

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2026.187.6.087-095

Н. В. Черных*

Актуальные проблемы российского трудового права на современном этапе его развития

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы российского трудового права, обусловленные трансформацией рынка труда. К их числу автор относит сужение сферы действия норм трудового права; необходимость распространения на всех лиц, занятых несамостоятельным, наемным трудом, конструкции трудового отношения; необходимость развития до- и внесудебных способов защиты трудовых прав; обоснование конструкции технотруда. При использовании технотруда конечный результат трудовой деятельности в значительной степени будет определяться функционалом и возможностями применяемой технологии, а функции работника — заключаться преимущественно в формулировании исходного задания, мониторинге, анализе, коррекции процесса и результата, требующих знаний в определенной экспертной области или областях, а также наличия специальных цифровых компетенций. Автором доказывается тезис об универсальности конструкции трудового отношения и ее способности отвечать на вызовы, стоящие перед современным трудовым правом.

Ключевые слова: сужение сферы действия норм трудового права; признаки трудового отношения; трудовое отношение; нетипичная занятость; платформенная занятость; дистанционный труд; медиация в трудовом праве; защита трудовых прав; трудовой комплаенс; технотруд; искусственный интеллект; роботизация производства

Для цитирования: Черных Н. В. Актуальные проблемы российского трудового права на современном этапе его развития // Актуальные проблемы российского права. — 2026. — Т. 21. — № 6. — С. 87–95. — DOI: 10.17803/1994-1471.2026.187.6.087-095

© Черных Н. В., 2026

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения имени К.Н. Гусова Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Российская Федерация, 125993
nvychernyh@msal.ru

Current Issues of Russian Labor Law at the Present Stage of Its Development

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law named after K.N. Gusov, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russian Federation
nvychernyh@msal.ru

Abstract. The paper examines problems of Russian labor law caused by the transformation of the labor market. The author identifies the following among these problems: the narrowing of the scope of labor law norms; the need to extend the construction of employment relationship to all persons engaged in dependent, hired labor; the need to develop pre-judicial and extra-judicial methods of protecting labor rights; and the justification of the construction of “technolabor” (*technotrud*). When using technolabor, the final result of labor activity will be largely determined by the functionality and capabilities of the technology used, while the employee’s functions will primarily be aimed at formulating the initial task, monitoring, analyzing, and correcting the process and result, requiring knowledge in a specific expert field or fields, as well as the presence of specialized digital competencies. The author proves the thesis about the universality of the construction of employment relationship and its ability to respond to the challenges facing modern labor law.

Keywords: narrowing the scope of labor law; features of an employment relationship; employment relationship; atypical employment; platform employment; remote work; mediation in labor law; protection of labor rights; labor compliance; technolabor; artificial intelligence; robotization of production

Cite as: Chernykh NV. Current Issues of Russian Labor Law at the Present Stage of Its Development. *Aktual’nye problemy rossijskogo prava*. 2026;21(6):87-95. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2026.187.6.087-095

Трудовое право является одной из ведущих отраслей российской правовой системы, создающей правовые рамки реализации гражданами своих способностей к труду. Происходящие в социально-экономической системе общества изменения, связанные с перемещением большей части деятельности из сектора производства в сектор услуг, появление нетипичных форм занятости, включая платформенную занятость, ставят перед трудовым правом определенные вызовы.

Цель статьи — выделение и анализ некоторых важных проблем в развитии трудового права на современном этапе, а также выработка предложений о возможных направлениях совершенствования трудового законодательства.

В качестве первой проблемы необходимо обозначить сужение сферы действия норм трудового права.

