в соответствии с пунктом 29 приказа Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 15 мая 1973 г. № 435 «О порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях» (далее – приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР № 435) при переизбрании на новый срок учитывалось повышение квалификации педагогических работников, включая работу над кандидатской или докторской диссертацией.

В современных условиях для определения срока заключения трудового договора целесообразно использовать систему показателей или интегральный показатель. Например, согласно разделу 3, подразделу 5.1 раздела 5 Порядка организации и проведения конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу Томского государственного университета, утвержденного ректором Томского государственного университета 1 марта 2018 г. (далее – Порядок), при выполнении менее 50 % интегрального показателя рекомендуется срок трудового договора до одного года; от 50 и до 100 % интегрального показателя – до трех лет; при выполнении 100 % и более интегрального показателя рекомендуется срок трудового договора до пяти лет.

Интегральный показатель определяется в соответствии с Приложением 16 упомянутого Порядка и представляет собой показатели результативности с их весо-

¹⁴ Жильцов М. А., Белозерова К. А. Дефекты законодательства о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 42–43.

¹⁵ Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: аналит. отчет по результатам науч.-исслед. работы / Ю. В. Васильева, С. Ю. Головина, К. Б. Егоров [и др.]; под ред. Н. В. Новиковой; Перм. гос. гуманитар.-пед. ун-т. Пермь, 2017. С. 201.

выми коэффициентами и базовыми значениями (по некоторым из показателей) за последние пять лет для профессора, доцента, старшего преподавателя, ассистента. По каждой должности определена сумма баллов, соответствующая 100 %: для профессора – 15,95; для доцента – 8,2; для старшего преподавателя и ассистента – 2,45. Показатели разнообразны и охватывают: подготовку научных кадров; руководство выпускными квалификационными работами; руководство основными образовательными программами; призовые места на олимпиадах, научных и творческих конкурсах, завоеванные обучающимися под руководством претендента; публикационную активность; индекс Хирша; доклады на научных конференциях; количество охранных документов на объекты интеллектуальной собственности; объем финансирования поддержанных научных и иных проектов, в которых претендент был руководителем или ответственным исполнителем.

Несмотря на то что Порядок явно нуждается в актуализации, как минимум в части дифференциации сроков заключения трудового договора, применяемый интегральный подход заслуживает внимания. Формирование критериев для конкурсного отбора педагогических работников должно осуществляться разумно, на основе широкого обсуждения с вовлечением педагогического коллектива вуза. Любое жесткое или непродуманное регулирование может существенно ухудшить кадровую ситуацию.

При определении срока трудового договора важно избегать дискриминации. Например, согласно пункту 6.2 Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в ФГБОУ ВО «Поволжский государственный университет сервиса», утвержденного ректором ФГБОУ ВО «ПВГУС» 22 октября 2022 г., трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный – от трех до пяти лет. В числе исключений из этого правила указан срочный трудовой договор, заключаемый по соглашению сторон с поступающим на работу пенсионером по возрасту. Полагаем, что данное положение локального нормативного акта не соответствует законодательству, поскольку провоцирует дискриминацию по возрасту. Часть вторую статьи 332 ТК РФ следует считать специальной по отношению к абзацу 2 части 2 статьи 59 ТК РФ. Вывод Конституционного Суда о необоснованности заключения с педагогическими работниками, относящимися к ППС, краткосрочных трудовых договоров в полной мере касается и пенсионеров по возрасту. При решении вопроса о сроке трудового договора должны учитываться деловые качества и профессиональные достижения претендента, а не его возраст.

2. Толкование пункта 2 во взаимосвязи с пунктом 7 Положения о порядке замещения должностей приводит к выводу о том, что срок, на который будет заключаться трудовой договор по замещаемой должности, соответствующий сроку избрания по конкурсу, определяется коллегиальным органом управления организации, в полномочия которого входит проведение конкурса при его объявлении. При этом не вполне понятно, как на срок трудового договора влияет статус и предыдущие достижения претендентов, ведь срок трудового договора объявляется заранее.

