

Дата поступления рукописи в редакцию: 17.06.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3849-2026-6-464-471

Дата принятия рукописи в печать: 25.06.2026 г.

ДОРСКАЯ Александра Андреевна,

доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой общетеоретических правовых дисциплин Северо-Западного филиала ФГБОУВО «Российский государственный университет правосудия имени В.М. Лебедева», профессор кафедры международного права ФГБОУВО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена», SPIN-код: 9965-3211, AuthorID: 314268,

e-mail: adorskaya@yandex.ru

ЛАРИОНОВ Александр Сергеевич,

студент 1 курса магистратуры юридического факультета ФГБОУВО «Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена», SPIN-код: 5678-2397, AuthorID: 1326809,

e-mail: sanya.larionov.03@inbox.ru

РОЛЬ КОНВЕНЦИЙ МОТ В ФОРМИРОВАНИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

Аннотация. В статье исследуется непосредственное влияние рекомендаций Международной организации труда на формирование и развитие российского трудового законодательства, подчеркивается неоспоримая роль данной организации в совершенствовании отечественного трудового права. Проанализированные дополнительно доктринальные позиции подтверждают факт перманентной интеграции конвенций МОТ в правовую систему Российской Федерации, вследствие чего усиливаются социальные, культурные, экономические связи России с мировым сообществом.

Ключевые слова: законодательство о труде, Международная организация труда, трудовое право, право на труд, принцип равенства и дифференциации, трудовые отношения.

DORSKAYA Aleksandra Andreevna,

Doctor in Law, Professor, Head of the Department of Theoretical Legal Disciplines of North-West branch of the Russian State University of Justice named after V.M. Lebedev, Professor at the Department of International Law of Herzen University

LARIONOV Alexander Sergeevich,

1st-year master's student of the Faculty of Law of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "A.I. Herzen State Pedagogical University of Russia"

THE ROLE OF THE ILO CONVENTIONS IN THE FORMATION OF NATIONAL LABOR LEGISLATION: THEORETICAL AND LEGAL ANALYSIS

Annotation. The article examines the direct influence of the International Labour Organization's recommendations on the formation and development of Russian labour legislation, emphasizing the undeniable role of this organization in improving domestic labour law. The additional doctrinal positions analyzed confirm the fact of the permanent integration of ILO conventions into the legal system of the Russian Federation, which strengthens Russia's social, cultural, and economic ties with the global community.

Key words: labor legislation, International Labour Organization, labor law, right to work, principle of equality and differentiation, labor relations.

Трудовое законодательство является одной из немногочисленных отраслей, которая оказывает существенное влияние на людей, в том числе и посредством защиты их прав, интересов.

В определенной степени законодательство РФ о труде формирует и закладывает основы отношений к базовым трудовым категориям, в числе которых рабочее время и время отдыха,

запрет дискриминации и рабского труда, право на труд, заключение и расторжение трудовых отношений, но не только для целей защиты прав работников, но и для целей защиты экономических интересов работодателя. И.А. Кузнецова вполне обоснованно подчеркивает, что «труд позволяет человеку обогащаться, следовательно, развитие любого общества напрямую зависит от вложенных сил его участников, от их работы и стремлений» [3, с. 6]. Без сомнений, значимость человеческого труда неоспорима.

Закрепление и признание прав трудящихся в России получило закрепление только в 1918 г., когда в Конституции РСФСР впервые появился раздел «Декларация прав трудящегося и эксплуатируемого народа» [6]. Редакция 1925 г. признавала труд обязанностью советских граждан, и только в конце 1936 г. на государственном уровне было провозглашено право на труд, которое подкреплялось гарантиями оплаты труда согласно качеству выполненных трудовых задач и количеству отработанного времени (ст. 118 Конституции СССР 1937 г.) [7].

По справедливому утверждению А.В. Потапова, столь последовательному закреплению права на труд предшествовали революционные перевороты, сопровождавшиеся кровопролитными столкновениями, человеческими жертвами [4, с. 28]. Аналогичным образом приходилось бороться людям за свое право на труд и в других странах мира, что не могло не привлечь внимание мировой общественности.