В доктрине трудового права сформирована позиция, согласно которой четвертая кодификация трудового законодательства создала предпосылки для расширения сферы действия норм трудового права, выражающегося в установлении государственных гарантий трудовых прав и свобод всех граждан¹. Однако происходящие в обществе и экономике трансформационные процессы, перетекание занятости из производственного сектора в сектор услуг, подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, появление различных форм нетипичной занятости, в том числе платформенной занятости, легализация лиц, являющихся плательщиками налога на профессиональный доход (самозанятых)², приводят к тому, что традиционное трудовое право распространяется на всё меньший круг занятых.

Так, А. А. Линец отмечает, что одновременно всё большая часть работодателей отказывается

¹ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : монография. М. : МГИУ, 2003. С. 223.

² Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход”» // СЗ РФ. 2018. № 49 (ч. I). Ст. 7494.

от традиционных трудовых отношений в пользу нетипичных³. При этом трудовой договор перестает быть преимущественным способом реализации гражданами своих способностей к труду, что в целом снижает уровень правовой защищенности граждан в сфере труда, а также неблагоприятным образом сказывается на системе обязательного социального страхования, создавая риск ее обрушения в ситуации, когда на предоставление пенсии по старости начнут претендовать лица, из дохода которых не уплачивались страховые взносы.

Не обсуждая сейчас явные экономические выгоды, возникающие у предпринимателя — заказчика работ, услуг, выполняемых самозанятым лицом в рамках гражданско-правового договора, или у владельца электронной цифровой платформы, обозначим проблему правового характера: способно ли трудовое право, располагающее классической конструкцией трудового отношения, сформированной в индустриальную эпоху, с ее жестким регулированием рабочего времени, времени отдыха, установлением организационной и имущественной зависимости работника и работодателя и т.д., к регулированию общественных отношений по применению наемного труда, складывающихся в цифровой экономике? Будут ли при этом обеспечены как отвечающее потребностям экономического развития правовое регулирование новых отношений, так и адекватная защита лиц наемного труда? При положительном ответе на этот вопрос (а именно такой ответ будет способствовать защите интересов наемных работников) необходимо осознать, достаточно ли конструкции классического трудового отношения, ее общих норм для регулирования отношений с лицами,

занятыми в нетипичных формах занятости (например, платформенными работниками), либо необходимы какие-то специальные нормы, связанные с приспособлением признаков трудового отношения к отдельным видам занятости. Например, при введении в ТК РФ главы 53.1⁴, регулирующей отношения по предоставлению труда работников (персонала) — достаточно новую для российского трудового права форму занятости, были внесены изменения в ст. 15 и 56 ТК РФ, устанавливающие понятие трудового отношения и понятие трудового договора соответственно. В связи с появлением в определенном смысле множественности на стороне работодателя (принимающая сторона, направляющая сторона) потребовалось связать воедино три стороны и определить характер связей между ними. Если ранее результаты наемного труда присваивались работодателем и для описания их связи было достаточно указания на личное выполнение поручаемой работодателем работы, то в конструкции, когда непосредственный труд работника отчуждается в пользу третьего лица — принимающей стороны, потребовалось связать направляющую сторону и работников новой триадой признаков, отражающих видоизменения организационной и экономической зависимости⁵. Вместе с тем существенного слома конструкции трудового отношения не произошло, что позволяет говорить о ее универсальности и способности регулировать отношения и в сфере нетипичной занятости.

Ряд ученых полагает, что трудовое право должно распространяться (полностью или частично) на всех лиц, использующих в той или иной мере свои способности к труду в рамках общественной организации труда⁶. А. М. Ку-

³ Линец А. А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 2021. С. 34.

⁴ Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ (ред. от 12.12.2023) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 января 2025 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ Кроме этого, полагаем, что на изменение ст. 15 и 56 ТК РФ законодателя натолкнула Рекомендация № 198 Международной организации труда «О трудовом правоотношении», принятая в г. Женеве 15 июня 2006 г. на 95-й сессии Генеральной конференции МОТ // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2003. С. 48.