З. А. В. Завгородний указывает на то, что правовая природа конкурсного отбора (выбора) претендентов при приеме на педагогическую должность («конкурс-выбор») существенно отличается от очередного избрания (переизбрания) работника («конкурс-подтверждение»). Эти отличия не получили соответствующего нормативного отражения и в целом поставили переизбираемого педагогического работника в менее благоприятные условия по сравнению с другими возможными участниками конкурсного отбора со стороны¹⁶. В частности, это проявляется в том, что нового претендента на должность можно оценить в основном по представленным им документам, в то время как требования к переизбираемому работнику фактически выше: он должен составить отчет о проделанной работе, продемонстрировать профессиональные достижения, в том числе выполнение эффективного контракта, заручиться поддержкой коллег. Кроме того, при принятии решения берется в расчет весь комплекс предыдущих взаимоотношений с кафедрой, факультетом, администрацией вуза, а некоторые истории могут быть и субъективно конфликтными.

И все же конкурсная процедура видится А. В. Завгороднему более демократичной, чем аттестация¹⁷. Думается, что качество демократичности обеспечивается прежде всего за счет ведущей роли ученых советов в организации конкурсных процедур¹⁸.

Однако в некоторых случаях процедура аттестации в большей степени соответствует интересам педагогических работников. Приведем пример. В пункте 5 Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293, предусмотрены категории работников, не подлежащих аттестации. В их числе – беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Положение о порядке замещения должностей не предусматривает специального правового регулирования на случай, когда истечение срока трудового договора приходится на отпуск по уходу за ребенком; в нем отсутствует запрет на проведение конкурсных процедур во время отпуска женщины по беременности и родам. Таким образом, формально это не запрещено, но фактически женщины и лица с семейными обязанностями могут быть лишены возможности участия в конкурсе в связи с рождением детей и уходом за ними. Для сравнения: пункт 32 приказа Министерства высшего и среднего специального образования СССР № 435 не допускал включения в график переизбрания беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, а пункт 27 этого же документа устанавли-

¹⁶ Завгородний А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации. М.: Проспект, 2023. С. 95–96.

¹⁷ Там же. С. 96.

¹⁸ Однако Положение о порядке замещения должностей прямо их не упоминает, поэтому возможно возложение соответствующего функционала на иные коллегиальные органы (конкурсные, кадровые комиссии и т.д.).

вал возможность переизбрания в другие сроки для преподавателей, которые не смогли пройти данную процедуру по графику из-за болезни, в связи с командировкой, по иным не зависящим от них причинам. Учитывая внимание государства к вопросам повышения рождаемости, укрепления семьи (2024 год был объявлен Годом семьи), установление возможности переизбрания педагогических работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, в иные сроки помогло бы восполнить правовой пробел и устранить существующую неопределенность в данном вопросе.

Примечательно, что в отношении лиц, призванных на военную службу по мобилизации, и иных лиц, перечисленных в статье 351.7 ТК РФ, законодатель предусмотрел возможность приостановления действия трудового договора и сохранение места работы (должности) на весь период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии, оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ.

Расторжение трудового договора в период его приостановления не допускается, но есть исключения. Одно из них – истечение срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок по основаниям, перечисленным в части 11 статьи 351.7 ТК РФ. Однако отсутствие среди них такого основания, как «избрание по конкурсу», дает педагогическим работникам, заключившим срочный трудовой договор по результатам конкурса, защиту от увольнения в связи с истечением срока трудового договора в условиях действия статьи 351.7 ТК РФ. Видится желательным отразить соответствующие изменения и в ныне действующем Положении о порядке замещения должностей.

4. Из пункта 5 Положения о порядке замещения должностей следует, что на сайте организации размещается объявление о проведении конкурса только «при наличии вакантной должности педагогического работника». При этом, однако, не усматривается обязанность работодателя проводить конкурс на должности, замещаемые работниками, которые заключили срочный трудовой договор, и не являющиеся вакантными по определению, данному в пункте 17 Положения о порядке замещения должностей.

В обязанности руководителя образовательной организации (уполномоченного им лица) входит формирование и размещение на официальном интернет-сайте организации списка педагогических работников, у которых в следующем учебном году истекает срок трудового договора (п. 4 Положения о порядке замещения должностей). Предупреждение об истечении срока действия договора, безусловно, необходимо. Однако вопрос об организации конкурса остается по умолчанию на усмотрение работодателя. Получается, что «работодатель может не проводить конкурс, если преподаватель ему по какой-либо причине неугоден»¹⁹. Следует поддержать точку зрения Н. В. Черных о том, что отсутствие у работодателя обязанности предпринять необходимые действия для продолжения отношений с работниками может негатив-

¹⁹ Жильцов М. А., Белозерова К. А. Указ. соч. С. 43.

но сказаться на сохранении в образовательной организации высшего образования качественного преподавательского состава²⁰.