Следует сказать, что Международной организации труда (далее – МОТ) пришлось достаточно непросто: решение многих проблем в трудовой сфере всегда требовало взвешенного подхода. Другими словами, любые международные рекомендации, исходящих от МОТ, должны были быть одновременно мягкими, гибкими и универсальными. В противном случае, организация рисковала столкнуться с масштабным отрицанием существующих противоречий и проблем.

В настоящем исследовании не удастся в полной мере осветить и оценить в достаточной степени роль МОТ в формировании российского трудового законодательства. В этой связи сосредоточимся на нескольких, наиболее актуальных аспектах трудовой сферы, которые, как представляется, преисполнены проблемами и в настоящее время.

Осуществление трудовой деятельности всегда базируется на таких основополагающих категориях, как рабочее время и время отдыха. Российское законодательство в данном контексте полностью ориентировано на международно-правовые стандарты, сформулированные

во Всеобщей Декларации прав человека (ст. 24 о праве на отдых) [8] и в конвенциях МОТ. (Конвенция МОТ № 29 о принудительном или обязательном труде от 28 июня 1930 года [9], Конвенция МОТ о ежегодных оплачиваемых отпусках 1936 года [10]).

Международно-правовые нормы о рабочем времени и времени отдыха имплементированы в российское законодательство путем закрепления как в основном законе страны гарантий по реализации права на труд, так и конкретизации их непосредственно в трудовом законодательстве.

Так, в Конституции Российской Федерации [11] гарантии реализации права на труд содержатся в ст. ст. 7, 27, 30, 35, 37, 46, 72, особое место среди которых занимает ст. 37, посвященная праву на отдых.

В Трудовом кодексе Российской Федерации [12] (далее – ТК РФ) общие положения о рабочем времени представлены в Разделе IV. При чем, вопросы регулирования рабочего времени в отношении особых категорий работников размещены в специальных правовых актах. В соответствии со ст. 91 ТК РФ «...рабочим временем является время, в течение которого работник обязан исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые отнесены к рабочему времени».

Понятие рабочего времени имеет не только теоретическое, но и существенное практическое значение. С точки зрения Т.Л. Адриановской, «...определение границ рабочего времени и времени отдыха позволяет эффективно использовать трудовые ресурсы без причинения вреда отдельным гражданам, а также защищать работников от негативных последствий длительной трудовой деятельности» [1, с. 26].

Не менее значимым является эффективное регулирование и времени отдыха (ст. 106 ТК РФ), поскольку только оптимальное соотношение рабочего времени и времени отдыха может гарантировать полноценное исполнение работником своих профессиональных обязанностей, без ущемления его трудоспособности и здоровью.

В Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962) [13] время отдыха рассматривается двояко. Во-первых, оно представляет собой календарное время, физиологически необходимое для восстановления работником своей трудоспособности после длительного и систематического труда. Несоблюдение нормативов времени отдыха или его полное отсутствие может привести к весьма серьезным последствиям, в частности, ухудшению качества

выполняемых работником обязанностей в результате снижения работоспособности и ухудшения состояния здоровья.

Во-вторых, время отдыха необходимо рассматривать и как социальную категорию, влияющую на статус работника как обычного человека. Время отдыха может использоваться для урегулирования каких либо проблем, решение которых требуется для исполнения социальных обязательств в сфере семейных, бытовых, общественных или иных отношений.

Роль МОТ в развитии российского законодательства о труде не ограничивается исключительно вопросами организации рабочего времени и времени отдыха. Значимую роль упомянутая организация сыграла и продолжает играть в вопросах равенства, равной оплаты труда. Так, в российском трудовом праве к числу приоритетных принципов, сдерживающим проявления гендерной дискриминации, является принцип равенства, который структурно представлен рядом элементов – реальным равенством возможностей, формальным равенством и равенством обращения.

Суть равенства обращения в законодательстве не упоминается, однако, данный принцип имеет важное практическое значение, когда речь идет о повышении квалификации работников, о выборе той или иной кандидатуры для продвижения по службе, о предложении вакансии для определенного работника.