ренной и И. А. Костян предлагают выделить, помимо типичных трудовых отношений, еще и отношения, приравненные к трудовым, под которыми понимаются отношения, не являющиеся трудовыми, но нуждающиеся тем не менее в соответствующем урегулировании нормами трудового права, для которых необходимо выработать свои, характерные только для них признаки⁷. М. А. Жильцов считает необходимым модернизировать предмет трудового права таким образом, чтобы в ряде случаев была возможность отказаться от такого признака трудового отношения, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка⁸.

По нашему мнению, конструкция трудового отношения может и должна распространяться на все отношения, связанные с индивидуальным несамостоятельным, зависимым трудом. Несмотря на происходящие трансформации, убедительных доказательств неспособности норм о трудовых отношениях регулировать отношения в цифровой экономике не приведено. Сравнительно недавнее включение в трудовое законодательство специальных норм о дистанционном (удаленном) труде (гл. 49.1 ТК РФ⁹) и о предоставлении труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ¹⁰), являющихся яркими примерами так называемой нетипичной занятости, доказывает способность трудового права в целом и конструкции трудового отношения в частности регулировать отношения и в цифровой экономике, разумеется подвергаясь определенной модификации. Как указывает И. О. Снигирева, в отношениях, основанных на применении труда, должны присутствовать первичные квалифицирующие признаки, такие как применение личного живого труда, руководство работой и контроль за ней со стороны

работодателя, работа в его интересах, выполнение работником конкретной трудовой функции, отсутствие у работника обязанности нести финансовый риск¹¹. При этом даже в трудовых отношениях, не относящихся к нетипичным, могут встречаться определенные исключения из правил, допускаемые законодателем в целях приспособления общих норм к особенностям выполнения работы. Так, несмотря на отражение в ст. 15 ТК РФ такого признака трудового отношения, как личное выполнение работником трудовой функции, в главе ТК РФ об особенностях регулирования труда надомников содержится норма, разрешающая надомнику выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи (ст. 310 ТК РФ). Вместе с тем наличие именно трудовых отношений между надомником и работодателем сомнений не вызывает.

Основной трансформации в нормах о труде дистанционных работников подверглись конструкция рабочего места работника и тесно связанные с ней элементы (например, особое внимание потребовалось уделить регулированию контроля работодателя за выполнением работником трудовой функции, а также особенностям расследования несчастного случая на производстве с дистанционным работником). Признак, касающийся выполнения работы «вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя», использован законодателем для конструирования самого определения дистанционной работы в ст. 312.1 ТК РФ и представ-

⁷ Трудовое право: национальное и международное измерение : монография : в 2 т. / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 2. М. : Норма, 2022. С. 152 (авторы главы — А. М. Куренной и И. А. Костян).

⁸ Жильцов М. А. Проблемы модернизации предмета и метода трудового права // Ежегодник трудового права. 2014. № 9. С. 94.

⁹ Федеральный закон от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.

¹⁰ Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

¹¹ Снигирева И. О. Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. 2018. № 4. С. 220.

ляет собой пример нормы — изъятия из общего правила о нахождении рабочего места под непосредственным контролем работодателя. Хотя справедливости ради следует отметить, что этот признак — «выполнение работы вне места нахождения работодателя» — характерен и для других групп работников: надомных работников, лиц, выполняющих работы вахтовым методом, в полевых условиях, с разъездным или подвижным характером работы, лиц, направляемых в дипломатические, консульские представительства и представительства федеральных органов государственной власти, государственных учреждений, находящиеся за пределами РФ¹². Регулирование труда перечисленных работников, работающих вне места нахождения работодателя, не потребовало изменения в понятии или признаках трудового правового отношения.

Поэтому можно предположить, что включение норм о дистанционной работе не привело к необходимости изменения признаков трудового отношения в связи с тем, что основные критерии трудового отношения: организационная зависимость, субординированность, несамостоятель-

ный характер труда — характерны и для дистанционного труда вне зависимости от того, имеет ли работодатель возможность непосредственно наблюдать труд работника и управлять им.