Несмотря на то что избрание по конкурсу на должности педагогических работников, относящихся к ППС, в нашей стране имеет давнюю традицию, в научной литературе высказывается мнение об избыточности действующих норм о конкурсе, необходимом для замещения соответствующих должностей даже в тех случаях, когда работник трудится у данного работодателя много лет²¹. Например, можно было бы установить право работодателя заключать с ППС срочные трудовые договоры при приеме на соответствующую должность впервые либо в определенных случаях при переводе на другую должность, относящуюся к ППС, а при повторном успешном прохождении конкурса на данную должность заключать трудовой договор уже на неопределенный срок. К слову, сходный механизм предусмотрен для мирового судьи, который в первый раз назначается (избирается) на должность сроком на три года, а при повторном назначении (избрании) на соответствующую должность – без ограничения срока полномочий (ст. 11 Федерального закона от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»).

Думается, однако, что в ближайшей перспективе такое предложение вряд ли будет реализовано. Как минимум потому, что возможность заключения трудовых договоров срочного характера с педагогическими работниками из числа ППС рассматривается в научном сообществе и в позитивном ключе – как стимул к повышению конкурентоспособности, уровня профессионального мастерства и т.д.

Вместе с тем в целях совершенствования процедуры заключения трудовых договоров с педагогическими работниками, относящимися к ППС, имеет смысл рассмотреть вопрос об отказе от обязательного проведения конкурса на должности ассистента и преподавателя. Подобное исключение из правила об обязательной конкурсной процедуре при поступлении на государственную гражданскую службу содержится в части 4 статьи 22 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в соответствии с которой «конкурс может не проводиться по решению представителя нанимателя при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к младшей группе должностей гражданской службы». Проведение аналогии представляется уместным, поскольку поступление на государственную гражданскую службу также, по общему правилу, осуществляется на конкурсной основе, а младшая группа должностей является начальным уровнем в иерархии должностей государственной гражданской службы. Должности ассистента, преподавателя относятся к наименее оплачиваемым среди должностей ППС²², и предоставление работодателю права

²⁰ Черных Н. В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: моногр. М.: Проспект, 2021. С. 82.

²¹ Лютов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 18–21.

²² Рудаков В. Н. Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информ. бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021. С. 11, 29.

не проводить конкурс на указанные должности могло бы стать дополнительным фактором привлечения молодежи, оптимизировать работу структурных подразделений образовательной организации. Тем не менее объявление о вакансии должно быть публичным.

В заключение хотелось бы подчеркнуть следующее. Педагогических работников из числа ППС сложно отнести к типичным прекариям. Ученые и педагоги, получившие признание в России и за рубежом, вряд ли позиционируют себя в таком ключе. Впрочем, это может свидетельствовать о неоднородности внутри академической среды и совершенно не означает, что риски прекаризации труда педагогических работников высшей школы отсутствуют. Это очевидно на примере проблемы неоправданного и произвольного заключения краткосрочных трудовых договоров с педагогическими работниками, отнесенными к ППС, которая отчасти получила разрешение в трудовом законодательстве, в том числе благодаря правовой позиции Конституционного Суда РФ.

Считаем необходимым в ближайшей перспективе обратить внимание на нормативное закрепление в Положении о порядке замещения должностей:

- обязанности работодателя на локальном уровне выработать критерии, позволяющие определить конкретный срок трудового договора (от трех до пяти лет);
- обязанности работодателя объявлять конкурс не только на вакантные должности, но и на должности к таковым не относящиеся, предусмотрев разумные исключения из правила;
- механизмов, позволяющих учесть интересы работников, которые по объективным причинам не могут принять участие в конкурсе на замещение должностей педагогических работников (отпуск по уходу за ребенком, отпуск по беременности и родам и т.д.);
- запрета дискриминации при определении срока трудового договора;
- обязанности работодателя актуализировать локальные нормативные акты, регулирующие процедуру избрания по конкурсу.

Полагаем возможным вместо абстрактной формулировки «коллегиальный орган управления организации, в полномочия которого входит проведение конкурса» использовать в Положении о порядке замещения должностей термин «ученый совет».

В долгосрочной перспективе целесообразно рассмотреть вопросы:

- о внесении изменений в статью 332 ТК РФ, направленных на отказ от обязательной конкурсной процедуры при замещении должностей ассистента и преподавателя (конкурс проводится по желанию работодателя);
- нормативном закреплении двух видов конкурса – «конкурса-подтверждения» и «конкурса-выбора» (при этом, если должность не вакантна, проводится первый, а в случае признания его несостоявшимся – второй).