ТК РФ содержит несколько положений, закрепляющих принцип равенства: в отношении равного вознаграждения за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ), право работника на получение заработной платы, размер которой в полной мере должен соответствовать качеству и количеству выполненной работы, сложности труда и непосредственно квалификации работника (ст. 21 ТК РФ).

Здесь следует напомнить, что первое упоминание о равенстве трудовых возможностей прозвучало еще в 1919 г. – в Уставе МОТ [14]. К настоящему времени МОТ не разработала самостоятельную конвенцию или свод рекомендаций, которые бы касались проблемы гендерного равенства, однако, в 2019 г. был опубликован доклад, в котором были затронуты фундаментальные вопросы занятости женщин. В определенной степени положения доклада пересекаются с Конвенцией МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» [15].

Вернемся к упомянутым нормам ст. ст. 21-22 ТК РФ, которые, как видится, в достаточной степени соответствуют базовым положениям ст. 2 ТК РФ, относящим равенство

прав и возможностей работника к числу фундаментальных принципов российского трудового права. Кроме того, согласно ст. 2 ТК РФ, трудовые отношения должны исключать любые проявления дискриминации по отношению к работнику.

Трудовые отношения, согласно российскому трудовому законодательству (ст. 2 ТК РФ), осуществляются с учетом принципа равноправия всех участников – работников и работодателей, что было подтверждено в Обзоре судебной практики Президиума Верховного Суда РФ от 09 декабря 2020 г. [16].

Международно-правовые стандарты запрета дискриминации, в том числе по признаку пола, а также положения ст. 19 Конституции РФ о запрете любых форм ограничения прав граждан, в том числе и по половому признаку, нашли свое отражение в виде императивного запрета в ст. 3 ТК РФ с указанием на существующие способы защиты нарушенных прав и интересов работников, которые пострадали от дискриминационных действий со стороны работодателя. Также в данной статье Основного закона РФ говорится о безоговорочном равенстве прав мужчин и женщин.

В качестве специальной нормы о запрете дискриминации в трудовых отношениях можно рассматривать ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, в которой провозглашается запрет дискриминации в трудовых отношениях. Иными словами, все работники вправе на законных основаниях получать вознаграждение за свой труд. Какие-либо половые, возрастные, социальные характеристики не должны препятствовать реализации данного права [1, с. 28].

Следует помнить и о том, что в трудовых отношениях обе участвующие стороны наделены одинаковыми правами в части недискриминации, и работодатели также имеют права, которые не должны нарушаться. Закрепленные в ч. 3 ст. 11 и ст. 20 ТК РФ вышеуказанные положения также подтверждаются правовым позициям Верховного Суда РФ, нашедшими свое отражение в соответствующем Обзоре № 1 от 10 июня 2020 г. [17] - все работники и все работодатели без каких-либо исключений обязаны соблюдать нормы законодательства о труде, а также положения всех других правовых актов, которые имеют непосредственное отношение к регламентации трудовых отношений.

Е.Л. Фарафонтова вполне обоснованно поясняет, что «...государство, гарантируя гражданам трудовые права и свободы, особым образом акцентирует внимание на достижение согласия между участниками трудовых отношений, в которых немаловажную роль играет именно работодатель» [5, с. 144].

Залогом стабильного развития трудовых отношений в обществе выступает возможность поддержания строго баланса интересов работодателей и работников, создание правовых гарантий для взаимной выгоды всех сторон трудовых отношений. В некоторых случаях в целях поддержания и развития экономического уровня для защиты своих интересов работодатель вправе сокращать численность или штат работников. Несомненно, при этом не ставится под сомнение принцип недискриминации в сфере труда. Также работодатель может исходить при приеме на работу из соображений целесообразности выбора наиболее высококвалифицированных специалистов, обладающих соответствующим уровнем образования, умения, практического опыта кандидатов.