Что касается дистанционных работников, то здесь контроль работодателя может быть направлен на процесс труда, его результат или на то, где и когда выполняется работа¹³.

Наиболее общими признаками трудового отношения предлагаем считать несамостоятельный характер труда, при котором субъектом, определяющим параметры выполнения трудовой функции и осуществляющим контроль за ее надлежащим выполнением, остается работодатель, а также отсутствие необходимости нести финансовый (предпринимательский) риск¹⁴ и возложение на работодателя обязанности осуществлять обязательное социальное страхование в объемах, предусмотренных законодательством. Поскольку определенные обязательства по уплате страховых взносов возложены в настоящее время и на заказчиков, заключивших гражданско-правовые договоры, связанные с трудом¹⁵, отделить такие договоры от трудо-

¹² См.: Бородина Е. Н. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019.

Вместе с тем Е. Н. Бородиной не удалось выделить таких особенностей, которые распространялись бы на все проанализированные категории работников.

¹³ Курсова О. А. Контроль как признак трудового отношения: генезис и трансформация // Вопросы трудового права. 2021. № 4. С. 276.

Некоторые авторы (в частности, И. В. Крылов) предполагают, что одним из последствий внедрения технологий искусственного интеллекта будет появление таких форм взаимодействия сторон трудового договора, при которых функцию по управлению и контролю в отношении работника полностью или частично осуществляет не человек (представитель работодателя), а алгоритм (алгоритмический менеджмент). См.: Крылов И. В. Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. 2023. № 7. С. 90–97.

¹⁴ Обоснованием необходимости включения указанного критерия является то обстоятельство, что в некоторых нетипичных формах занятости, нелегализованных в России, например в договорах с нулевым рабочим временем, работник несет, по сути, риск неполучения заработной платы, если работодатель не будет привлекать его к выполнению работы. В отношениях, связанных с использованием интернет-платформ, возможны ситуации, когда работник может быть отстранен от распределения заказов через эти платформы в случаях нарушений внутренних регламентов, устанавливаемых агрегаторами заказов, что тоже можно рассматривать как определенный элемент финансового риска, а также как отказ работодателя от обеспечения работника работой. См.: Черных Н. В. Единство трудового права и развитие нетипичной занятости: проблемы взаимодействия // Актуальные проблемы трудового права. 2020. № 9 (166). С. 24.

¹⁵ Ст. 7 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2001. № 51. Ст. 4832 ; ст. 10 Федерального закона от 29.11.2010 № 326-ФЗ

вых поможет критерий субординированного, несамостоятельного труда¹⁶. Запрет на несение финансового (предпринимательского) риска должен пониматься как запрет на расширение оснований привлечения работника к материальной ответственности, а также как запрет на перекладывание отрицательного финансового результата предпринимательской деятельности на работника. При отрицательном финансовом результате деятельности работодателя все последствия такой деятельности должны возлагаться на него самого, а не переноситься на работника, являющегося слабой стороной трудового отношения.

Вторая проблема современного трудового права, влияющая на достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, — неэффективность способов защиты нарушенных трудовых прав.

В статье 352 ТК РФ названы такие способы защиты трудовых прав, как самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав и законных интересов работников профессио-

нальными союзами¹⁷, федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, судебная защита.

Вместе с тем самозащита применяется в очень небольшом количестве ситуаций, профессиональные союзы созданы не в каждой организации и не все работники являются их членами, в отношении федерального государственного контроля (надзора) длительное время существовал мораторий на плановые проверки. Ввиду этого судебная защита является практически единственным способом защиты нарушенных трудовых прав работника. Досудебные и внесудебные способы разрешения трудовых конфликтов развиваются достаточно медленно¹⁸, да они и не обязательны¹⁹.