Предлагаемые меры способствовали бы оптимизации кадровой работы, снижению числа трудовых споров вследствие более четких и интуитивно понятных работникам правил и в конечном итоге повышению социального статуса и правовой защищенности педагогических работников, относящихся к ППС.

Библиографический список

Анализ практики решения индивидуальных трудовых споров с работниками, занимающими должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: аналит. отчет по результатам науч.-исслед. работы / Ю. В. Васильева; С. Ю. Головина, К. Б. Егоров [и др.]; под ред. Н. В. Новиковой; Перм. гос. гуманитар.-пед. ун-т. Пермь, 2017.

Жильцов М. А., Белозерова К. А. Дефекты законодательства о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 42–45. DOI: 10.18572/2221-3295-2024-4-42-45.

Завгородний А. В. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации. М.: Проспект, 2023.

Люттов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 18–21.

Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / [Р. И. Анисимов и др.]; под ред. Ж. Т. Тощенко. М.: Весь Мир, 2021.

Пугач В. Ф. Еще раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 3. С. 118–133. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133.

Рудаков В. Н. Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информ. бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2021.

Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу: моногр. М.: Наука, 2018.

Тощенко Ж. Т., Анисимов Р. И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2 (60). С. 93–103.

Черных Н. В. Избрание по конкурсу научно-педагогических работников: моногр. М.: Проспект, 2021.

Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12 (380). С. 99–110.

Ex jure

Информация для цитирования

Шуралева С. В. Заключение срочных трудовых договоров с педагогическими работниками профессорско-преподавательского состава в контексте проблемы прекаризации трудового правоотношения // Ex jure. 2025. № 3. С. 165–177. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-165-177

Shuraleva S. V. Conclusion of Fixed-Term Employment Contracts with Pedagogical Employees of the Professorial Teaching Personnel in the Context of Employment Legal Relationship Precarity Issue. *Ex jure*. 2025. № 3. Pp. 165–177. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-3-165-177

ПРАВИЛА НАПРАВЛЕНИЯ И ОПУБЛИКОВАНИЯ НАУЧНЫХ СТАТЕЙ В EX JURE

Представленная статья должна быть оригинальной, не публиковавшейся ранее, соответствующей тематике по группе научных специальностей 5.1. – Право.

Объем текста статьи (без учета метаданных и библиографического списка) – от 20 до 30 тыс. знаков (15–20 стр.). Страницы нумеруются. Шрифт Times New Roman. Междустрочный интервал – полусторонний. Размер шрифта (кегель) для основного текста – 14, для сносок – 12. Сноски проставляются постранично, нумерация сквозная.

Правовые акты, упоминаемые в тексте, должны содержать дату принятия, номер и полное официальное наименование. Источник опубликования актов не приводится ни в сносках, ни в библиографическом списке.

Статья должна быть представлена единым файлом и иметь следующую структуру.

1. Метаданные на русском и английском языках:

- название;
- ФИО автора; ученая степень и звание, должность и место работы;
- юридический адрес организации – места работы автора;
- адрес электронной почты автора;
- аннотация: 100–150 слов;
- ключевые слова: 5–7 слов.

2. Текст статьи

3. Библиографический список (оформляется по ГОСТ 7.0.5-2008). Список литературы должен включать только те работы, которые упоминаются в тексте. Рекомендуем обратить внимание на статьи, смежные с тематикой автора, опубликованные в журнале «Вестник Пермского университета. Юридические науки» (www.jurvestnik.psu.ru); ссылки на эти статьи очень приветствуются.

Образцы оформления сносок:

Сырых В. М. История и методология юридической науки. М.: Норма, 2012.

Кузнецова О. А. Вина энергоснабжающей организации при неправомерном перерыве в подаче энергии // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. Вып. 2(28).

Червяков К. К. Основания возникновения и прекращения родительских правоотношений по советскому семейному праву: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1971.

Голубцов В. Г., Кузнецова О. А. Цель цивилистического диссертационного исследования // Методологические проблемы цивилистических исследований: сб. науч. статей / отв. ред. А. В. Габов, В. Г. Голубцов, О. А. Кузнецова. М.: Статут, 2016.

Файл статьи в формате «doc» прикрепляется к сопроводительному письму и направляется на адрес электронной почты редакции: ex-jure@mail.ru.

Несоблюдение правил оформления статьи является основанием для отказа в принятии ее к рассмотрению.