Также следует подчеркнуть, что в разделе XII ТК РФ законодатель закрепил особенности регулирования труда отдельных категорий работников, в числе которых отдельный интерес представляет труд женщин. Начиная с 1 января 2021 г., благодаря Приказу Минтруда России, был сокращен перечень «неженских» профессий (ранее перечень насчитывал более 450 позиций, после изменений последних лет он сократился на 100 пунктов). Согласно нововведениям, женщины уже с начала 2021 г. могут работать на тракторах, садиться за руль самосвалов. При желании женщина может работать на судне, например, матросом, шкипером или боцманом. Также женщины могут теперь трудиться на производствах тяжелой промышленности; их допустимо по закону привлекать к сложному производству [18].

Учитывая обозначенные аспекты, нельзя отрицать тот факт, что параллельно с принципом равенства в российском трудовом законодательстве действует и принцип дифференциации. В широком смысле дифференциация – это разделение процессов, явлений на отдельные части. Применительно к трудовому праву, дифференциация может иметь весьма разнообразные проявления. Например, в течение последних лет достаточно активно обсуждается проблема дифференциации доходов, существование которой подтверждают явные различия в уровне доходов мужчин и женщин, их неоднородность.

Следует отметить, что в России у женщин более низкие зарплаты по сравнению с мужчинами. Данная тенденция наблюдается практически на всех должностях и во всех видах деятельности. В среднем женщина зарабатывает 72% от заработной платы мужчины, в наибольшей степени это проявляется на руководящих должностях (67%). Среди отраслей экономики можно выделить добычу полезных ископаемых

(68%), которую сложно представить без тяжелого физического труда. Больше мужчин женщины зарабатывают только как квалифицированные специалисты сельского и лесного хозяйства [4, с. 55]. Отметим, что в соответствии со ст. 3 ТК РФ, дискриминация в трудовой сфере находится под запретом. При этом ч. 1 ст. 3 ТК РФ указывает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Соответственно, в трудовых правах и свободах никто не может быть ограничен без каких-либо веских оснований, либо получать преимущества по половому признаку, национальности, цвету кожи, социальному и должностному положению, возрастным характеристикам, религиозным и политическим убеждениям.

В частности, согласно нормам ч. 2 ст. 3 ТК РФ и ч. 2 ст. 64 ТК РФ, недопустимо дискриминировать работников по обстоятельствам, которые не связаны с его деловыми качествами. Кроме того, ч. 3 ст. 64 ТК РФ устанавливает, что недопустимо отказывать в заключении трудового договора женщинам, находящимся в положении, либо уже имеющим детей.

В широком смысле дискриминация в трудовой сфере – это ограничение трудовых прав, либо их несоблюдение, нарушение по признакам и обстоятельствам, которые не касаются профессиональных качеств и навыков работника. В данном контексте необходимо отметить, что проблема дискриминации в современном мире не нова. В то же время нельзя не отметить, что любые дискриминационные проявления можно ограничить, либо минимизировать при условии соблюдения принципов равенства, единства и дифференциации в трудовом праве.

Явление равенства, единства и дифференциации свойственно всем отраслям отечественного права, ведь фактически без них не будет полноценно функционировать ни одна система. Единство представляет собой совокупность черт, которые присущи нескольким объектам. Именно единые черты позволяют выделять из общей массы объектов группы сходных между собой. Единство как самостоятельную категорию можно применять не только к сфере права, но и для характеристики мировых связей. Внутри государства именно единство позволяет одновременно и целенаправленно функционировать различным органам государственной власти, имеющим различные полномочия.

О единстве и дифференциации можно говорить и при исследовании принципа разделения властей на три ветви. То есть, несмотря на то, что каждая ветвь власти функционирует в четко определенном направлении, все они

одновременно находятся в единстве между собой. Дополнительно для урегулирования различных отношений устанавливаются определенные правила, которые заключены в многочисленных нормах права.

О проблеме единства и дифференциации можно говорить и тогда, когда следует определиться с верховенством существующих правовых норм. Можно утверждать, что единство и дифференциация не существуют порознь друг от друга, они всегда пребывают в тесной взаимосвязи, поскольку призваны обеспечивать некий баланс.