Однако в силу сложности судебных споров по трудовым делам, особенно по делам о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, обращение в суд не является быстрым способом защиты трудовых прав. Некоторые споры длятся годами, что подрывает

«Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2010. № 49. Ст. 6422 ; ст. 2 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. I). Ст. 18.

¹⁶ Для более точного понимания субординированного и несамостоятельного труда следует использовать такие критерии, как выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем. См.: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня. № 121.

¹⁷ Некоторые авторы относят к способам защиты нарушенных прав работника еще и профсоюзный контроль. См. подробнее: *Купреев Я. В.* Профсоюзный контроль в сфере труда как способ защиты трудовых прав работников // Труд и социальные отношения. 2022. Т. 33. № 6. С. 143–151.

¹⁸ *Головина С. Ю.* Медиация и посредничество в трудовых спорах: сравнительный анализ // Арбитражный и гражданский процесс. 2016. № 11. С. 55–59 ; *Демидова С. Е., Татарникова С. Н.* К вопросу о применении медиации в сфере трудовых отношений // Труд и социальные отношения. 2018. Т. 29. № 6. С. 53–62 ; *Ханукаева Т. Э.* Медиация в трудовых спорах о праве в России: дальнейшее развитие в сравнительном контексте // Евразийский юридический журнал. 2023. № 3 (178). С. 206–207 ; *Андреев А. А.* Институциональные аспекты применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров: анализ и оценка эффективности // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2026. № 2 (138). С. 83–92.

¹⁹ *Михайлова Е. В.* Защита трудовых прав в современной России: процессуальные коллизии // Законы России: опыт, анализ, практика. 2024. № 1. С. 67–71.

доверие к судебной системе и отрицательно сказывается на защите трудовых прав работников.

Поэтому государство должно способствовать развитию и других способов рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Определенным потенциалом обладают процедуры добровольного и досудебного разрешения конфликтных ситуаций, проводимые в том числе в рамках самообследования работодателя²⁰.

Третья важная проблема в развитии современного трудового права — необходимость научного осмысления и выработки единообразных подходов к определению институтов, которые должны поменяться в связи с активным развитием роботизации производства и внедрением технологий искусственного интеллекта. Часто высказывается мнение о том, что технологические изменения не затрагивают основных сущностных категорий трудового права, поскольку роботы и нейросети представляют собой всего лишь средства производства. Мы не разделяем такую точку зрения. Применение нейросети влияет на выполнение работниками трудовой функции. Исходя из этого необходима выработка концепции технотруда как особой формы трудовой деятельности, при которой работник выполняет задачи в тесном взаимодействии с цифровыми и автономными технологиями, в частности нейросетевыми платфор-

мами и робототехническими системами²¹. При использовании технотруда конечный результат трудовой деятельности в значительной степени будет определяться функционалом и возможностями применяемой технологии, а функции работника преимущественно будут заключаться в формулировании исходного задания, мониторинге, анализе, коррекции процесса и результата, требующих знаний в определенной экспертной области или областях, а также наличия специальных цифровых компетенций. Обязанность работодателя обеспечить работника всеми необходимыми устройствами и приспособлениями для выполнения трудовой функции может быть распространена, по нашему мнению, и на обеспечение доступа работника к нейросети, если результат работ не может быть получен без ее применения. Ученым в области трудового права необходимо сформировать новые подходы к определению ответственности работника за недостоверный результат работы, полученный с использованием нейросети. Применение подходов смежной отрасли — права интеллектуальной собственности в части определения служебного произведения — позволит дать ответы на вопросы о том, как должно поменяться законодательство в части оплаты работнику охраноспособного результата, полученного в процессе трудовой деятельности с использованием технологий искусственного интеллекта.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Андреев А. А. Институциональные аспекты применения медиации и примирительных процедур в системе разрешения трудовых споров: анализ и оценка эффективности // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2026. — № 2 (138). — С. 83–92.