Статья, отвечающая требованиям к оформлению, подлежит обязательному анонимному рецензированию членом редакционного совета или редакционной коллегии или привлеченным специалистом в области тематики статьи, с целью ее экспертной оценки. При выборе рецензента главный редактор руководствуется следующими критериями: рецензент должен являться квалифицированным специалистом по тематике рецензируемой рукописи и иметь в течение последних 3 лет публикации по тематике рецензируемой статьи.

Срок рецензирования составляет 2–3 месяца. Копии рецензии или мотивированный отказ направляются автору. Рецензии хранятся в редакции в течение 5 лет.

Редакция журнала обязуется направлять копии рецензий в Министерство науки и высшего образования РФ при поступлении соответствующего запроса.

Всем научным статьям присваивается DOI.

Плата за рецензирование, публикацию статей и присвоение DOI не взимается.

RULES OF SUBMISSION AND PUBLICATION OF SCIENTIFIC ARTICLES IN EX JURE

The presented article must be original, not previously published, corresponding to the thematic scope addressed by scientific disciplines classified as 5.1 - Law.

The volume of a text (excluding metadata and references) – from 20 to 30 thousand characters (15–20 p.). The pages are numbered. Times New Roman Font. Line spacing is 1,5. The font size for the main text is 14, for footnotes – 12. Footnotes are given page by page, numbering should be continuous.

The legal acts mentioned in the text must contain the date of adoption, the number and the full official name. The source of publication of legal acts is not given either in footnotes or in the references.

The article should be presented as a single file and have the following structure.

1. Metadata in Russian and English languages:

- article title;
- name of the author; academic degree and title, position and place of work;
- legal address of the organization—the author's place of work;
- author's email address;
- abstract: 100–150 words;
- keywords: 5–7 words.

2. Text of article.

3. References (drawn up according to GOST 7.0.5-2008). The references should only include works that are cited in the text. We recommend to pay attention to the articles related to the subject of the author, published in the journal "Perm University Herald. Juridical Sciences" (www.jurvestnik.psu.ru). References to these articles are highly welcome.

Sample design footnotes:

Sirih V. M. History and methodology of legal science. Moscow, 2012.

Kuznetsova O. A. The guilt of an electric power supply organization in case of illegal interruption in power supply // Perm University Herald. Juridical Sciences. 2015. № 2(28).

Chervyakov K. K. Grounds for the emergence and termination of parental relations under soviet family law: synopsis of a thesis by PhD in law. Saratov, 1971.

Golubtsov V. G., Kuznetsova O. A. Civil Thesis Research Purpose // Methodological Problems of Civil Researches: Collection of Scientific Articles / Eds. in Ch. A. V. Gabov, V. G. Golubtsov, O. A. Kuznetsova. Moscow, 2016.

The article file in the doc format is attached to the cover letter and sent to the editorial e-mail address: ex-jure@mail.ru.

Failure to comply with the rules of submission and publication is the basis for refusal to accept it for consideration.

The article that meets the rules of submission and publication is subject to anonymous mandatory review by a member of the Editorial Board (or Editorial Staff) or by a specialist in the field of the article subject for the purpose of its expert evaluation. When choosing a reviewer, it is guided by the following criteria: the reviewer should be a qualified expert on the subject of the reviewed article and reported to have published on the subject of the reviewed article for the last 3 years.

The review period is 2–3 months. Copies of the review or a reasoned refusal are sent to the author.

Reviews are kept in the editorial office for 5 years.

The Editorial Board undertakes to send copies of reviews to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation upon request.

All scientific articles are assigned a DOI.

Fee for peer review, publication and the assignment of a DOI is not charged.

Научное издание

Ex jure
2025. № 3

Редактор
Т. И. Ускова
Корректор М. И. Иванова

Дизайн обложки,
компьютерная вёрстка Т. А. Басовой

Подписано в печать 14.07.2025
Дата выхода в свет 15.07.2025. Формат 70x100/16
Усл. печ. л. 14,63. Тираж 150 экз. Первый завод 25. Заказ 89

Пермский государственный
национальный исследовательский университет
Управление издательской деятельности
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15
+7 (342) 239 66 36
Отпечатано в типографии ПГНИУ
+7 (342) 239 65 47

Распространяется по подписке и бесплатно

Подписка на журнал осуществляется онлайн на сайте «Урал-пресс»
https://www.ural-press.ru/catalog/97266/8671870/?sphrase_id=396144
Подписной индекс 83987