В трудовом праве воплощение принципа равенства мужчин и женщин сложно обеспечить без соблюдения единства и дифференциации, применение которых обуславливается некоторыми проблемами. Прежде всего, трудовое право – достаточно сложная, многоаспектная отрасль. В ст. 37 Конституции РФ закреплено положение о свободе труда, в частности, право на труд без дискриминационных проявлений провозглашено ч. 3 ст. 37 Основного Закона России.

Право на труд считается ненарушенным в том случае, если соблюдены все необходимые условия – требования гигиены и безопасности, присутствует достаточное вознаграждение, работник не подвергается дискриминации. Соответственно, право на труд можно отнести к одним из наиболее важных и значимых прав человека, что обязывает государство соблюдать, охранять и поддерживать данное право.

Для полноценного регулирования права на труд существует целая совокупность различных норм, которые регулируют при равных условиях трудовые отношения мужчин и женщин. Такие нормы могут иметь различную принадлежность – одни из них находятся в Конституции РФ, другие нашли отражение в ТК РФ, третьи могут возникнуть на локальном уровне. Тем не менее, количество правовых норм огромно, и все они должны быть приведены в соответствие с общими принципами правовой системы России и отраслевыми положениями законодательства о труде.

Собственно, основная сложность и заключается в поиске баланса такого соответствия. В законодательстве Российской Федерации о труде достаточно много положений, отражающих принцип единства правового регулирования.

Например, в ст. 1 ТК РФ значится, что защита прав и интересов работников и работодателей – это главная цель трудового законодательства. То есть защита прав, свобод и интересов работников обеспечивается обязанностью работодателя соблюдать законодательство о труде. Как видим,

трудовая дисциплина предполагает взаимное соблюдение прав и интересов работодателя и работника. Права и интересы трудовых сторон регламентируются нормами ст. ст. 21 и 22 ТК РФ. Данные нормы содержат общие положения, при этом, законодательно не запрещено в дозволенных рамках вносить определенные коррективы в права и обязанностей сторон, отражая их в трудовом договоре.

На рубеже поиска соответствия всех норм общим принципам и сохранения их самостоятельности в отношении регулирования определенных отношений находится не только категория единства, но и дифференциации, понимание которой особенно важно в разрезе гендера. По мнению Ю.В. Кима, дифференциация в трудовом праве представляет собой устойчивый признак отрасли, который сформировался буквально сразу с возникновением первых отраслевых норм. Пределы дифференциации ограничены функциями трудового права и принципом запрета дискриминации [2, с. 31]. То есть, принцип дифференциации в трудовом праве предполагает определенные разграничения, отличия и неравенство.

С одной стороны, дифференциация – это целостная система разнообразных связей, а, с другой стороны, в этой системе находится огромное количество объектов, которые отличаются друг от друга. Отчасти, в качестве отличий выступают различные основания, которые характеризуют и метод единства – некоторые признаки различают нормы, а некоторые их объединяют. Безусловно, в государстве и в правовой системе, в частности, дифференциация сопровождается определенными проблемами. Все связи внутри государства люди вынуждены регулировать самостоятельно, в то время как в природе связи дифференциации налажены естественным путем.

В трудовом праве дифференциация производится, как правило, по объективным и субъективным факторам. Объективными факторами, например, являются характер и особенности производства, месторасположение организации. К числу субъективных факторов относятся физиологические особенности работника, его половозрастные признаки и квалификационные особенности. Например, положения ст. 253 и 265 ТК РФ, запрещающие применение труда женщин и несовершеннолетних на отдельных работах, обусловлены особой заботой государства об данных категориях работников и потому не будут дискриминацией.

Таким образом, к настоящему времени с уверенностью можно утверждать, что МОТ как играла, так и продолжает играть важную роль в становлении, развитии российского

законодательства о труде. Нормотворческая деятельность данной международной организации дает четкие ориентиры для национальных законодательств и определяет вектор развития регулирования в сфере труда как отсутствие дискриминации, равные права и возможности, нормативный баланс интересов и прав участников трудовых отношений.