²⁰ Морозов П. Е., Шестеряков И. А., Шестерякова И. В. Трудовой комплаенс : учеб. пособие. М., 2025 ; Пономаренко В. В. Отношения по добровольному внутреннему контролю работодателем соблюдения требований трудового законодательства и их место в предмете трудового права // Закон и право. 2025. № 2. С. 187–192 ; Панарина М. М. Трудовой комплаенс в России: понятие и способы применения для защиты трудовых прав работников // Вопросы трудового права. 2021. № 5. С. 390–393.

²¹ Черных Н. В., Воронцов Д. И. Технотруд: к постановке вопроса о направлениях развития трудовых отношений в условиях развития систем искусственного интеллекта и роботизации производства // Актуальные проблемы российского права. 2025. Т. 20. № 12 (181). С. 90–101.

2. *Бородина Е. Н.* Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вне места нахождения работодателя : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2019. — 212 с.
3. *Головина С. Ю.* Медиация и посредничество в трудовых спорах: сравнительный анализ // Арбитражный и гражданский процесс. — 2016. — № 11. — С. 55–59.
4. *Демидова С. Е., Татарникова С. Н.* К вопросу о применении медиации в сфере трудовых отношений // Труд и социальные отношения. — 2018. — Т. 29. — № 6. — С. 53–62.
5. *Жильцов М. А.* Проблемы модернизации предмета и метода трудового права // Ежегодник трудового права. — 2014. — № 9. — С. 89–96.
6. *Крылов И. В.* Алгоритмический менеджмент в трудовых отношениях: правовые риски и векторы развития законодательства // Хозяйство и право. — 2023. — № 7. — С. 90–97.
7. *Купреев Я. В.* Профсоюзный контроль в сфере труда как способ защиты трудовых прав работников // Труд и социальные отношения. — 2022. — Т. 33. — № 6. — С. 143–151.
8. *Курсова О. А.* Контроль как признак трудового отношения: генезис и трансформация // Вопросы трудового права. — 2021. — № 4. — С. 274–278.
9. *Линец А. А.* Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. — М., 2021. — 509 с.
10. *Михайлова Е. В.* Защита трудовых прав в современной России: процессуальные коллизии // Законы России: опыт, анализ, практика. — 2024. — № 1. — С. 67–71.
11. *Морозов П. Е., Шестеряков И. А., Шестерякова И. В.* Трудовой комплаенс : учеб. пособие. — М., 2025. — 156 с.
12. *Панарина М. М.* Трудовой комплаенс в России: понятие и способы применения для защиты трудовых прав работников // Вопросы трудового права. — 2021. — № 5. — С. 390–393.
13. *Пономаренко В. В.* Отношения по добровольному внутреннему контролю работодателем соблюдения требований трудового законодательства и их место в предмете трудового права // Закон и право. — 2025. — № 2. — С. 187–192.
14. *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : монография. — М. : МГИУ, 2003. — 374 с.
15. *Снигирева И. О.* Трудовое правоотношение: общее и особенное // Право и практика. — 2018. — № 4. — С. 216–225.
16. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография : в 2 т. / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 2. — М. : Норма, 2022. — 568 с.
17. *Ханукаева Т. Э.* Медиация в трудовых спорах о праве в России: дальнейшее развитие в сравнительном контексте // Евразийский юридический журнал. — 2023. — № 3 (178). — С. 206–207.
18. *Черных Н. В., Воронцов Д. И.* Технотруд: к постановке вопроса о направлениях развития трудовых отношений в условиях развития систем искусственного интеллекта и роботизации производства // Актуальные проблемы российского права. — 2025. — Т. 20. — № 12 (181). — С. 90–101.

Материал поступил в редакцию 18 мая 2026 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. *Andreev A. A.* Institutsionalnye aspekty primeneniya mediatsii i primiritelnykh protsedur v sisteme razresheniya trudovykh sporov: analiz i otsenka effektivnosti // Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGYuA). — 2026. — № 2 (138). — S. 83–92.
2. *Borodina E. N.* Osobennosti pravovogo regulirovaniya truda lits, rabotayushchikh vne mesta nakhozhdeniya rabotodatelaya: dis. ... kand. yurid. nauk. — M., 2019. — 212 s.

3. Golovina S. Yu. Mediatsiya i posrednichestvo v trudovykh sporakh: sravnitelnyy analiz // Arbitrazhnyy i grazhdanskiy protsess. — 2016. — № 11. — S. 55–59.
4. Demidova S. E., Tatarnikova S. N. K voprosu o primenении mediatsii v sfere trudovykh otnosheniy // Trud i sotsialnye otnosheniya. — 2018. — T. 29. — № 6. — S. 53–62.
5. Zhiltsov M. A. Problemy modernizatsii predmeta i metoda trudovogo prava // Ezhegodnik trudovogo prava. — 2014. — № 9. — S. 89–96.
6. Krylov I. V. Algoritmicheskiy menedzhment v trudovykh otnosheniyakh: pravovye riski i vektory razvitiya zakonodatelstva // Khozyaystvo i pravo. — 2023. — № 7. — S. 90–97.
7. Kupreev Ya. V. Profsoyuznyy kontrol v sfere truda kak sposob zashchity trudovykh prav rabotnikov // Trud i sotsialnye otnosheniya. — 2022. — T. 33. — № 6. — S. 143–151.
8. Kursova O. A. Kontrol kak priznak trudovogo otnosheniya: genezis i transformatsiya // Voprosy trudovogo prava. — 2021. — № 4. — S. 274–278.
9. Linets A. A. Rol trudovogo prava v ekonomicheskoy sisteme obshchestva na sovremennom etape: dis. ... d-ra yurid. nauk: 12.00.05. — M., 2021. — 509 s.
10. Mikhaylova E. V. Zashchita trudovykh prav v sovremennoy Rossii: protsessualnye kollizii // Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika. — 2024. — № 1. — S. 67–71.
11. Morozov P. E., Shesteryakov I. A., Shesteryakova I. V. Trudovoy komplaens: ucheb. posobie. — M., 2025. — 156 s.
12. Panarina M. M. Trudovoy komplaens v Rossii: ponyatie i sposoby primeneniya dlya zashchity trudovykh prav rabotnikov // Voprosy trudovogo prava. — 2021. — № 5. — S. 390–393.
13. Ponomarenko V. V. Otnosheniya po dobrovolnomu vnutrennemu kontrolyu rabotodatelem soblyudeniya trebovaniy trudovogo zakonodatelstva i ikh mesto v predmete trudovogo prava // Zakon i pravo. — 2025. — № 2. — S. 187–192.
14. Skachkova G. S. Rasshirenije sfery deystviya trudovogo prava i differentsiatsii ego norm: monografiya. — M.: MGIU, 2003. — 374 s.
15. Snigireva I. O. Trudovoe pravootnoshenie: obshchee i osobennoe // Pravo i praktika. — 2018. — № 4. — S. 216–225.
16. Trudovoe pravo: natsionalnoe i mezhdunarodnoe izmerenie: monografiya: v 2 t. / pod red. S. Yu. Golovinoy, N. L. Lyutova. — M.: Norma, 2022. — T. 2. — 568 s.
17. Khanukaeva T. E. Mediatsiya v trudovykh sporakh o prave v Rossii: dalneyshee razvitie v sravnitelnom kontekste // Evraziyskiy yuridicheskiy zhurnal. — 2023. — № 3 (178). — S. 206–207.
18. Chernykh N. V., Vorontsov D. I. Tekhnотrud: k postanovke voprosa o napravleniyakh razvitiya trudovykh otnosheniy v usloviyakh razvitiya sistem iskusstvennogo intellekta i robotizatsii proizvodstva // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. — 2025. — T. 20. — № 12 (181). — S. 90–101.