Анализ отдельных рекомендаций МОТ свидетельствует о том, что лишь свободное общество способно обеспечить реализацию права каждого трудоспособного гражданина на участие в конкурентной борьбе. Достаток людей должен определяться его квалификацией, способностями, затраченными усилиями и личным трудом, а не половой принадлежностью. При этом нельзя не обратить внимание на стабилизацию трудовых отношений, складывающихся между работниками и работодателями, при условии четкого соблюдения принципов равенства, единства и дифференциации, которые исключают любые проявления дискриминации.

Кроме того, следует подчеркнуть, что утвердившийся в трудовом праве РФ принцип равенства исключает любые проявления дискриминации, в том числе и по половому признаку. В то же время следует понимать, что юридическая природа гендерного равенства в российском трудовом праве раскрывается через совокупность следующих элементов – реального равенства, формального равенства, равенства обращения.

Последний из элементов, а именно равенство обращения, имеет немаловажное значение при оценке действий работодателя в тех случаях, когда законодатель о равенстве молчит. В этой связи представляется целесообразным ст. 2 ТК РФ дополнить такой юридической категорией как «равенство обращения», что, на наш взгляд, позволит укрепить позиции гендерного равенства в трудовых отношениях.

Список литературы:

[1] Адриановская Т.Л. Некоторые проблемы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха совместителей // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 4. С. 25-29.

[2] Ким Ю.В. О понятиях правозащитной деятельности и правозащитной системы или же к вопросу об организационно-правовых предпосылках «всемирного счастья» // Конституционное и муниципальное право. 2021. № 1. С. 26-38.

[3] Кузнецова И.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 2. С. 6-7.

[4] Потапов А.В. Актуальные проблемы правового регулирования труда в государственных корпорациях и корпоративных объединениях: монография. Москва: Проспект, 2023. 128 с.

[5] Фарафонтова Е.Л. Проблемы правового регулирования неформальных отношений при заключении трудового договора // Российский юридический журнал. 2018. № 1. С. 143-149.

[6] Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики (принята V Всероссийским Съездом Советов в заседании от 10.07.1918) (прекратила действие). URL: <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1918/> (дата обращения: 09.04.2026).

[7] Конституция (Основной Закон) Российской Советской Федеративной Социалистической Республики (утверждена постановлением Чрезвычайного XVII Всероссийского Съезда Советов от 21.01.1937) (прекратила действие). URL: <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1937/> (дата обращения: 09.04.2026).

[8] Всеобщая декларация прав человека, принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 // Росс. газета. 1995. № 67 (дата обращения: 09.04.2026).

[9] Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда», принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991 (дата обращения: 09.04.2026).

[10] Конвенция № 52 Международной организации труда «О ежегодных оплачиваемых отпусках» от 24.06.1936 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991 (дата обращения: 09.04.2026).

[11] Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом посл. поправок // Собрание законодательства РФ. 2020. № 31. Ст. 4398 (дата обращения: 09.04.2026).

[12] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 07.04.2026) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3 (дата обращения: 09.04.2026).

[13] Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро

труда, 1991 (дата обращения: 09.04.2026).

[14] Устав МОТ (1919 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991 (дата обращения: 09.04.2026).

[15] Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» от 21.06.1988 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991 (дата обращения: 09.04.2026).

[16] Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 4 (дата обращения: 09.04.2026).

[17] Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2020), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10.06.2020 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2020. № 10 (дата обращения: 09.04.2026).

[18] Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 09.04.2026).

References:

[1] Adrianovskaya T.L. Some problems of legal regulation of working time and rest time of part-timers//Labor law in Russia and abroad. 2024. № 4. S. 25-29.

[2] Kim Yu.V. On the concepts of human rights activities and the human rights system, or on the question of the organizational and legal prerequisites for “national happiness” //Constitutional and municipal law. 2021. № 1. S. 26-38.

[3] Kuznetsova I.A. Right to work: constitutional and international aspects//Labor law in Russia and abroad. 2022. № 2. S. 6-7.

[4] Potapov A.V. Actual problems of legal regulation of labor in state corporations and corporate associations: monograph. Moscow: Prospekt, 2023. 128 s.

[5] E.L. Farafontova. Problems of legal regulation of informal relations when concluding an employment contract//Russian Law Journal. 2018. № 1. S. 143-149.

[6] Constitution (Basic Law) of the Russian Socialist Federative Soviet Republic (adopted by the V All-Russian Congress of Soviets in a meeting of 10.07.1918) (terminated). URL: <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1918/> (access date: 09.04.2026).

[7] The Constitution (Basic Law) of the Russian Soviet Federative Socialist Republic (approved by the resolution of the Extraordinary XVII All-Russian Congress of Soviets of 21.01.1937) (terminated). URL: <https://constitution.garant.ru/history/ussr-rsfsr/1937/> (access date: 09.04.2026).

[8] Universal Declaration of Human Rights, adopted by the UN General Assembly 10.12.1948 //Ross. newspaper. 1995. No. 67 (accessed on: 09.04.2026).

[9] International Labour Organization Convention No. 29 concerning Forced or Compulsory Labour, adopted in Geneva 28.06.1930 at the 14th session of the ILO General Conference//Conventions and recommendations adopted by the International Labour Conference. 1957-1990. Т. II. Geneva: International Labour Office, 1991 (accessed: 09.04.2026).

[10] International Labour Organization Convention No. 52 on Annual Paid Leave of 24.06.1936 //and recommendations adopted by the International Labour Conference. 1957-1990. Т. II. Geneva: International Labour Office, 1991 (accessed: 09.04.2026).

[11] The Constitution of the Russian Federation, adopted by popular vote 12.12.1993, taking into account the following. amendments// Collection of legislation of the Russian Federation. 2020. № 31. Art. 4398 (accessed on: 09.04.2026).

[12] Labor Code of the Russian Federation dated 30.12.2001 No. 197-FZ (as amended on 07.04.2026) //Collection of Legislation of the Russian Federation. 2002. № 1. Art. 3 (accessed on: 09.04.2026).

[13] ILO Recommendation No. 116 On Reducing Working Hours (1962) //Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference. 1957-1990. Т. II. Geneva: International Labour Office, 1991 (accessed: 09.04.2026).

[14] ILO Constitution (1919) //Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference. 1919-1956. Т. I. Geneva: International Labour Office, 1991 (accessed: 09.04.2026).

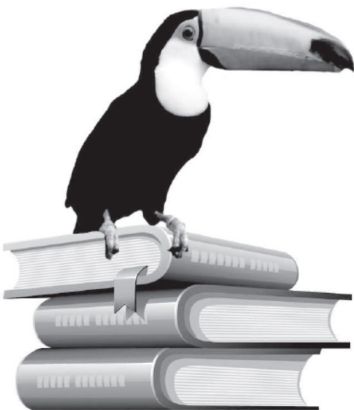
[15] ILO Convention No. 168 on the Promotion of Employment and Protection against Unemployment of 21.06.1988 //Conventions and Recommendations adopted by the International Labour Conference. 1957-1990. Т. II. Geneva: International Labour Office, 1991 (accessed: 09.04.2026).

[16] Review of the practice of consideration by the courts of disputes related to the termination of an employment contract at the initiative of the employer, approved by Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation 09.12.2020 //Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation.

2021. No. 4 (accessed on: 09.04.2026).

[17] Review of the judicial practice of the Supreme Court of the Russian Federation No. 1 (2020), approved by Presidium of the Supreme Court of the Russian Federation 10.06.2020 //Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2020. No. 10 (accessed on: 09.04.2026).

[18] Order of the Ministry of Labor of Russia dated 18.07.2019 No. 512n "On approval of the list of industries, works and positions with harmful and (or) dangerous working conditions in which the use of women's labor is limited" //Official Internet portal of legal information <http://pravo.gov.ru> (date of appeal: 09.04.2026).



**ЮРИДИЧЕСКОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ЮРКОМПАНИ»**

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru