Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

На правах рукописи

Шувалова Ирина Александровна

ОТНОШЕНИЯ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ У ДАННОГО РАБОТОДАТЕЛЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель:
доктор юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового права и
права социального обеспечения имени
К.Н. Гусова
Шестерякова Ирина Владимировна

Москва - 2026

Оглавление

Введение……..……..……..……..……...…...3

Глава 1. Отношения по трудоустройству как отношения, предшествующие возникновению трудовых отношений……...……..21

§ 1. Понятие трудоустройства: концептуальный подход.....……21

§ 2. Правовая природа отношений по трудоустройству у данного работодателя…….…..48

Глава 2. Правовые гарантии реализации прав субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя…….…….….82

§ 1. Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя……...…….……82

§ 2. Гарантированность права граждан на трудоустройство…….....97

§ 3. Гарантии прав работодателя в период трудоустройства граждан……..…….....116

Глава 3. Практические аспекты процесса трудоустройства в современный период…….……125

§ 1. Порядок трудоустройства…….…..125

§ 2. Правовые способы защиты трудовых прав граждан при трудоустройстве……..146

Заключение……...……...…165

Список использованных источников и литературы……...……169

Приложения……..……..204

Введение

Актуальность темы диссертационного исследования. Занимая главенствующее место в правовой системе государства, Конституция Российской Федерации закладывает основу для всего национального законодательства, в том числе и в сфере труда. Среди конституционных гарантий для граждан особое значение придается обеспечению прав в сфере занятости. Трудоустройство играет важную роль в реализации права граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры, национальное законодательство, гарантируют право на трудоустройство, которое тесно связано с такими ценностями, как право на жизнь и достоинство человека.

Трудоустройство, являясь институтом трудового права, до настоящего времени не получило своего легального закрепления в законодательстве. В отечественной науке были предложены разные толкования данного термина. С учетом современной действительности многие из них не актуальны. Цифровая трансформация диктует создание новых методов и способов, применяемых в период трудоустройства, которые еще не являлись предметом рассмотрения.

Данному институту и сегодня недостаточно уделено внимания как в теории, так и на практике: пробелы в законодательстве, избыточность регулирования, неисполнение отдельных норм права. Это обусловлено особенностями принятого 12 декабря 2023 года Федерального закона № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», который вступил в силу с 1 января 2024 года, но вводился в действие поэтапно (с марта 2024 года, с сентября 2024 года, с января 2025 года). В то же время, частично действовали отдельные нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Принятие нового Федерального закона продиктовало необходимость нового подхода и проведение комплексного исследования вопросов трудоустройства граждан у данного работодателя.

Трудоустройство играет ключевую роль в рамках государственных мер, направленных на улучшение положения по вопросам занятости граждан, и представляет собой сложную правовую категорию с множеством аспектов по следующим основаниям.

Во-первых, механизм рынка труда представляет собой взаимодействие интересов государства, граждан и работодателей. Отношения, складывающиеся в период трудоустройства, затрагивают насущные проблемы большинства населения страны.

Согласно данным Федеральной службы по труду и занятости, в 2025 году при содействии государственных органов почти 1 млн граждан был трудоустроен, при этом около 8 млн граждан до сих пор осуществляют трудовую деятельность неофициально. Очевидно, что нелегальная занятость ведет к потерям в государственном бюджете[1]. Кроме того, неформальная занятость предполагает отсутствие социальной защиты и других гарантий занятости. Особенностью современного рынка труда является то, что работодатели более тщательно стали осуществлять поиск персонала, хотя общий объем вакансий остается на высоком уровне при низкой безработице[2].

Острой проблемой по развитию предпринимательской деятельности остается недостаток квалифицированных кадров, который, по мнению, министра труда и социальной защиты Российской Федерации А.О. Котякова, будет расти до 2030 года[3]. Полагаем, причинами выступают экономические, демографические, политические и инновационные факторы. Так, в 2025 году более 300 тыс. граждан заключили контракты о прохождении военной службы и отправились в зону

---

[1] Из теневой занятости вывели почти миллион россиян. Сайт Известия iz // [Электронный ресурс]. URL: https://iz.ru/2037963/2026-02-06/iz-tenevoi-zaniatosti-vyveli-pochti-million-rossiian (дата обращения: 10.02.2026)

[2] Кадровое решение. Сайт Коммерсантъ // [Электронный ресурс]. URL: https://www.kommersant.ru/doc/7795561 (дата обращения: 10.02.2026)

[3] Минтруд назвал отрасли с наибольшим приростом потребности в кадрах к 2030 году. Сайт Минтруда России // [Электронный ресурс]. URL: https://mintrud.gov.ru/employment/180 (дата обращения: 10.02.2026)

проведения специальной военной операции[4], спад рождаемости в конце 90-х и начале 2000-х годов привел к недостатку кадров в настоящее время, с 2024 года из-за ужесточения требований к нахождению на территории РФ большое количество иностранных граждан покинули рабочие места, некоторые технологии развиваются быстрее, чем появляются квалифицированные работники.

Отдельные проблемы, связанные с трудоустройством граждан, возникают практически во всех регионах России. Частично остается невостребованным на рынке труда перечень профессий, которые предоставляют молодежи в образовательных организациях. В 2025 году более половины выпускников, даже не приступив к работе, вынуждены были поменять полученную специальность, свыше 30 % работают не по профилю[5].

Во-вторых, под влиянием научно-технического прогресса меняются формы трудоустройства, увеличивается количество требований к работнику. Большинство аспектов во взаимодействии между гражданином, ищущим работу, и работодателем не урегулированы.

В-третьих, в 2015 году Генеральная Ассамблея ООН утвердила «Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года», которая включает 17 целей, среди которых были обозначены ликвидация нищеты, содействие производительности занятости, достойной работе для всех. Однако, несмотря на то что до 2030 года осталось менее 5 лет, опубликованные 19 марта 2026 года данные МОТ[6], свидетельствует о том, что результат к указанному времени не будет достигнут. Так, в 2025 году 284 млн работников, что составляет 7,9 % от общего

---

[4] Сколько человек подписали контракт с Минобороны за 2025 год. Сайт Ведомости // [Электронный ресурс]. URL: https://www.vedomosti.ru/politics/news/2025/12/24/1166032-kontrakt-na-voennuyu (дата обращения: 10.02.2026)

[5] В России больше половины выпускников вузов работают не по специальности. Сайт Российская газета // [Электронный ресурс]. URL: https://rg.ru/2025/05/15/v-rossii-bolshe-poloviny-vypusknikov-vuzov-rabotaiut-ne-po-specialnosti.html?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.yandex.ru%2F (дата обращения: 10.02.2026)

[6] Мир труда и Повестка дня на период до 2030 года: десятилетний обзор. Сайт Ilostat база данных Международной организации труда // [Электронный ресурс]. URL: https://ilostat.ilo.org/blog/the-world-of-work-and-the-2030-agenda-a-ten-year-review/ (дата обращения: 25.03.2026)

числа занятых в мире, находятся в условиях крайней нищеты, то есть термин работающие-бедные, по-прежнему остается актуальным в мире. Очевидно, что работающий гражданин не должен находиться в условиях нищеты, а для поиска достойной работы необходимо усовершенствовать институт трудоустройства.

Необходимо отметить, что отношения по трудоустройству у данного работодателя, согласно ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), входят в предмет трудового права, занимают особое место в системе правовой науки, поскольку предшествуют возникновению трудовых отношений, а также реализуют принцип свободы труда и право работодателей самостоятельно принимать решения по кадровым расстановкам, регулируют взаимодействие между гражданами, ищущими работу, работодателем и органами по трудоустройству. Тем не менее, отсутствует правовая регламентация данных отношений, их структурные элементы, понятийный аппарат, основания возникновения и прекращения.

В период трудоустройства баланс интересов и равенство участников данных отношений не соблюдается. Большинство граждан, ищущих работу, являются менее защищенной стороной по сравнению с работодателем. Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя не исследован.

В связи с актуальностью обозначенных проблем требуется детальное изучение отношений по трудоустройству у данного работодателя наряду и анализа практики применения соответствующих норм, с разработкой предложений по совершенствованию действующего законодательства.

Поскольку отношения по трудоустройству у данного работодателя могут реализоваться с помощью посреднических органов (государственной службы занятости и частных агентств занятости), представляется также необходимым проанализировать взаимодействие трех сторон: гражданина, работодателя и органа по трудоустройству.

Степень научной разработанности темы диссертационного исследования. К проблемам научно-практического характера трудоустройства и, в частности, отношений по трудоустройству у данного работодателя было

привлечено внимание отечественных специалистов в области трудового права. Важное, фундаментальное значение для диссертационного исследования имели труды ученых-правоведов: Н.Г. Александрова, А.А. Андреева, Э.Н. Бондаренко, М.О. Буяновой, Ж.А. Горбачевой, С.Ю. Головиной, С.Х. Джиоева, М.А. Драчук, Н.В. Закалюжной, Л.В. Зайцевой, С.А. Иванова, И.А. Костян, А.М. Куренного, С.В. Кулаковой, В.М. Лебедева, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, О.М. Медведева, П.Е. Морозова, Е.Е. Орловой, А.С. Пашкова, С.А. Пузыревского, А.В. Серовой, Г.С. Скачкова, В.Н. Скобелкина, В.Г. Сойфера, Л.А. Сыроватской, О. В. Смирнова, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, С.Ю. Чуча, И.В. Шестеряковой, Е.В. Яшуриной и др.

В числе зарубежных исследователей, изучающих вопросы поиска и подбора персонала, применения искусственного интеллекта при трудоустройстве, следует выделить таких ученых, как: А. Барбер, Т. Болтон, Д. Гоше, А. Хедворт, Л. Ходел.

Вопросам правового регулирования отношений по трудоустройству посвящено несколько исследований.

Среди отечественных исследований до принятия Трудового кодекса РФ следует выделить работы С.А. Димитровой, О.М. Медведева, П.В. Морозова, А.С. Пашкова, О.В. Смирнова, К.П. Уржинского.

Научные работы Ж.А. Горбачевой, Е.Н. Доброхотовой, С.В. Кулаковой, О.М. Медведевой, М.В. Филипповой и др. были посвящены отношениям по трудоустройству наряду с участием посреднического государственного или общественного органа. Необходимо признать, что на современном этапе поиск работы, устройство на нее может осуществляться как самостоятельно гражданином, так и с помощью государственной службы занятости населения или частного агентства занятости, следовательно, подобные взгляды ученых в полной мере не отражают сущность исследуемых отношений.

В диссертациях С.Х. Джиоева, З.С. Расулова, Е.А. Смирновой, и Е.В. Яшуриной исследовались отношения по трудоустройству в широком смысле - в контексте трудового права и занятости.

Среди научных работ, посвященных отношениям по трудоустройству у данного работодателя, выделим диссертацию А.В. Серовой (2016 г.). Правовед изучила понятие данных отношений, их структуру, а также нетипичные отношения по трудоустройству у данного работодателя. Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя, их гарантии, а также современные методы и способы, используемые на собеседовании, не рассматривались.

Несмотря на большое количество научных работ, отношения по трудоустройству у данного работодателя в полной мере не исследованы. Нет единства в понимании трудоустройства, не определены гарантии права на трудоустройство, не обозначен правовой статус субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя, практические аспекты реализации правовых гарантий при трудоустройстве не изучены.

Научное осмысление трудоустройства физического лица имеет большое значение, позволяющее разрешить отдельные теоретические и практические проблемы в современный период.

Объектом настоящего исследования выступают общественные отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Предметом исследования являются законодательство Российской Федерации, международные и зарубежные нормативные правовые акты, регулирующие отношения по трудоустройству у данного работодателя, материалы правоприменительной практики, судебные решения, научная и учебная литература, статистические и аналитические материалы, посвященные правовому регулированию отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Цель данного исследования заключается в создании новых теоретических положений, связанных с правовым регулированием отношений по трудоустройству у данного работодателя, основанного на комплексном учете интересов сторон и возможности использовать полученные результаты в правотворческой и правоприменительной практике.

Достижение указанной цели связано с постановкой и решением следующих **задач**:

- раскрыть понятийный аппарат трудоустройства;

- выявить особенности отношений по трудоустройству у данного работодателя;

- охарактеризовать правовой статус субъектов отношений по трудоустройству;

- обозначить правовые гарантии реализации прав граждан при трудоустройстве;

- установить и обосновать гарантии реализации прав работодателя в период трудоустройства граждан;

- раскрыть порядок трудоустройства;

- определить правовые способы защиты трудовых прав граждан при трудоустройстве;

- сформировать и теоретически аргументировать предложения, в том числе и по совершенствованию нормативных правовых актов, регулирующих отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили научные труды российских ученых, изучающих в целом теорию и историю государства и права (это такие исследователи, как М.И. Байтин, Е.В. Вавилин, И.В. Дойников, А.А. Клишас, В.В. Кожевников, С.А. Комаров, П.В. Крашенинников, А.Б. Лисюткин, Н.И. Матузов, А.В. Малько, В.Н. Синюков, О.И. Цыбулевская); теоретические вопросы в сфере трудоустройства (Н.А. Абузярова, Ж.А. Горбачева, В.П. Данукян, С.Х. Джиоев, В.Г. Иванов, С.В. Кулакова, О.М. Медведев, О.Ю. Павловская, А.С. Пашков, А.Я. Петров, А.В. Серова, К.П. Уржинский); международного трудового права (В.А. Канашевский, Н.Л Лютов, П.Е. Морозов, И.В. Шестерякова); трудового права по ключевым проблемам организации трудоустройства и занятости населения, а также заключения трудового договора при приеме на работу (М.О. Буянова, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, М.А. Драчук, Н.В. Закалюжная, Л.В. Зайцева, И.А. Костян, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Ю.П. Орловский, Г.С. Скачкова, В.Н. Толкунова, Е.П. Циндяйкина, Н.В. Черных,

С.Ю. Чуча); конституционного права на труд (М.В. Баглай, А.В. Басов, Т.А. Сошникова, А.М. Хурматуллина, Л.А. Чиканова); гражданского процессуального права (Н.А. Громошина, А.Г. Коваленко, Е.А. Лазарева, В.А. Лаптев, А.А. Мохова, Е.Г. Стрельцова, П.М. Филиппова); гражданского права по вопросам нормативного регулирования договоров оказания услуг, заключаемых между гражданами и частным агентством занятости в период поиска работы (Н.З. Гамидова, Г.Р. Гафарова, М.Н. Малеина, Т.В. Сойфер, Е.А. Суханов, К.Б. Ярошенко); права социального обеспечения в сфере социально-правовых гарантий гражданам, ищущим работу (Е.Е. Орлова, С.А. Пузыревский, Л.В. Серегина, И.В. Храновский); административной ответственности (Ю.Ю. Колесниченко, П.И. Кононов, А.Ю. Соколов).

Нормативную основу диссертационного исследования составили Конституция Российской Федерации, международные договоры, отечественные и зарубежные нормативные правовые акты по вопросам трудоустройства.

Эмпирическую базу диссертационного исследования составили правовые позиции, сформулированные в судебных актах Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, судов общей юрисдикции, аналитические и статистические материалы, письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также иные данные, отражающие развитие правоприменительной деятельности в отношениях по трудоустройству у данного работодателя.

При написании работы автор опирался также на собственный многолетний опыт правоприменительной деятельности в сфере отношений по трудоустройству.

Методология и методы диссертационного исследования. Методологическую основу исследования составил метод диалектического познания социальных и правовых явлений в их взаимосвязи и взаимообусловленности, позволивший установить и описать особенности отношений по трудоустройству у данного работодателя, а также определить тенденции и перспективы развития их правового регулирования.

Также в рамках исследования активно использовались методы формальной логики (анализ, синтез, дедукция, индукция, аналогия и конкретизация) и историко-правовой метод (при рассмотрении основных и дополнительных субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя).

Наряду с общенаучными методами были использованы специально-юридические методы, включая формально-юридический и сравнительно-правовой. Использование формального-юридического метода позволило определить элементы правового положения и установить содержание правового статуса как граждан при трудоустройстве, так и работодателя. Сравнительно-правовой метод был использован при сопоставлении норм о квотировании рабочих мест, размере пособия по безработице, обязательном распределении выпускников образовательных организаций, закрепленных в нормативных правовых актах некоторых зарубежных стран.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических положений, призванных обеспечить совершенствование правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя.

В рамках исследования впервые систематизированы знания о природе отношений по трудоустройству после принятия Федерального закона № 565-ФЗ от 12.12.2023 года «О занятости населения в Российской Федерации».

В работе разработаны и предложены понятия в сфере отношений по трудоустройству (в том числе понятия «отношения по трудоустройству», «соискатель вакансии», «кандидат на вакантную должность», «правовой статус при трудоустройстве»), стадии, принципы трудоустройства; дана правовая квалификация правоотношениям по трудоустройству между гражданином, работодателем, государственными службами занятости, частными агентствами занятости; определён правовой статус субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя; выявлена и обоснована гарантированность права на трудоустройство; определены гарантии работников и работодателя в отношениях по трудоустройству; представлены рекомендации для разрешения существующих в научной литературе и судебной практике вопросов о процессе трудоустройства у

данного работодателя (например, в ситуациях возмещения морального вреда в случае незаконного отказа в приеме на работу, дискриминации при трудоустройстве, в содержании анкет, опросов, характеристик).

Результаты исследования ориентированы на особенности трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в период поиска работы.

Кроме того, автор диссертационного исследования проанализировал судебную практику, выявил актуальные тенденции и проблемы, что будет способствовать пересмотру существующих подходов правопонимания к вопросам трудоустройства у данного работодателя.

Проведенное исследование позволило сформулировать и обосновать следующие **положения, выносимые на защиту:**

1. Сформулировано определение трудоустройства, под которым следует понимать совокупность правовых, экономических, организационных мероприятий по содействию в добровольном выборе труда (профессии) и формы занятости при обеспечении равных возможностей гражданам при устройстве на работу.

Обоснованы современные черты трудоустройства:

– неразрывно связано с занятостью и принципами правового регулирования отношений в сфере занятости населения;

– выступает государственной гарантией прав граждан в сфере труда и занятости;

– может быть реализовано (на бесплатной или платной основе) через государственные службы занятости, частные агентства занятости, а также самостоятельные действия лица, ищущего работу;

– возникает на добровольной основе и в результате согласования интересов сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя;

– обеспечивает равные возможности гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, наличия инвалидности, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств.

2. Для упорядочения исследованных отношений по трудоустройству, предания им логичной и последовательной структуры, разработана классификация, учитывающая личностные и иные характеристики граждан:

– по способу трудоустройства: 1) самостоятельное трудоустройство; 2) непосредственное обращение потенциального работодателя; 3) с помощью рекомендательного рекрутинга; 4) с помощью посреднических органов; 5) с помощью специально организованных мероприятий;

– по субъектному составу, в зависимости от: категории граждан (общая, особенная и специальная); продолжительности (сроку) работы; наличия или отсутствия образования, профессии; месторасположения; наличия опыта работы в профессиональной (трудовой) деятельности; правового положения.

3. Обоснованы характерные черты отношений по трудоустройству:

– в контексте трудоустройства проявляются ключевые принципы – гарантии свободы профессионального самоопределения, поддержки в поиске работы и предоставлении защиты от безработицы, которые определены в ст. 37 Конституции Российской Федерации, в ст. 2 ТК РФ и нормах Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»;

– правоотношения по трудоустройству признаны способствовать возникновению трудовых отношений;

– наличие в отношениях по трудоустройству определенного субъектного состава;

– имеют межотраслевой характер;

– носят, как правило, временный характер (данное обстоятельство можно объяснить тем, что цель трудоустройства заключается в том, чтобы гражданину найти подходящую работу, а работодателю – сотрудника по требуемым характеристикам).

4. Выявлено, что правовой статус гражданина при трудоустройстве: 1) отражает совокупность общих и специальных прав и обязанностей субъекта права, ориентирующуюся на заключение трудового договора (устройство на работу); 2) в зависимости от степени сложности является многоэлементным,

поскольку включает в себя различные элементы, закрепленные в правовых нормах: правосубъектность, права и обязанности, вытекающие из юридических фактов, юридическую ответственность, правовые принципы; 3) указывает на отраслевую взаимосвязь трудового права с конституционным, административным, гражданским процессуальным правом.

5. Определены юридические гарантии при трудоустройстве:

1. Общие, которые распространяются на всех граждан при трудоустройстве.

2. Специальные, установленные в отношении определенного круга лиц и в связи со спецификой осуществляемой деятельности. В данном случае подразумеваются ограничения в трудоустройстве несовершеннолетних, женщин, инвалидов на тяжелую или опасную работу и т.п.

Юридические гарантии в период трудоустройства предложено подразделять по сфере действия: в отношениях по трудоустройству в широком смысле и в отношениях по трудоустройству у данного работодателя.

Реализация прав граждан при трудоустройстве заключается в действии гражданина, посреднического органа, в котором происходит воплощение предписаний норм права. Их реализация может происходить по следующим направлениям:

– предупреждение (профилактика) возможных правонарушений;
– выявление уже произошедших правонарушений;
– пресечение правонарушений;
– защита и восстановление нарушенных прав;
– обеспечение законности.

6. Определено, что отношения по трудоустройству следует рассматривать в двух аспектах:

1) отношения, складывающиеся между гражданином и конкретным работодателем в процессе устройства на работу, согласования взаимовыгодных условий труда, которые регулируются нормами трудового права;

2) отношения, складывающиеся между гражданином и органом по трудоустройству в процессе поиска и подбора подходящей работы.

Выделены основные субъекты отношений по трудоустройству у данного работодателя – физическое лицо и работодатель, а также дополнительные (вспомогательные) – органы по трудоустройству (центр занятости населения и частные агентства занятости). В отношениях по трудоустройству в широком понимании к дополнительным субъектам следует добавить Министерство труда и социальной защиты РФ, поскольку оно выполняет функции по разработке и принятию нормативных правовых актов в сфере государственной поддержки граждан в период поиска работы, устанавливает перечень документов, необходимых для признания лица безработным и т.д.

7. Выявлены основания приобретения и прекращения статуса гражданина при трудоустройстве к работодателю: достижение определенного возраста и состояние здоровья.

Прекращение статуса при трудоустройстве осуществляется при возникновении трудовых отношений. Вступая в трудовые отношения, гражданин приобретает статус работника. Кроме того, гражданин вправе самостоятельно прекратить поиск работы после прохождения собеседования у возможного работодателя или при обращении в посреднические органы, тем самым лишая себя данного статуса.

8. Дополнительно к известным принципам при трудоустройстве (к которым относятся реализация права на труд, защита от безработицы, содействие в трудоустройстве, запрещение дискриминации, свобода выбора любой формы занятости, судебная защита нарушенных прав) предлагается включить новый принцип запрета на злоупотребление правом в период поиска работы.

9. Установлено, что гарантированность права на трудоустройство основывается на трех принципах: законности, справедливости и свободе. Суть принципа законности заключается в выражении права на трудоустройство в нормативных правовых актах, а также при осуществлении правосудия. Принцип справедливости при трудоустройстве должен реализовываться путем недопущения дискриминации при публикации вакансий, через запрет на дискриминирующие вопросы на собеседовании. Принцип свободы заключается в том, что гражданин

вправе выбирать род деятельности, определять свою занятость, осуществлять поиск работы самостоятельно или с помощью посреднических органов.

10. Обоснована необходимость введения гражданско-правовой ответственности работодателя за преднамеренное указание недостоверных сведений о работнике в рекомендательном письме (характеристике). Гражданин должен быть наделен правом взыскивать компенсацию морального вреда, требовать опровержения информации в связи с распространением работодателем сведений, не соответствующих действительности, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию. Под рекомендательным письмом в сфере трудоустройства следует понимать сведения в письменном виде от работодателя, с которым физическое лицо ранее состояло в трудовых отношениях, содержащие информацию о профессиональных качествах, навыках последнего с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

11. Обоснована рекомендация о внесении изменений в Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» и Трудовой кодекс РФ отдельных положений, а также по разработке и принятию Федерального закона о деятельности частных агентств занятости, Федерального закона об использовании цифровых технологий в сфере труда (отдельная глава по использованию искусственного интеллекта на этапе трудоустройства).

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в том, что обоснованные диссертантом теоретические положения актуализировали и расширили комплексное научное представление об отношениях по трудоустройству у данного работодателя. Сформулированные результаты устраняют существующие пробелы в понятийном аппарате, правовой природе отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Результаты исследования вносят вклад не только в трудовое право, но и в целый ряд отраслей российского права, касающихся административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности работодателей и частных агентств занятости, гражданского судопроизводства по рассмотрению и разрешению споров по искам граждан, ищущих работу.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования полученных выводов и предложений в правотворческой деятельности по совершенствованию законодательства о трудоустройстве в целях обеспечения прав и гарантий граждан и работодателей, а также для оптимизации деятельности организаций, оказывающих помощь в трудоустройстве.

Сформулированные автором положения, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы в учебном процессе при изучении курса «Трудовое право России», отдельных специальных курсов в сфере занятости и трудоустройства, подготовке учебных программ и учебно-методической литературы.

Степень достоверности результатов диссертационного исследования. подтверждается применением комплекса вышеуказанных методов научного исследования, соответствующих целям и задачам работы, а также значительным объемом источников, использованных при подготовке диссертации: отечественными, международными и зарубежными нормативными правовыми актами, документами судебной практики, материалами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Полученные выводы основываются на изучении более 100 монографий, учебников и учебных пособий, 34 кандидатских и докторских диссертаций, а также значительного количества научных статей.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения имени К.Н. Гусова ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет О.Е. Кутафина (МГЮА)».

Основные положения использовались автором:

– в учебном процессе: ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений» в ходе преподавания дисциплин «Трудовое право», «Правовое регулирование занятости населения», «Право социального обеспечения»; АОЧУ ВО «Московский финансово-юридический университет МФЮА» в ходе преподавания гражданско-правовых дисциплин;

– в научных докладах на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях: Международном молодежном форуме «Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках (юридические, социально-политические и философские науки)» (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2018 г.), Международном научно-практическом форуме «Россия в 21 веке: глобальные вызовы, риски и решения» (г. Москва, Российская академия наук, 2019 г.), Международной научно-практической конференции «Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования» (V Гусовские чтения)» (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2019 г.), XX Международной научно-практической конференции Юридического факультета Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова и XVII Международной научно-практической конференции «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) «Права и обязанности гражданина и публичной власти: поиск баланса интересов» (г. Москва, 2019 г.), II Международной научно-практической конференции «Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения) (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2020 г.), Международной научно-практической конференции «Повышение эффективности реализации фундаментальных научных исследований как условие долгосрочного устойчивого развития России» (г. Белгород, АПНИ, 2020 г.), аспирантском юридическом форуме ГАУГН «Трансформация российского права: тенденции, ориентиры и решения» (г. Москва, 2023 г.), VIII Всероссийской межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы современного законодательства» (г. Москва, Московский финансово-юридический университет, 2023 г.), IX Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Роль трудового права и права социального обеспечения в поддержании социального мира» (г. Екатеринбург, УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева 2023 г.), IX Международной научно-практической конференции «Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе» (IX Гусовские

чтения) (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2023 г.), VI Международной научно-практической конференции «Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения), (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2024 г.), IX Всероссийской межвузовской научно-практической конференции «Актуальные проблемы современного законодательства» (г. Москва, Московский финансово-юридический университет, 2024 г.), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы правового регулирования труда, занятости и социальной защиты» (Ивановские чтения) (г. Москва, Институт государства и права РАН, 2024 г.), Международной научно-практической конференции «Обеспечение занятости, производительного труда и социальная защита в условиях гибридных правовых режимов: междисциплинарный подход» (г. Москва, Институт государства и права РАН, 2024 г.), X Международной научно-практической конференции «За права трудящихся! Гражданин как субъект трудового права: реализация и защита прав и законных интересов в условиях современных вызовов» (г. Екатеринбург, УрГЮУ имени В.Ф. Яковлева, 2024 г.), VII Международной научно-практической конференции «Правовое регулирование в сфере труда, социального обеспечения и социального партнерства в парадигме национальных целей Российской Федерации» (Смирновские чтения) (г. Москва, Академия труда и социальных отношений, 2025 г.), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы правового регулирования занятости, труда и социальной защиты: междисциплинарный подход (о вкладе фронтовиков в развитие науки трудового права и права социального обеспечения)» (г. Москва, Институт государства и права РАН, 2025 г.), Международной научно-практической конференции «Национальные цели развития Российской Федерации через призму трудового права и права социального обеспечения» (Гусовские чтение) (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2025 г.), Международной научной конференции «Трудовое право на стыке эпох: памяти профессора С.П. Маврина» (г. Санкт-Петербург, Санкт-Петербургский государственный университет, 2025 г.);

– выносились на обсуждение в рамках дискуссий при участии в Международной научно-практической конференции «Взаимодействие науки, нормотворчества и практики в сфере труда» (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2017 г.), Научной конференции молодых ученых и студентов «Традиции и новации трудового права и права социального обеспечения в условиях современной промышленной революции» (г. Москва, Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2019 г.);

– при разработке учебных пособий «Трудовое право России», «Защита прав инвалидов», научно-практического пособия «Трудовые права работников», практического пособия для работника «Психология отношений на работе»;

– в 11 научных статьях, опубликованных в Перечне рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук; в 8 научных статьях в сборниках научных трудов, периодических изданиях, материалах докладов на научно-практических конференциях.

Структура диссертационной работы обусловлена целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих в общей сложности 8 параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы, приложений. Приводится 2 таблицы, 6 графиков, 1 схема, 1 рисунок, иллюстрирующих отдельные положения исследования.

Глава 1. Отношения по трудоустройству как отношения, предшествующие возникновению трудовых отношений

§ 1. Понятие трудоустройства: концептуальный подход

В сфере трудового права трудоустройству отводится отдельный институт. История его возникновения связана с принятием закона о биржах труда[7] в 1917 году, когда впервые было введено страхование, в том числе и от безработицы за счет взносов работодателей. Первый Кодекс законов о труде в 1918 году закрепил понятие «безработный», признал за каждым гражданином право на труд. Именно в тот период была введена государственная монополия регулирования найма рабочей силы через органы по труду. Из постановления № 19 Кубано-Черноморского исполнительного комитета по Отделу труда следует, что ни одно учреждение не вправе было принимать работников самостоятельно, только через Отдел труда. Далее функции подбора работников, профессиональной подготовки и т.п. перешли в управление кадровой службы предприятий и их ведомств. В связи с принятием Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»[8] государственная служба занятости рассматривалась как структура специальных государственных органов, в компетенцию которых входило решение проблем, связанных с занятостью населения; оказание содействия в трудоустройстве, подготовке и переподготовке граждан; социальная поддержка безработных[9].

Несмотря на то, что термин «трудоустройство» часто используется в науке, в Трудовом кодексе РФ[10], в Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О

---

[7] Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства за 1917-1918 гг. М., 1942 (утратил силу).

[8] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915 (утратил силу).

[9] См. *Шувалова И.А*. Трудоустройство органами службы занятости населения на современном этапе // Актуальные проблемы современного законодательства: сборник статей участников VIII Всероссийской межвузовской научно-практической конференции (г. Москва, 21 апреля 2023 г.): в 2 т. / под ред. Е.В. Былинкиной, С.В. Дубовиченко, Т.К. Сацкевич; Московский финансово-юридический университет МФЮА, 2023. С. 171.

[10] СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

занятости населения в Российской Федерации»[11], в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и других нормативных правовых актах, в литературе отсутствует легальное определение такого понятия. Данный факт отмечал К.П. Уржинский еще в 1967 г.[12] В современный период не представлено нормативное закрепление и в науке трудового права не разработано единое определение данного правового явления. Тем не менее, трудоустройству уделяется особое внимание правоведами[13].

Учитывая то, что научные работы предшественников являются отправной точкой дальнейшего научного поиска, рассмотрим, как трудоустройство в качестве правовой категории исследовалось в науке трудового права среди отдельных ученых-юристов.

Прежде всего отметим, что понимание термина «трудоустройство» носит разнообразный характер и рассматривается в разных направлениях. Так, некоторые правоведы определяют данную дефиницию применительно к конкретным субъектам, участвующим в правоотношениях по трудоустройству. В.Г. Иванов рассматривал трудоустройство как совокупность определенных мероприятий, которые признаны обеспечить работой, соответствующим образованием, получением специальности, освоением профессией молодое поколение[14]. А.М. Кузнецов отмечал, что под термином «трудоустройство» следует понимать комплекс мероприятий, которые должны быть направлены на обеспечение работой инвалидов, потерявших трудоспособность в следствии травм или заболеваний, а также на восстановление их трудоспособности и на организацию контроля за их трудом[15]. Схожая позиция применительно к трудоустройству инвалидов

---

[11] СЗ РФ. 2023. № 51. Ст. 9138.

[12] См. *Уржинский К.П.* Трудоустройство граждан в СССР. М.: Юридическая литература, 1967. С. 3.

[13] См. *Шувалова И.А*. Правовая природа трудоустройства на современном этапе // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2024. № 1 (156). С. 243.

[14] См. *Иванов В.Г.* Правовые вопросы трудоустройства молодежи // Правоведение. 1967. №3. С. 94.

[15] См. *Кузнецов А.М.* Правовая организация трудоустройства инвалидов в СССР (в госпромышленности): автореф. дисс. … канд. юрид. наук, Л., 1954. С. 3-9.

содержится в трудах В.В. Караваева, который указывал непосредственно на перечень мероприятий по созданию необходимых условий труда для инвалидов[16].

Анализируя труды советских ученых, следует отметить, что они в полной мере не позволяют отразить сущность самого понятия «трудоустройство», поскольку направлены лишь на создание определенной группы мероприятий относительно отдельных категорий граждан. Можно согласиться с мнением В.П. Данукина, что комплекс названных выше мероприятий выходит за рамки самого процесса устройства на работу и не входят в категорию «трудоустройство»[17].

Другая группа ученых рассматривает трудоустройство применительно к органам, которые оказывают помощь в устройстве на работу. Так, К.П. Уржинский указывал, что понятие «устройство» является родовым по отношению к понятию «трудоустройство», где первое означает самостоятельное поступление на работу, то есть, без участия «посредника» - трудоустраиваемого органа, а второе с помощью посреднических органов[18].

Схожая позиция содержится в трудах В.П. Данукина, который под трудоустройством понимал систему мероприятий организационного и правового характера, которые с помощью государственных и общественных организаций оказывают содействие в устройстве на работу. В то же время, в отличие от К.П. Уржинского В.П. Данукин разграничивал категории устройство на работу и трудоустройство вне зависимости от того, самостоятельно гражданин осуществляет поиск работы или с помощью трудоустраиваемых организаций[19].

Обращает на себя внимание точка зрения О.М. Медведева, определяющего, что трудоустройство следует отделять от самостоятельного устройства на работу[20]. Отчасти с данной позицией совпадает мнение В.Н. Скобелкина, который считал, что трудоустройство является одной из организационно-правовой формы

---

[16] См. *Караваев В.В*. Государственное социальное страхование. М., 1965. С. 157.

[17] См. *Данукин В.П.* Трудоустройство и его формы в СССР: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 1979. С. 8.

[18] См. *Уржинский К.П.* Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967. С. 4.

[19] См. *Данукин В.П.* Трудоустройство и его формы в СССР: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 1979. С. 9-10.

[20] См. *Медведев О.М.* Трудоустройство и трудовой договор (контракт). М., 1993. С. 24.

обеспечения занятости и указывал на самостоятельное существование трудоустройства с помощью соответствующих органов – посредников[21].

Среди ученых, изучающих понятие «трудоустройство» можно назвать О.В. Смирнова, который утверждал, что трудоустройство представляет собой определенную систему мероприятий по поиску и подбору работу, а также направление на профессиональное обучение[22].

В свою очередь Ж.А. Горбачева отмечала важность процесса поиска и получения работы, в который вовлечены различные участники, включая самих граждан, организации-работодатели и государство. В этом процессе ключевую роль играет предоставление услуг, направленных на нахождение подходящей работы, причем усилия должны быть направлены на учет и гармонизацию интересов всех вовлеченных сторон[23].

Аналогичная позиция изложена С.В. Кулаковой, которая определяла трудоустройство во взаимодействии с занятостью граждан путем оказания помощи соответствующих органов как гражданам, так и работодателям, учитывая интересы всех участников. При этом отмечала, что понятия «трудоустройство» и «содействие занятости» не равнозначны. Трудоустройство выступает как одна из организационно-правовых форм обеспечения (содействия) занятости, а содействие занятости является более широким по своему содержанию и включает в себя мероприятия, которые позволяют достичь определенного уровня занятости и помимо трудоустройства содействие занятости охватывает также вопросы по профессиональной подготовке, переподготовке, повышению квалификации и организации общественных работ[24].

Проанализировав представленные определения, необходимо признать, что на современном этапе подыскание подходящей работы, устройство на нее может

---

[21] См. *Скобелкин В.Н.* Трудовые отношения: учебник. М.: Норма, 2009. С. 99.

[22] См. *Смирнов О.В.* Природа и сущность права на труд. М., 1964. С. 100.

[23] См. *Горбачева Ж.А.* Необходимость правового регулирования и основные черты трудоустройства // Вестник МГУ. Серия 11. Право. 1997. № 4. С. 20.

[24] См. *Кулакова С.В.* Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2003. С. 56.

осуществляться как самостоятельно гражданином, так и с помощью специальных органов по трудоустройству, поэтому включение в данную дефиницию только услуги или комплекс мероприятий со стороны государственных органов или иных организаций не в полной мере отражают сущность самого понятия «трудоустройство».

Сторонники третьего подхода определение термина «трудоустройство» рассматривают в нескольких аспектах. Первоначально мнения ученых базировались на двух точках зрения: в широком и узком понимании. Если исследовать трудоустройство в широком смысле, то некоторые авторы трактовали его как систему мероприятий, которая организуется на государственном уровне и гарантирует работодателям создание и развитие рабочих мест, а гражданам вовлечение их в различные формы трудовой деятельности[25].

В.Н. Толкунова определяла трудоустройство в широком смысле, понимая под ним «любой процесс устройства на работу, независимо от того, самостоятельно ли гражданин устраивается на работу или же с помощью службы занятости или администрации предприятия, которое в силу закона обязано предложить работнику другую имеющуюся работу»[26]. В свою очередь, А.С. Пашков указывал, что «трудоустройство объединяет все формы трудовой деятельности, а также предпринимательство и индивидуальную трудовую деятельность, включая в понятие «трудоустройство», в широком смысле, содействие получению возможности трудиться и сам процесс применения труда по трудовому или гражданско-правовому договору»[27]. Интересно отметить, что в понятие трудоустройство был включен процесс труда, даже не по трудовому, а по гражданско-правовому договору. Предполагается, что такое толкование

---

[25] См. Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова. Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2001. 407 с.

[26] См. *Толкунова В.Н.* Трудовое право. Курс лекций. М., 2002. С. 94.

[27] См. *Пашков А.С.* Занятость, безработица, трудоустройство (обзор законодательства). СПб., 1994. С. 24.

трудоустройства может породить возникновение определенных сложностей в понимании правовой природы понятия «трудоустройство».

Следует отметить, что в большинстве случаев в науке трудового права понимание трудоустройства в узком смысле чаще всего употребляется учеными. Если анализировать рассматриваемую категорию в данном смысле, то В.Н. Толкунова определяла ее «как деятельность соответствующих государственных органов, которые признаны оказать содействие и помощь гражданам в устройстве на работу. И в качестве соответствующих органов также обозначала военкоматы, милицию, комиссии по делам несовершеннолетних и другие, которые могут способствовать устройству на работу отдельной категории граждан, например, подростков, лиц, вернувшихся из мест заключения, демобилизованных и т.д.»[28]

Ж.А. Горбачева указывала, что «к трудоустройству в узком смысле относится содействие соответствующих государственных и иных органов в подыскании работы, устройства на нее. Тогда как в широком смысле к трудоустройству относятся и случаи индивидуального поиска работы как организацией, так и гражданином и устройство на нее»[29].

Небезынтересной является точка зрения Е.В. Яшуриной, которая «рассматривала понятие «трудоустройства» в трех аспектах: узком, среднем и широком. По ее мнение, в узком понимании трудоустройство заключается в устройстве на работу к определенному работодателю до заключения с ним трудового договора. Оказание содействия в трудоустройстве следует рассматривать в среднем понимании. В широком смысле трудоустройство охватывает весь процесс, направленный к труду, включающий в себя несколько отраслей права.»[30]

Рассмотрев третье направление в понимании термина «трудоустройство», полагаем, что оно является не только самым распространённым в научной

---

[28] См. *Толкунова В.Н.* Трудовое право. Курс лекций. М., 2002. С. 94.

[29] См. *Горбачева Ж.А*. Правовое регулирование трудоустройства в Российской Федерации: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 1997. С. 54.

[30] См. *Яшурина Е.В*. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Пермь, 2003. С. 4-5.

литературе, но и в большей степени раскрывает сущность самого понятия «трудоустройство».

В то же время подразумевается, что трактовка трудоустройства одновременно в нескольких аспектах на современном этапе не является актуальной. Вероятно, что единого понимания данного правового явления будет достаточно для уяснения юридической природы трудоустройства.

Итак, проанализировав различные точки зрения к осмыслению дефиниции «трудоустройство», следует отметить, что подыскание работы, устройство на нее соответствующими органами является ключевым в науке трудового права. Вместе с тем с данной позицией сложно согласиться, поскольку в условиях современной действительности, как уже отмечалось ранее, поиск работы, устройство на нее происходит как самостоятельно гражданином, так и с помощью соответствующих органов.

Если статьи 5-10 КЗоТ 1922 г.[31] в первоначальной редакции предусматривали прием на работу только через биржи труда, впоследствии это было отменено постановлением ЦИК и СНК СССР «О порядке найма рабочей силы»[32]. В целом можно отметить в тот период повышение роли биржи труда как органа, осуществляющего содействие в устройстве на работу. На современном этапе государственные органы по трудоустройству граждан заметно теряют свои позиции по следующим причинам: во-первых, поиск и подбор подходящей работы может осуществляться гражданином самостоятельно, то есть участие органов государственной службы занятости в период трудоустройства необязательно; во-вторых, граждане не стремятся обращаться в центры занятости населения в связи нежеланием терять время на регистрацию, поиск и подбор работы, поскольку за данный период им будет выплачено пособие по безработице в небольшом размере,

[31] Кодекс законов о труде от 31 декабря 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903 (утратил силу).

[32] Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза Советских Социалистических Республик от 2 января 1925 г. «О порядке найма рабочей силы» (утратило силу).

большинство предложенных вакансий не соответствуют требованиям соискателей.[33]

Как показывает статистика, за последние несколько лет в органы службы занятости населения обратилось достаточно небольшое количество граждан в целях оказания им помощи по трудоустройству. Основываясь на данных Федеральной службы по труду и занятости приведем в качестве примера таблицу.

Таблица 1

ЧИСЛЕННОСТЬ И СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ[34]

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Тысяч человек							
Рабочая сила[35] – всего	76190	75398	74923	75350	74924	76036	76105	76352
В том числе: занятые – всего	72532	71933	70601	71719	71974	73636	74190	74437
Безработные – всего	3658	3465	4321	3631	2951	2400	1915	1592
Безработные, зарегистрированные в органах службы занятости населения – всего	693	691	2819	777	564	487	354	432

Для наглядности приведем следующие графики по состоянию на 2024 и 2025 год.

2024 г.:

График 1

Где: 76 105 тыс.– рабочая сила (мужчины и женщины), среди которых:

- 74190 тыс.– занятые граждане (мужчины и женщины);

- 1915 тыс.– безработные граждане (мужчины и женщины); среди которых 354 тыс.– безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости населения (мужчины и женщины).

---

[33] См. *Шувалова И.А.* Трудовое право России: учеб. пособие – 2-е изд. М.: РИОР: ИНФРА-М., 2018. С. 49-50.

[34] URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Ejegodnik_2024.pdf. (дата обращения 06.02.2025).

[35] По данным выборочного обследования рабочей силы.

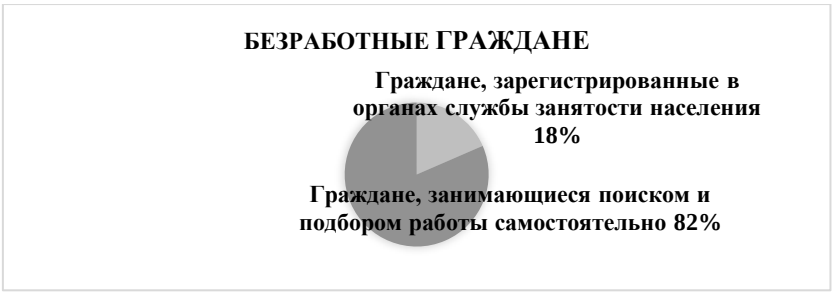


График 2

Где: 1915 тыс. – безработные граждане (мужчины и женщины), среди которых:

- 354 тыс. – безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости населения (мужчины и женщины);

- 1561 тыс. – безработные граждане (мужчины и женщины), большая часть которых предположительно занимается поиском и подбором подходящей работы самостоятельно.



2025 г.:

График 3

Где: 76352 тыс.– рабочая сила (мужчины и женщины), среди которых:

- 74437 тыс.– занятые граждане (мужчины и женщины);

- 1592 тыс.– безработные граждане (мужчины и женщины); среди которых 432 тыс.– безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости населения (мужчины и женщины).

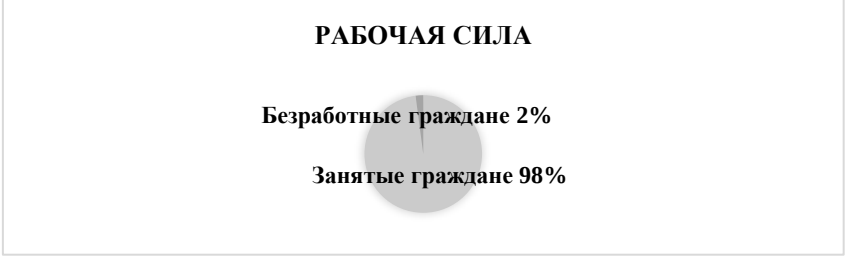


График 4

Где: 1592 тыс. – безработные граждане (мужчины и женщины), среди которых:

- 432 тыс. – безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости населения (мужчины и женщины);
- 1160 тыс. – безработные граждане (мужчины и женщины), большая часть которых предположительно занимается поиском и подбором подходящей работы самостоятельно.



Отметим, что в 2025 году среди безработных граждан общей численностью 1592 тыс. человек в органы службы занятости населения обратилось лишь 432 тыс. человек. В связи с этим предположим, что большая часть из оставшихся граждан занимались поиском работы самостоятельно или иными способами.

Только в 2020 году можно заметить увеличение количества граждан, обратившихся в органы занятости населения по сравнению с предыдущими годами, но связано это с тем, что из-за вспышки коронавирусной инфекции Правительство РФ изменило правила регистрации безработных граждан и ввело дополнительные меры социальной поддержки. В 2021 году, после отмены мер социальной поддержки, резко сократилось количество граждан, обратившихся в службу занятости.

Следует отметить, что за последние несколько лет положение на рынке труда изменилось[36]. Последние три года в Российской Федерации безработица находится

[36] См. *Скачкова Г.С.* Защита национального рынка труда // Правовое регулирование в сфере труда, социального обеспечения и социального партнерства в парадигме национальных целей Российской Федерации (Смирновские чтения). Сборник научных докладов и статей VII

на исторически низком уровне. Кроме того, с 2024 года Минтруд РФ осуществляет прогнозирование развития рынка труда в стране. Так, при разработке прогноза[37] за основу принят базовый вариант прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2024 год и плановый период 2025 и 2026 годов. Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда) с начала 2023 года последовательно снижается. По итогам года, по оценке, он составит 3,1% в среднем за год, численность безработных – 2,4 млн человек. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, составит 0,5 млн человек, уровень регистрируемой безработицы – 0,7%. По мнению Минтруда РФ, ситуация на рынке труда продолжит оставаться стабильной. Рост занятости при этом будет обеспечен расширением границ трудоспособного возраста. Уровень безработицы в среднесрочной перспективе сохранится на уровне 3,1%. К концу прогнозного периода численность занятых увеличится практически во всех видах экономической деятельности, за исключением сельского, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и рыбоводства; добычи полезных ископаемых; водоснабжения, водоотведения, организации сбора и утилизации отходов; финансовой и страховой деятельности; операций с недвижимым имуществом; государственного управления, социального обеспечения.

Однако, по-прежнему главным остается вопрос с размером пособия по безработице. Согласно Постановлению Правительства РФ от 23.01.2026 № 30 «Об утверждении коэффициента индексации выплат, пособий и компенсаций в 2026 году»[38] минимальная величина пособия по безработице составила 1 863 руб., максимальная – 15 886 рублей - в первые три месяца периода выплаты пособия по безработице, 6 209 рублей - в следующие три месяца периода выплаты пособия по безработице; 15 886 рублей - детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения

Международной научно-практической конференции. М., Академия труда и социальных отношений. 2025. С. 291.

[37] Прогноз баланса трудовых ресурсов на 2024-2026 годы. Сайт Минтруда // [Электронный ресурс]. URL: https://mintrud.gov.ru/docs/2544 (дата обращения 06.02.2026).

[38] СЗ РФ. 2026. № 5. Ст. 466.

родителей, гражданам предпенсионного возраста. Правовой механизм защиты от безработицы закреплен в ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, а одной из гарантий социальной поддержки безработных в силу ч. 1 ст. 42 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» является выплата пособия по безработице. В 2026 году в Российской Федерации величина прожиточного минимума для трудоспособного населения составила 20 644 руб., что существенно разнится с размером пособия по безработице. Становится очевидным, что данные обстоятельства противоречат ч. 1 ст. 7 Конституции РФ, поскольку достойная жизнь – это когда каждый гражданин должен иметь возможность поддерживать адекватный уровень жизни для себя и своей семьи, что включает обеспечение едой, одеждой, жильем и постоянное улучшение этих условий. Для устранения данного противоречия, необходимо внести изменения в действующее законодательство путем увеличения размера пособия, возможно, учитывая зарубежный опыт, поставить увеличение размера пособия по безработице в зависимость от того, есть ли в семье ребенок, иждивенец, имеются ли дополнительные проблемы у безработного.

В Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» термин трудоустройство применяется законодателем 89 раз, однако определения этого термина законодателем не дано. Исходя из изложенного, предлагаем авторское определение понятия трудоустройства. *Под трудоустройством следует понимать совокупность правовых, экономических, организационных мероприятий по содействию в добровольном выборе труда и формы занятости при обеспечении равных возможностей гражданам в устройстве на работу.*

Говоря о трудоустройстве, следует отметить такой термин как подходящая работа.[39] В ранее действующей ст. 4 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» такой работе соответствовала профессиональная пригодность работника, условия предыдущей работы, состояние здоровья

[39] Постановление Правительства РФ от 16.10.2024 № 1379 «Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину» // СЗ РФ. 2024. № 43. Ст. 6400.

гражданина, доступность рабочего места. Статья 27 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» внесла некоторые коррективы в данное понятие, добавив, в частности форму занятости, размер заработной платы, опыт работы, а также жизненные обстоятельства соискателя. *Кроме того, подходящая работа должна учитывать особенности граждан, ищущих работу, которые претендуют на признание их безработными и не претендующими на признание безработными.*

Представляется, что под подходящей работой следует понимать такую работу, в том числе и временного характера, которая будет соответствовать не только образованию, профессии, специальности работника, его профессиональному опыту, форме занятости (например, полную и неполную (частичную), временную, удаленную, сезонную, платформенную), местонахождению рабочего места, размеру заработной платы, но и другим условиям труда (наличию/отсутствию вредных факторов, дополнительных гарантий и компенсаций, режиму труда и отдыха, трудовой функции), направленной на реализацию материальных и духовных благ.

В результате проведенного исследования можно выделить следующие черты трудоустройства:

1) неразрывно связано с занятостью и принципами правового регулирования отношений в сфере занятости населения;

2)выступает государственной гарантией прав граждан в сфере труда и занятости;

3)его реализация (на бесплатной или платной основе) может осуществляться через государственные службы занятости; частные агентства занятости, а также самостоятельные действия лица, ищущего работу.

4)возникает на добровольной основе и в результате согласования интересов сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя.[40]

[40] См. *Шувалова И.А.* Правовая природа трудоустройства на современном этапе // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2024. № 1 (156). С. 244-246.

5)обеспечивает равные возможности гражданам независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, наличия инвалидности, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств.

Помимо определения понятия «трудоустройство» в науке трудового права выделяются также формы, виды и способы данного правового явления.

Необходимо отметить, что на современном этапе не существует единого критерия классификации трудоустройства. Некоторые правоведы способы трудоустройства делят на непосредственное, то есть устройство с помощью самостоятельных действий гражданина и его потенциального работодателя, а также трудоустройство с помощью посредников – органов по трудоустройству[41].

Отчасти схожим можно назвать предложенное деление трудоустройства О.М. Медведевым, который определяет это в качестве формы трудоустройства. В частности, О.М. Медведев различал общие (или традиционные) и специальные (специфические) организационно-правовые формы трудоустройства. К первым относится самостоятельное трудоустройство или с помощью органов занятости, а во втором акцент делается на обеспечение занятости (направление граждан на подготовку, переподготовку; организация общественных оплачиваемых работ; направление органом занятости отдельную группу населения в счет установленных квот)[42].

Ж.А. Горбачева рассматривала трудоустройство в широком смысле и обозначала следующие формы:

1) Самостоятельное трудоустройство граждан.

2) Трудоустройство с помощью действий работодателя.

3) Трудоустройство при участии посреднических органов (службы занятости населения или негосударственной организацией).

---

[41] См. *Скачкова Г.С.* Российский рынок труда и трудовые мигранты // Кадровик. 2023. № 9. С. 79.

[42] См. *Медведев О.М.* Некоторые правовые вопросы обеспечения занятости населения // Государство и право. 1992. № 8. С. 67.

В узком смысле трудоустройство, по ее мнению, делится на:

1) Трудоустройство с помощью государственного органа.

2) Трудоустройство в результате содействия негосударственной организацией.

3) Предоставление другой работы работодателям по определенным основаниям[43].

Что касается классификации трудоустройства на виды, то в данном аспекте также отсутствует единый подход. Так, Ж.А. Горбачева разделяла трудоустройство по видам в зависимости от экономических процессов движения рабочей силы на ранке труда[44]. В свою очередь другие правоведы различают виды трудоустройства в зависимости от того места, где оно осуществится и с точки зрения трудоустраиваемого субъекта[45].

Проанализировав разные мнения дифференциации трудоустройства, предлагаем следующую классификацию:

1.По способу (форме):

- самостоятельное трудоустройство;

- непосредственное обращение потенциального работодателя;

- трудоустройство с помощью рекомендательного рекрутинга;

- трудоустройство с помощью посреднических органов;

- трудоустройство с помощью специально организованных мероприятий.

2. По субъектному составу:

- категории граждан;

- продолжительности (сроку) работы;

- наличия или отсутствия образования, профессии;

- месторасположения.

---

[43] См. *Горбачева Ж.А*. Правовое регулирование трудоустройства в Российской Федерации: дисс. … к.ю.н: 12.00.05, М., 1997. С. 58-59.

[44] См. Там же. С. 61.

[45] См. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова. Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ. 2001. 496 с.

- наличия опыта работы в профессиональной (трудовой) деятельности.

- правового положения.

Как видно из представленной классификации, объединено деление трудоустройства на формы и способы. По нашему мнению, в рассматриваемом вопросе они являются схожими. Данная точка зрения также находит свое подтверждение при анализе форм и способов в других работах, рассмотренных выше.

Раскрывая способы (формы) трудоустройства следует обозначить, что их количество включает в себя шесть основных пунктов. В самом начале целесообразно выделить самостоятельное трудоустройство. Как показывает практика и приведенная выше статистика, основанная на данных Федеральной службы по труду и занятости, в современный период оно занимает лидирующие позиции.

Самостоятельное трудоустройство характеризуется прежде всего индивидуальным поиском подходящей работы следующим образом:

1) через СМИ (печатные издания, специализированные сайты в интернете, радио и телевидение и т.п.);

2) через прямое обращение к потенциальным работодателям, путем подачи резюме в отдел кадров или лично на приеме к уполномоченным сотрудникам с просьбой рассмотреть кандидатуру, а также с помощью телефонного звонка о наличии вакантных должностей;

3) через знакомых и родственников, что осуществляется путем вовлечения близкого окружения в процесс поиска работы;

4) непосредственным обращением к работодателю. Данному обращению предшествует поиск и подбор подходящей работы с помощью СМИ, знакомых и родственников;

5) через Единую цифровую платформу в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Такая возможность появилась уже достаточно давно, однако правовое закрепление получила только с принятием Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». В 2025 году такой

способ поиска работы производится через личный кабинет на портале www.trudvsem.ru. С 1 января 2025 г. было введено обязательное составление индивидуального плана содействия занятости на основании результатов профилирования гражданина и направление его проекта гражданину для ознакомления[46]. С 1 марта до 1 апреля 2025 г. действовала кампания по подаче заявок на квоту для целевого обучения на 2026/2027 гг. Изучив данную федеральную государственную информационную систему, обозначим, что очевидным плюсом ее функционирования является сокращение времени трудоустройства граждан, большинство вопросов возможно разрешить дистанционно, что, собственно, сэкономит время обратившихся лиц.

Нередко на практике возникают случаи, когда работодатель, нуждающийся в определенной кандидатуре, рассматривает резюме гражданина и приглашает его на собеседования, либо определенный гражданин получает приглашение уже непосредственно на заключение трудового договора. Чаще всего вторая ситуация встречается тогда, когда работодатель заинтересован в приеме на работу конкретного работника. Данный вид трудоустройства носит название «непосредственное обращение потенциального работодателя».

В третьем случае можно выделить относительно новый вид трудоустройства, которое, кстати, в последнее время приобретает значительную актуальность, - рекомендательный рекрутинг. Данный вид обозначает привлечение персонала работодателем в целях поиска новых работников (работника). Иногда встречаются ситуации, когда работодатель выплачивает определенное денежное вознаграждение за поиск и подбор нового сотрудника. Например, в компании «Аравия» с 2022 г. с помощью программы «Приведи друга» было трудоустроено 94 граждан по рекомендациям сотрудников. Работникам, с помощью которых удалось принять на работу граждан, было выплачено вознаграждение и вручена благодарность за вклад в развитие HR-бренда. В ООО «Эксперт Центр» программа рекрутинга начала действовать с 2020 г. для приема на работу граждан в отдел

[46] См. *Серова А.В.* Цифровое профилирование в сфере занятости населения // Кадровик. 2025. № 12. С. 123.

продаж, а с 2025 г. данная программа распространяется на все отделы и вакансии организации. Работники получают бонусы, которые увеличиваются в 3 раза в течение первых 3-х месяцев работы нового сотрудника. С 2024 г. в ООО «Сапе» работникам предоставляется бонус за стандартную вакансию – 10 тыс. руб., за привлечение работников в должности высшего звена – 20 тыс. руб.

Трудоустройство с помощью посреднических органов может осуществляться путем обращения граждан в государственную службу занятости, а также в частные агентства занятости.

Трудоустройство с помощью специально организованных мероприятий заключается в том, что во многих, особенно крупных городах, часто проводят специально организованные мероприятия – ярмарки вакансий и т.п. Посетив подобные мероприятия гражданин может найти множество предложений по вакантным должностям, особенно это касается молодых специалистов, не обладающих большим опытом работы или у которых он отсутствует, например, студенты или выпускники образовательных организаций. Кроме того, ярмарки вакансий зачастую работают в нескольких направлениях для отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в повышенной защите, например – инвалидов[47], женщин, несовершеннолетних, бывших военнослужащих и др. Ярмарки вакансий проводятся посредническими органами. Со сторонами государства – это центр занятости населения. В данном случае помощь по трудоустройству оказывается гражданам бесплатно. Кроме того, в подобных мероприятиях также принимают участие коммерческие специализированные организации – частные агентства занятости, где оплата взимается с гражданина, который занимается поиском работы, либо с организации, предоставляющей вакантные должности. Так, например, 18 апреля 2025 г. во всех регионах прошла Всероссийская ярмарка трудоустройства «Работа России», где было представлено более 520 тыс. вакансий

[47] См. *Скачкова Г.С.* Содействие занятости лиц с инвалидностью: федеральный и региональный аспекты // Формирование многополярного мира: вызовы и перспективы XI Московского юридического форума (XXIV Международной научно-практической конференции). В 3-х частях. М. 2024. С. 267.

от 23 тыс. работодателей[48]. Подобные мероприятия, безусловно, позволяют работодателям быстро и эффективно найти необходимых специалистов, а соискателям – ознакомиться с большим количеством вакансий, получить информацию о востребованных специальностях, получить практический опыт общения с работодателем.

Целесообразно отметить, что для работодателей такие ярмарки являются хорошим вариантом подыскать работников без особых финансовых затрат. Зачастую работодатели привлекаются органами службы занятости населения к участию в ярмарке вакансий на безвозмездной основе, что обеспечивает доступность посещения такого мероприятия всем гражданам. Узнать расписание ярмарок вакансий, проводимых органами службы занятости населения можно на разных сайтах, в том числе и на сайте центра занятости населения города. Учитывая то, что оповещают органы занятости населения в основном только граждан, которые зарегистрированы у них в качестве безработных, предлагаем размещать такие объявления на сайте центров занятости населения, Роструда, чтобы с данной информацией смогло ознакомиться как можно больше лиц, занимающихся поиском работы. По нашему мнению, проведение ярмарок вакансий недостаточно освещено на современном этапе. Более того, проведение онлайн-конференций в некоторых компаниях в последнее время создает конкуренцию таким ярмаркам.

Отдельно рассмотрим трудоустройство по распределению, которое, заметим, в настоящее время для всех де факто отсутствует. Практика распределения выпускников учебных заведений была распространена и широко применялась в СССР. Так, молодые специалисты, не имевшие опыта работы, гарантировано обеспечивались работой. Согласно Положению о распределении и использовании в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных учебных заведений[49], действующему в тот период, выпускников высшего или среднего

---

[48] Всероссийская ярмарка трудоустройства. Сайт Минтруда // [Электронный ресурс]. URL: https://mintrud.gov.ru/employment/291 (дата обращения: 15.02.2026)

[49] Приказ Гособразования СССР от 22 августа 1988 г. № 286 «Об утверждении Положения о распределении и использовании в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных учебных заведений» // Бюллетень Госкомобразования. 1988. № 11 (не действует).

специального учебного заведения направляли по распределению на основании специальной комиссии на три года в организации с дальнейшим заключением трудового договора. При этом молодым специалистам выплачивалось пособие и денежная компенсации в связи с переездом, а также при необходимости предоставлялось жилье.

С 2012 года действует программа поддержки медицинских работников «Земский доктор». Так, медицинские работники могут получить единовременную выплату и найти стабильную работу в тех регионах, где не хватает специалистов. Подобным примером также выступают программы «Земский учитель», «Земский работник культуры»

Целесообразно отметить, что, например, в Республике Беларусь практика распределения всех выпускников, обучающихся за счет средств государственного бюджета, применяется в данное время, что закреплено в ст. 83 Кодекса Республики Беларусь об образовании[50].

В 2018 году в России были предприняты попытки вернуть систему распределения всех выпускников, обучающихся на бюджетной основе, но данный законопроект подвергся критике, большинство специалистов указывали на противоречие ч. 3 ст. 43 и ч. 1, 2 ст. 37 Конституции РФ.

В 2025 году по инициативе Правительства РФ был внесен на рассмотрение законопроект, обязывающий выпускников медицинских организаций, обучающихся на бюджетной основе, отработать три года в учреждении по программе обязательного медицинского страхования. С 1 марта 2026 года соответствующие поправки вступили в силу.

По нашему мнению, целесообразно ввести частичное распределение выпускников вузов на добровольной основе. При поступлении заключается соответствующий договор, обязывающий государство оплатить обучение, что в дальнейшем породит обязанность выпускника «отработать» минимум 1 год по распределению. Проработав 1 год по специальности, работник также приобретает

[50] Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 года №243-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2011. № 13. 2/1795.

минимальный опыт работы, который часто требуется при приеме на работу. Кроме того, необходимо обеспечить выпускника гарантиями по оплате расходов на переезд, выплату единовременного пособия «подъемные».

Подобная меры позволит выпускникам гарантировать рабочее место и решить проблему их трудоустройства[51].

Анализируя рынок труда, отметим, что в большинстве случаев работодатели отдают предпочтение соискателям с опытом работы, что порождает проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций[52].

Для решения данной проблемы необходимо разрабатывать механизмы, обеспечивающие взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг в современный период. Подготавливая будущих специалистов, нужно брать во внимание перспективы их дальнейшего трудоустройства.

Кроме того, трудоустройство по распределению могло бы повысить ответственность студентов, поступающих бесплатно (за счет бюджетных средств государства), так как при поступлении в образовательную организацию они будут руководствоваться не тем, на какую легче специальность поступить, а по которой им придется работать в течение нескольких лет. По аналогии с силовыми структурами (ведомствами) государственные предприятия могли бы планировать заказ на специалистов, что позволит снизить дефицит кадров в государственных организациях, особенно в небольших городах и сельской местности[53]. При этом необходимо учитывать практику прошлого времени и скорректировать ее применительно к условиям современной действительности.

Итак, приведенная выше классификация трудоустройства по субъектному составу представлена в зависимости от граждан, ищущих работу, поскольку

---

[51] См. *Шувалова И.А.* Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения // Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения). Сборник научных докладов II Международной научно-практической конференции, Москва, 20 февраля 2020 г. / Акад. труда и соц. отношений, Юрид. фак. — Москва: АТиСО, 2020. С. 85-86.

[52] См. *Шувалова И.А.* К вопросу о трудоустройстве юристов (на примере г. Москвы) // Кадровик. 2019. № 5. С. 60.

[53] См. *Трутаева А.В.* Мотивационный фактор в вопросе трудоустройства в сельской местности // Право и государство: теория и практика. 2022. № 11 (215). С. 139.

именно от них зависят определенные правовые условия, особенности и последствия трудоустройства, закрепленные в действующем законодательстве.

Трудоустройство можно классифицировать по основанию - категории граждан. В свою очередь, категорию граждан целесообразно разделить на общую, особенную и особую (специальную). В первом случае речь идет о работниках, на которых трудовое законодательство распространяется без каких-либо особенностей, то есть большинство лиц, ищущих работу. Во втором аспекте к категории граждан следует отнести военнослужащих; иностранных граждан и лиц без гражданства; совместителей, дистанционных работников, граждан, работающих у работодателей – физических лиц и др., на которых распространяются особенности регулирования труда, в том числе закрепленных в Трудовом кодексе РФ. В третьем указывается на работников, которые остро нуждаются в социальной защите и, как правило, испытывают трудности в поиске работы. К данной категории можно отнести инвалидов, несовершеннолетних, молодых специалистов, женщин, лиц пожилого и предпенсионного возраста.

Продолжительность занятости также оказывает влияние на срок работы. В связи с чем необходимо выделить временное, сезонное и постоянное трудоустройство.

Профессии граждан могут быть классифицированы на основе их образовательного статуса и владения профессией в следующем порядке:

- категория включает тех, кто получил образование и владеет профессией;

- люди без профессионального образования и профессии;

- те, кто участвовал в программе обучения, включая профессиональную подготовку или переквалификацию, в промежутке поиска работы.

Также трудоустройство можно приводить в зависимость от месторасположения. Не всегда устройство на работу происходит в пределах определенных организаций, но и в других регионах, а также за рубежом. Таким образом, следует выделить трудоустройство в той же местности, в другой местности, за территорией Российской Федерации.

По наличию опыта работы в профессиональной (трудовой) деятельности трудоустройство можно разделить на следующие категории граждан:

- впервые ищущих работы (ранее не работавших), то есть не имеющих опыта работы;

- прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства;

- имеющих опыт профессиональной (трудовой) деятельности, но уволенных. В свою очередь, их можно разделить в соответствии с основаниями прекращения трудового договора, указанным в ст. 77 ТК РФ.

Кроме того, следует различать трудоустройство по правовому положению лиц, ищущих работу. Особенность заключается в том, что трудоустройство может быть осуществлено гражданами Российской Федерации и иностранными. Во втором случае необходимо учесть нормы, регулирующие трудовую деятельность иностранных граждан в Российской Федерации[54], закрепленные в ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»[55].

Безусловно, представленная классификация трудоустройства не является исчерпывающей и может быть дополнена иными способами (формами) и субъектным составом.

Необходимо отметить достаточно большое количество нормативных правовых актов, регулирующих аспекты трудоустройства.

Так, Конституция РФ в 1993 году в ст. 37 провозгласила, что труд свободен, а принудительный труд запрещен, что каждый гражданин вправе распоряжаться своими способностями к труду, выбирать себе профессию, направление трудовой деятельности, при этом не гарантируя обеспечение каждого местом работы. Учитывая то, что в Федеральном законе «О занятости населения в РФ» указано на содействие гражданам при трудоустройстве, в ст. 1 ТК РФ закреплено

---

[54] См. *Скачкова Г.С.* Иностранная рабочая сила в России: вопросы эффективности правового регулирования // Кадровик. 2023. № 2. С. 20.

[55] СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

трудоустройство у данного работодателя, а среди основных принципов правового регулирования законодатель указывает на защиту от безработицы, содействие в трудоустройстве[56].

Безусловно, понятия «занятость» и «трудоустройство» неразрывно связаны между собой и находят свое отражение в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации». При этом целесообразно отметить, что законодатель, широко используя термин «трудоустройство», не дает его легальное определение, в ст. 2 указанного Закона закреплено только определение понятия «занятость».

Необходимо обозначить, что в кодифицированном основном законе о труде нашей страны – Трудовом кодексе РФ также не представлено определение понятия «трудоустройство», хотя законодатель регулирует отношения в сфере занятости и трудоустройства, закрепляя их в качестве принципов правового регулирования[57].

Кроме того, Трудовой кодекс РФ обеспечивает защиту прав работников в момент вступления в трудовые отношения. В нем содержатся пункты, касающиеся трудоустройства лиц младше 18-ти лет, а также условия, при которых у профсоюзных работников сохраняется заработная плата во время их перехода на новую работу, в случае наличия веских причин для этого. Кроме того, Трудовой кодекс РФ регламентирует труд тех граждан, которые частным агентством занятости переводятся для выполнения обязанностей к другим лицам (физическим или юридическим), на основании специального соглашения о предоставлении рабочей силы.

Для сравнения следует указать, что в ранее действующем Кодексе законов о труде РФ[58] определялись права граждан на трудовую деятельность, устанавливались основные гарантии государства по этому праву, а также

---

[56] См. *Шувалова И.А*. Законодательство о трудоустройстве: общая характеристика, пробелы и коллизии // Юрист. 2020. № 9. С. 53.

[57] См. *Обухова Г.Н.* Содействие занятости и трудоустройства граждан согласно новым потребностям современного рынка труда // Правоприменение в публичном и частном праве. Сборник Международной научной конференции. Омск. 2022. С. 232.

[58] Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) // Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 123 (утратил силу).

обозначались юридические, экономические, и организационные аспекты, которые способствуют созданию рабочих мест. Но, тем не менее, содержание термина «трудоустройство» так и не было раскрыто и легально закреплено.

При рассмотрении механизмов регулирования процесса поиска работы целесообразно упомянуть ключевые международные документы. Примерами таковых являются: статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах[59], а также статьи 23 и 25 Всеобщей декларации прав человека[60].

Кроме того, можно обозначить некоторые Конвенции МОТ, посвященные вопросам трудоустройства и занятости: Конвенция № 122 «О политике в области занятости»[61] и Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов»[62].

В международных правовых актах обеспечение рабочих мест считается ключевым элементом для обеспечения трудовых прав граждан, включая гарантии занятости и защиту от безработицы, выступая таким образом основой для осуществления права на работу и социальную защиту[63].

Отдельные положения в сфере трудоустройства закреплены в различных федеральных законах:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[64] (затрагиваются вопросы в области информационной

---

[59] Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

[60] Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // РГ. 1995. № 67.

[61] Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Заключена в г. Женеве 09.07.1964) // Ведомости ВС СССР. 1967 № 45. Ст. 608.

[62] Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Заключена в г. Женеве 20.06.1983) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 2031 - 2035.

[63] См. *Обухова Г.Н.* Единство и дифференциация правового регулирования рынка труда в странах ЕАЭС // Федеративное государство: историко-правовой опыт и современные практики (к 100-летию образования СССР). Сборник международной научно-практической конференции. Омск. 2022. С. 493.

[64] СЗ РФ. 2012. № 53 (часть I). Ст. 7598.

открытости образовательных организаций по трудоустройству выпускников - п. п. с) п. 1 ч. 2 ст. 29);

- Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»[65] (указаны нюансы трудоустройства, которые могут оказать влияние на периоды, засчитываемые в страховой стаж - п. 4 и п. 7 ч. 1 ст. 12);

-Федеральный закон от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»[66] (установлено, что оказание услуг по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ подлежит обязательному лицензированию – п. 35 ч. 1 ст. 12);

- Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[67] (касается вопроса, когда сотрудник государственной службы, который уходит с работы в организациях на Крайнем Севере или в равнозначных территориях, имеет право на получение дополнительной компенсации. Это условие активируется, если в период до одного месяца после даты увольнения сотрудник обратился за помощью в поиске новой работы в том же ведомстве, но ему не предложили подходящего места. - ч. 3.2. ст. 37);

- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»[68] (определены случаи, когда компенсационные выплаты не подлежат обложению страховыми взносами в период трудоустройства при наличии некоторых оснований – п. п. 2 п. 1 ст. 20.2).

- Регистрация граждан в органах службы занятости населения производится в соответствии с Правилами регистрации безработных граждан, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16 октября 2024 г. № 1379[69];

---

[65] СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6965.
[66] СЗ РФ. 2011. № 19. Ст. 2716.
[67] СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
[68] СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
[69] СЗ РФ. 2024. № 43. Ст. 6400.

Некоторые аспекты трудоустройства содержатся в нормативных правовых актах, действующих в отношении отдельных категорий граждан[70]. В ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»[71] указаны специальные мероприятия для инвалидов для того, чтобы гарантировать им трудовую занятость[72]. Статья 22 Федерального закона № 181 является отсылочной к Федеральному закону «О занятости населения в Российской Федерации», которая, в свою очередь, раскрывает данное понятие и закрепляет требования к их созданию.

В связи с принятием Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» (ст. 38) квотирование рабочих мест для инвалидов определяются нормативными правовыми актами субъектов РФ, исходя из среднесписочной численности работников представительств и филиалов работодателя за предыдущий квартал. Согласно разъяснениям Минтруда, квота не устанавливается для обособленных подразделений, которые не являются филиалами и представителями работодателя[73]. В качестве примера можно привести Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»[74], Закон Московской области от 25 апреля 2008 г. № 53/2008-ОЗ «О квотировании рабочих мест»[75].

Отдельные льготы по трудоустройству закреплены в ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-I «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»[76].

Очевидно, что приведенные обстоятельства свидетельствуют о необходимости внесения изменений в действующее законодательство. Так,

---

[70] См. *Серова А.В.* Направления дифференции законодательства о труде и занятости населения: в фокусе внимания молодежь и молодые специалисты // Актуальные проблемы российского права. 2024. Т. 19. № 5 (162). С. 62.

[71] СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

[72] См. *Пузыревский С.А.* Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2001. С. 4.

[73] Письмо Минтруда России от 30.10.2024 № 16-6/В-1190 // Официальные документы в образовании. 2024. № 33.

[74] Тверская. 13. 2004. № 156.

[75] Подмосковные известия. 1999. № 185.

[76] РГ. 1993. № 27.

предлагается определение понятия «трудоустройство» закрепить в ст. 2 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», а именно ч. 1 ст. 2 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» дополнить приложенным авторским определением понятия занятости.

Вышеизложенные факты, демонстрируют, что вопрос о понятии и сущности трудоустройства на протяжении многих лет занимал значительное место в науке трудового права, в связи с чем нормативное закрепление данной категории позволит разрешить некоторые дискуссии в толковании и станет достаточным для уяснения юридической природы трудоустройства.

§ 2. Правовая природа отношений по трудоустройству у данного работодателя

В Трудовом кодексе Российской Федерации первая статья устанавливает ключевые задачи, среди которых трудоустройство у данного работодателя. Во второй статье подчеркивается, что на первых позициях стоят такие принципы, как борьба с безработицей и обеспечение поддержки в трудоустройстве.

Обратим внимание, что в Трудовом кодексе РФ, в частности, статьях 1, 2, 15 и др. законодатель указывает именно на трудовые отношения, а не трудовые правоотношения. Исходя из анализа норм ст. 15 ТК РФ полагаем, что в приведенных определениях принципиальных отличий нет, так как общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в форме трудовых правоотношений, то есть в них уже реализованы нормы трудового права. Учитывая тот факт, что в науке трудового права чаще всего оперируют понятием «трудовые правоотношения», рассмотрим его понятие.»[77].

Безусловно, проблемы правоотношений занимают особое место в науке, о чем свидетельствует многочисленное количество трудов, посвященных данному

[77] См. *Додонов В. Н., Ермаков В. Д., Крылова М. А*. и др. Большой юридический словарь. М., 2001. 419 с.

вопросу (Ю.К. Толстой[78], О.С. Иоффе[79], Н.Г. Александров[80], С.Ф. Кечекьян[81], Р.О. Халфина[82] и др.).

В отраслевых юридических направлениях вопрос правоотношений также широко исследуется. В трудовом праве изучением данного вопроса занимались: Л.Я. Гинцбург[83], Н.Г. Александров[84], М.А. Вишнякова[85], М.А. Драчук[86], Н.В. Закалюжная[87], А.Т. Барабаш[88], В.Н. Скобелкин[89] и др. Также большое количество диссертаций было посвящено данному правовому явлению, среди которых можно назвать работы С.В. Зверева[90], В.И. Попова[91], Е.А. Лазаревой[92], Э.Н. Бондаренко[93], В.Г. Сойфер[94] и др.

---

[78] См. *Толстой Ю.К.* К теории правоотношения: монография. Ленинград: из-во: Ленинградского Ун-та, 1959. 88 с.

[79] См. *Иоффе О.С.* Спорные вопросы учения о правоотношении // Очерки по гражданскому праву. Сборник статей. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та. 1957. С. 21-64.

[80] См. Законность и правоотношения в советском обществе / Александров Н.Г. М.: Госюриздат, 1955. 176 с.

[81] См. Правоотношения в социалистическом обществе / Кечекьян С.Ф. М.: Изд-во: АН СССР, 1958. 187 с.

[82] См. *Халфина Р.О.* Общее учение о правоотношении: монография. М.: Юридическая литература, 1974. 352 с.

[83] См. *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М. 1977.

[84] См. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение: монография / Александров Н.Г. М.: Проспект, 2008. 344 с.

[85] См. *Вишнякова М.А.* Статика и динамика трудовых правоотношений // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6. С. 145 - 150.

[86] См. *Драчук М.А.* «Право занятости» как система отношений по организации труда и управлению трудом в структуре предмета трудового права // Трансформация парадигмы трудового права в постиндустриальном информационном обществе. Сборник статей Международной научно-практической конференции. М. 2022. С. 37.

[87] См. *Закалюжная Н.В*. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. М.: КОНТРАКТ, 2013. 60 с.

[88] См. *Барабаш А.Т*. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12.

[89] См. *Скобелкин В.Н*. Трудовые правоотношения. М., 2006.

[90] См. *Зверев С.В*. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2007.

[91] См. *Попов В.И.* Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2000.

[92] См. *Лазарева Е.А.* Процессуальные особенности рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Саратов, 2005.

[93] См. *Бондаренко Э.Н*. Основания возникновения трудовых правоотношений: дисс. ... дисс. … д-ра юрид. наук: 12.00.05, М., 2004.

[94] См. *Сойфер В.Г*. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2004.

Необходимо обозначить, что «атрибутом возникновения трудовых отношений является трудоустройство. Данные отношения также именуются предшествующими, так как сами трудовые отношения еще не возникли – трудовой договор не заключался и фактически работник к исполнению своих обязанностей не приступил. Когда посреднический орган по трудоустройству предлагает кандидатуру будущего работника или гражданин приходит на собеседование к потенциальному работодателю, порождает, в случае взаимных согласованных интересов сторон, возникновение трудовых отношений».[95]

Заметим, что еще в 20-е годы прошлого столетия правоведы в предмет трудового права включали отношения по организации общественных работ, по регулированию на рынке труда, направление безработных на предприятие, что, по сути, близко к отношениям по трудоустройству. Со временем данные отношения трактовались двояко. Так, одни ученые указывали, что отношения по трудоустройству не могут входить в предмет трудового права[96]. Другие правоведы отмечали, что в предмет трудового права могут быть включены только отношения, которые складывались именно по распределению и организации рабочей силы[97]. Третья группа ученых признавали, что они включаются в предмет трудового права, поскольку являются производными от трудовых отношений[98].

«В современный период некоторые ученые в качестве основного предмета трудового права называют общественные отношения по поводу применения и организации труда или работы»[99].

---

[95] См. *Шувалова И.А.* Трудовые права работников: науч.-практич. пособие. М.: ИНФРА-М, 2017. 12-13 с.

[96] См. *Толкунова В.Н.* Предмет и система советского трудового права. М., 1957. 5 с.

[97] См. *Киселев Я.Л.* Основы трудового законодательства СССР. М., 1961. 3 с.

[98] См. *Орловский Ю.П.* Правовое регулирование граждан в СССР // Советское государство и право. 1963. № 8. С. 35.

[99] См. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право. 2015. С. 12.

«Другие авторы излагают, что к предмету трудового права относятся трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения»[100].

«В целом, анализируя разные точки зрения к понимаю предмета трудового права, остановимся на более распространенном подходе, согласно которому «предмет трудового права - это трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми, т.е. комплекс общественных отношений (трудовые и производные от них)»[101].

Исходя из этого и предложенного нами ранее определения понятия «трудоустройство» обозначим, что отношения по трудоустройству следует рассматривать в двух аспектах.

Во-первых, это отношения, складывающиеся между гражданином и конкретным работодателем в процессе устройства на работу, согласования взаимовыгодных условий труда, которые регулируются нормами трудового права.

Во-вторых, это отношения, складывающиеся между гражданином и органом по трудоустройству в процессе поиска и подбора подходящей работы. Здесь обратим внимание, что отношения между лицом, ищущим работу и службой занятости населения регулируются положениями Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», а отношения между гражданином и частным агентством занятости осуществляются в силу гражданского законодательства (ГК РФ и Закон РФ «О защите прав потребителей»[102]).

Следовательно, можно сделать вывод, что отношения по трудоустройству у данного работодателя включены в общее понятие «отношения по трудоустройству».

---

[100] См. *Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г.* Трудовое право: Уч. пособие. 2-е изд., испр. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 5.

[101] См. *Жданова О.В., Мирошниченко Н.В., Дедюхина И.Ф., Токмаков Д.С.* Трудовое право: курс лекций. Ставрополь: СтГАУ. 2013. С. 4. Воробьев В.В. Трудовое право: курс лекций. Учебное пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2015. С. 8. и др.

[102] Закон РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 140.

Для того чтобы раскрыть сущность отношений по трудоустройству, выделим их характерные черты:

1. В контексте трудоустройства проявляются ключевые принципы, закрепленные в основных законодательных актах страны - гарантии свободы профессионального самоопределения, поддержка в поиске работы и предоставление защиты от безработицы, которые определены в 37-й статье Конституции РФ и во второй статье Трудового кодекса РФ. А также отдельные нормы в зависимости от формы отношений в сфере трудоустройства, закрепленные в:

- Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации»: в отношениях между гражданином и службой занятости;
- ГК РФ и Законе РФ «О защите прав потребителей»: в отношениях между гражданином и частным агентством занятости;
- ТК РФ: в отношениях между гражданином и работодателем.

2. Правоотношения по трудоустройству признаны способствовать возникновению трудовых отношений, где отношения по трудоустройству выступают скорее, как способ реализации трудовых отношений. При этом необходимо подчеркнуть, что помимо заключения трудового договора, с лицом, ищущим работу, может быть заключен и ученический договор.

3. Наличие в отношениях по трудоустройству определенного субъектного состава. В частности, к посредническим органам по трудоустройству можно отнести как государственную службу занятости, так и частные агентства. Достаточно расширен перечень другого субъекта анализируемых отношений - лиц, ищущих работу, которые были рассмотрены выше в качестве видов трудоустройства по категории граждан и представлены в Таблице 2.

4. Отношения по трудоустройству тесно взаимодействуют с отношениями, регулируемыми другими отраслями права. Например, с административным правом – нарушение трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов в сфере трудового права (ст. 5.27 КоАП РФ[103]); - нарушение прав инвалидов в области занятости и трудоустройства (5.42 КоАП РФ); - неподача работодателем сведений о свободных вакансиях в органы службы занятости населения (19.7 КоАП РФ). С уголовным правом – необоснованный отказ в приеме на работу беременной женщине или женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ[104]). С конституционным правом - право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ст. 37 Конституция РФ). С правом социального обеспечения – порядок и условия признания гражданина безработным, пособие и материальная помощь. С гражданским процессуальным правом – рассмотрение трудовых споров в суде. В частности, отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке.

В свою очередь, необходимо четко различать трудовые правоотношения от административно-правовых, возникающих в контексте взаимодействия с органами, регулирующими трудоустройство, включая государственную службу занятости и частные агентства. Это важно, поскольку взаимоотношения с такими органами в рамках контроля и надзора отличаются от непосредственных трудовых отношений между работником и работодателем.

5. Отношения по трудоустройству носят, как правило, временный характер. Данное обстоятельство можно объяснить тем, что цель трудоустройства заключается в том, чтобы найти подходящую работу гражданину, а работодателю сотрудника по требуемым характеристикам. Приведем данные Роструда за 2025 год.

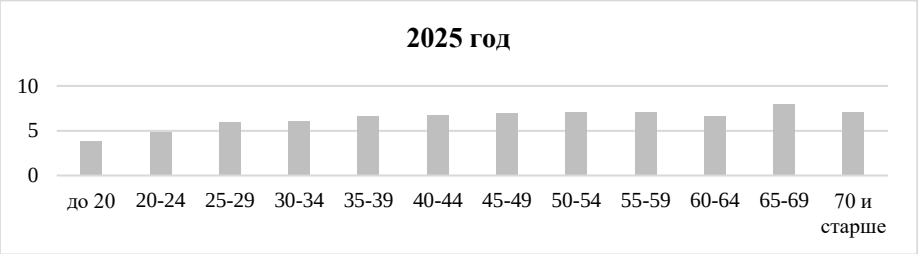
---

[103] Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

[104] Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ Р. 1996. № 25. Ст. 2954.

График 5

СРЕДНЯЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПОИСКА РАБОТЫ БЕЗРАБОТНЫМИ ПО ВОЗРАСТНЫМ ГРУППАМ (в месяцах)[105]



Как наглядно показывают данные, отраженные в графике, дольше всего процесс трудоустройства затягивается у граждан в возрасте от 50 лет (больше семи месяцев). В то же время граждане, возраст которых находится в диапазоне до 20 лет и 20-24 лет поиск работы происходит значительно быстрее.

6. В сфере трудоустройства можно выделить три ключевых типа взаимодействий, имеющих свою специфику и самостоятельность, но при этом тесно связанных друг с другом, которые складываются:

- между трудоустраиваемым органом и ищущими работу лицами;

- непосредственно между гражданами и будущим работодателем;

- а также между трудоустраиваемыми органами и работодателями, которым необходимы сотрудники.

Таким образом, характерные черты позволяют более глубоко познать отношения по трудоустройству и выявить их сущность.

Необходимо отметить, что отношения по трудоустройству, в широком смысле, возникают при размещении соискателем резюме, размещении работодателем вакансии, обращении гражданина к работодателю самостоятельно или его обращении к посредническому органу по трудоустройству, участии в ярмарках вакансий и т.д.

---

[105] Средняя продолжительность поиска работы. Сайт Федеральная служба государственной статистики // Росстат: [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 15.02.2026).

Здесь также отметим, что данным отношениям еще предшествует процедура возникновения трудовой работодательской правосубъектности, то есть государственная регистрация в соответствующих органах и приобретение статуса работодателя.

Отдельно целесообразно отметить, на наш взгляд, положительные изменения в процедуре получения статуса работодателя, которые позволили упростить подачу документов. С 2023 года организация или индивидуальный предприниматель отправляет отчет по форме ЕФС-1 в Социальный фонд России и тем самым, приобретает соответствующий статус, до указанного периода требовалось подавать заявление о приеме первого работника в Фонд социального страхования и отправлять документ кадрового учета (по форме СЗВ-ТД) в Пенсионный фонд России и Федеральную налоговую службу.

В целом, прекращаются отношения:

1) со стороны работодателя:

- при потере статуса работодателя;

- ликвидации организации (должности нотариуса), прекращении деятельности индивидуального предпринимателя (статуса адвоката);

- смерти работодателя – физического лица, а также при объявлении судом лица умершим или безвестно отсутствующим;

- при снятии работодателем публикации о вакантной должности;

- при заключении трудового договора;

2) со стороны гражданина, ищущего работу:

- в случае его смерти;

- при снятии (удалении) резюме;

- при заключении трудового договора.

А также при наступлении чрезвычайных обстоятельств.

Далее проанализируем отдельно каждую обозначенную группу взаимоотношений.

Начнем с последнего пункта - взаимодействие между посредническими органами и работодателями. Данные отношения выполняют поддерживающую роль и могут раскрываться с двух сторон.

Во-первых, в отношениях между работодателем и государственной службой занятости особое значение имеет передача данных работодателем о вакантных должностях, закрепленная в ст. 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации». Возникают данные отношения при наличии у организации или индивидуального предпринимателя статуса работодателя наряду с появлением вакантной должности. Отдельно укажем, что сам по себе статус работодателя не порождает обозначенные права и обязанности. Под вакантной должностью следует понимать штатную единицу в штатном расписании, с которой не заключен трудовой договор, и работа, по которой осуществляется путем совмещения должностей (профессий), расширения зон обслуживания или увеличения объема работ[106]. Прекращаются данные отношения при отсутствии вакантной должности.

Во-вторых, работодатель вправе обратиться в органы по трудоустройству за содействием в подборе необходимых сотрудников.

С органами государственном службы занятости отношения возникают при подачи работодателем заявления о предоставлении государственной услуги содействия в подборе необходимых работников в центр занятости населения, либо через портал «Работа России». Прекращаются отношения в данном контексте при оказании услуги органами службы занятости населения – работодатель принял на работу гражданина по направлению от центра занятости населения или при отказе работодателя от такого содействия (отзыв соответствующего заявления).

При возникновении отношений между работодателем и частным агентством занятости необходимо обращение работодателя в организацию и заключение соответствующего договора по подбору персонала на взаимовыгодных условиях.

---

[106] Позиция Роструда по определению понятия «вакантная должность». Сайт Онлайнинспекция.рф // [Электронный ресурс]. URL: https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/144471?clckid=c2448f2e (дата обращения: 01.08.2026).

Прекращаются рассматриваемые отношения на основании условий прекращения договора (по соглашению сторон, по инициативе одной стороны, при исполнении договора и т.д.), заключенного между частным агентством занятости и работодателем.

По мнению А.В. Серовой обозначенные отношения также включаются в отношения по трудоустройству[107]. Не можем согласиться с данной позицией по следующей причине. Трудоустройство подразумевает поиск и подбор подходящей работы гражданином (основным субъектом), устройство на нее (к работодателю – основному субъекту). Данные действия осуществляются физическим лицом самостоятельно или с помощью посреднических органов (дополнительным субъектом). Взаимодействие между работодателем и посредническом органом реализуется в отношении гражданина, следовательно, меняется субъектный состав, где основными участниками являются работодатель и орган по трудоустройству, а дополнительным – гражданин.

Данные отношения, полагаем, следует именовать как отношения по подбору персонала, которые, безусловно, включаются в институт трудоустройства, поскольку оказывают вспомогательную функцию – помогают гражданам устроиться на работу, но не относятся к отношениям по трудоустройству.

Первое и второе взаимодействие целесообразно уже включить в отношения по трудоустройству.

Отношения между посредническими органами и лицами, ищущими работу признаны содействовать трудоустройству граждан с помощью вспомогательного субъекта: государственной службы занятости или частного агентства занятости. Возникают они на основании юридического факта – обращения физического лица[108]. В органах государственной службы занятости потребуется подача заявления об оказании государственной меры поддержки – содействия в поиске и

---

[107] См. *Серова А.В.* Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2016. С. 16.

[108] См. *Шувалова И.А.* Трудоустройство с помощью посреднических органов в период распространения коронавирусной инфекции: правовые аспекты // Кадровик. 2020. № 8. С. 19.

подборе подходящей работы, а в частном агентстве занятости – заключение соответствующего договора оказания услуг.

Обозначенные отношения всегда могут быть прекращены по инициативе данного лица либо со стороны посреднического органа по трудоустройству в предусмотренных законом (ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации - снятие безработных граждан с регистрационного учета), а иногда и договором (который заключается при обращении в частные агентства занятости) случаях, а также по истечению срока действия договора[109]. В последнем варианте уместнее предполагать частные агентства занятости.

Что касается отношений по трудоустройству у данного работодателя, то в науке трудового права принято считать, что данные отношения возникают при обращении соискателя к конкретному работодателю для устройства на работу[110]. Другие ученые полагают, что такие отношения также возникают на основании договора, например, заключенного между студентом и работодателем в рамках целевой подготовки специалистов[111]. А.В. Серова[112] указывает, что отношения по трудоустройству у данного работодателя могут возникнуть не только в момент обращения соискателя к работодателю, но и в момент распространения ими информации о себе, вакантной должности и т.д.

По нашему мнению, отношения между лицом, ищущим работу, и конкретным работодателем (отношения по трудоустройству у данного работодателя) могут возникнуть при предъявлении безработным направления от государственного органа службы занятости для заключения трудового договора, либо при самостоятельном обращении к работодателю (отправка или

---

[109] См. *Гамидова Н.З.* Возмездное оказание услуг в гражданском праве // Закон и право. 2021. № 5. С. 75

[110] См., например, *Долова А.З.* Юридические факты в трудовом праве: монография. М., 2009. С. 272.; *Расулов З.С.* Правовое регулирование трудоустройства в новых условиях хозяйствования: на материалах Республик Узбекистан и Беларусь: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, наук. М., 1992. С. 134.

[111] См., например, *Кулакова С.В.* Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2003. С. 116.

[112] См. *Серова А.В.* Об основаниях возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». № 5. 2016. С. 73.

предоставление лично резюме, явка на собеседование и т.п.). Во втором случае возникновение отношений следует отнести к ряду некоторых процедур – определенных действий и со стороны работодателя. Это включает, например, организацию собеседования при приеме на работу, в рамках которого проводится беседа, профессиональное и /или психологическое тестирование, физическому лицу также могут предложить заполнить анкету с данными по опыту работы, образованию и т.д., возможен отказ в приеме на работу.

Прекращаются отношения в рассматриваемом контексте при заключении трудового договора, при отказе гражданина, ищущего работу заключать соответствующий договор, а также при отказе в приеме на работу по инициативе работодателя, по соглашению сторон, смерти сторон, наступлении чрезвычайных обстоятельств.

А.В. Серова отмечает также, что в случае отказа в приеме на работу отношения по трудоустройству у данного работодателя приостанавливаются при обращении гражданина в суд и возобновляются при вынесении судом определения о принятии иска[113]. Позволим себе не согласиться с данным мнением.

Во-первых, принятие иска свидетельствует о возбуждении гражданского дела в суде первой инстанции. Неизвестно, какое решение вынесет суд, возможно это будет отказ в удовлетворении исковых требований.

Во-вторых, отношения по трудоустройству у данного работодателя предполагают прямое взаимодействие субъектов (собеседование, обсуждение условий труда и т.д.). При рассмотрении иска в суде подобное взаимодействие не осуществляется.

В-третьих, правоведом не было уточнено, с какими исковыми требованиями обращается гражданин. Так, если физическое лицо просит суд признать отказ в приеме на работу необоснованным и взыскать компенсацию морального вреда, то ни о каких отношениях речи не идет, поскольку истец не намеревается

---

[113] См. *Серова А.В.* Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2016. С. 10.

взаимодействовать с работодателем в рамках трудоустройства, его цель – получить денежную выплату. Если иск направлен на удовлетворение просьбы в признании отказа необоснованным и обязании заключить трудовой договор, то в случае вынесения судом положительного решения, гражданин будет принят на работу – возникнут трудовые отношения.

В научных направлениях общей теории права, структура правоотношений включает в себя три элемента: субъект, объект и содержание.

Субъект – это одна из сторон правоотношений; объект – это то, на что направлены права, обязанности и воля сторон правоотношений; содержание – это взаимные права и обязанности сторон правоотношений.

Данная юридическая конструкция применима и к отношениям по трудоустройству. Субъектами являются: физические лица, ищущие работу, работодатель, посреднические органы по трудоустройству: центр занятости населения и частные агентства занятости. Полагаем, отдельно стоит упомянуть Министерство труда и социальной защиты РФ. Данный федеральный орган исполнительной власти может быть косвенным субъектом отношений по трудоустройству, поскольку выполняет функции по разработке и принятию нормативных правовых актов в сфере государственной поддержки граждан в период поиска работы; устанавливает перечень документов, необходимых для безработных; определяет форму, в которой работодатели обязаны предоставлять обязательную информацию в государственную службу занятости; закрепляет перечень дополнительных услуг, предоставляющих физическим лицам и работодателям от государственной службы занятости и т.д. Объектом выступает процедура поиска и подбора подходящей работы (для работодателя – подходящего работника). Содержание – это взаимные права и обязанности субъектов.

Как было отмечено выше, отношения по трудоустройству у данного работодателя направлены на взаимодействие между физическим лицом и работодателем. Следовательно, субъектами необходимо считать именно их. В то же время, трудоустройству к данному работодателю могут способствовать посреднические органы. По нашему мнению, в данном контексте целесообразно

выделить основные субъекты и дополнительные (вспомогательные). В первом случае обозначим гражданина, ищущего работу и потенциального работодателя, а во втором посреднические органы – центры занятости населения и частные агентства по трудоустройству. Министерство труда и социальной защиты РФ, в отличие от отношений по трудоустройству в широком смысле, не играет роли в отношениях по трудоустройству у данного работодателя, поскольку его функции затрагивают глобальное регулирование взаимодействия между работодателем и безработным гражданином.

Говоря о субъектах рассматриваемого отношения по трудоустройству, необходимо отметить, что в большинстве случаев ученые применяют следующие понятия: гражданин (лицо), ищущий работу, работодатель и посреднические органы по трудоустройству.

В различных исследованиях обозначаются разнообразные участники процесса трудоустройства, среди которых Е.В. Яшурина выделяет не только потенциальных работников и работодателей, но также и специализированные посреднические структуры, и другие физические и юридические лица, способствующие трудоустройству[114]. Отличается и подход Е.Н. Доброхотовой, акцентирующей внимание на таких категориях, как субъекты, непосредственно участвующие в приеме на работу, включая тех, кто предоставляет рабочие места, и тех, кто ищет работу[115]. С.В. Кулакова предлагает ввести понятие «трудоустраивающий орган», подчеркивая институциональную сторону вопроса[116].

Очевидно, что такая терминология требует детального изучения каждого субъекта. В сфере поиска работы ключевыми субъектами являются лицо, стремящееся найти работу, и работодатель. Как было отмечено выше,

---

[114] См. *Яшурина Е.В.* Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Пермь, 2003. С. 80.

[115] См. Курс российского трудового права. Т. 1. С.-Петерб. гос. ун-т. Юрид. фак. М.: Юристъ, 2001. 254 с.

[116] См. *Кулакова С.В*. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2003.

посреднические органы играют вспомогательную роль, ведь установленные в рамках трудовых связей отношения могут существовать без их вмешательства. Органы по трудоустройству направлены на оказание содействия физическим лицам найти подходящую работу. В любом случае, их функционирование непременно связано с наличием хотя бы одного из главных субъектов рассматриваемых отношений.

Основным субъектом отношений по трудоустройству, на наш взгляд, выступает гражданин, ищущий работу. Существует несколько подходов, как именовать данного субъекта. Как было рассмотрено выше, Е.Н. Доброхотова предлагала использовать термин «трудоустраивающий субъект». Е.В. Яшурина считает целесообразнее руководствоваться понятием «возможный работник»[117].

В Трудовом кодексе РФ и Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» применяются следующие термины: «работник», «лица, принимаемые на работу», «лицо, поступающее на работу», «лицо, ищущее работу», «граждане, ищущие работу». Исходя из толкования содержания статей, в которых данные термины фигурируют, можно сделать вывод, что эти понятия тождественны. В то же время обратимся к ст. 20 ТК РФ, где законодатель определяет работника, как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения. Полагаем, что гражданин, ищущий работу в отношениях по трудоустройству, не может приобретать статус работника, поскольку не вступил в трудовые отношения. Как следует из ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают с момента заключения трудового договора или при фактическом допуске работника к работе. Отношения по трудоустройству прекращаются с того момента, когда гражданин был принят на работу.

Таким образом, лицо становится официально работником лишь после начала исполнения своих трудовых обязательств или когда оно подписывает трудовой договор. С этой точки зрения неверно отождествлять термин «работник» с различными категориями граждан, включая тех, кто пребывает в поиске работы.

---

[117] См. *Яшурина Е.В.* Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Пермь, 2003. С. 85.

Е.В. Яшурина также выступала против смешения этих определений. В её научных трудах изложена мысль о замене в ст. 16 ТК РФ термина «работник» на «лицо, ищущее работу», указывая на то, что статус работника формируется только с моментом подписания трудового договора в соответствии со ст. 20 ТК РФ.[118].

В свою очередь представленные понятия «лицо, ищущее работу» и «граждане, ищущие работу» считаем схожими по смыслу и в целях единого толкования данного правового явления предлагаем применить термин «соискатель вакансии». Понятие «лицо, поступающее на работу» предлагаем заменить на термин «кандидат на вакантную должность», поскольку категория «поступает» в нашем понимание означает скорее наличие определенных действий на пути к желаемой цели – заключению трудового договора. Со стороны органов по трудоустройству это будет выдача направления к потенциальному работодателю, при самостоятельном трудоустройстве – прибытие на собеседование с вытекающими из этого в дальнейшем правовыми последствиями – заключение трудового договора или отказ в приеме на работу.

При этом обозначим, что «соискатель вакансии» — это лицо, которое занимается поиском и подбором подходящей работы в целях дальнейшего устройства на нее. «Кандидат на вакантную должность» — это лицо, ищущее работу, готовый к ней приступить, и который может соответствовать предъявляемым требованиям конкретного работодателя. Разница в указанных категориях определяется тем, что каждый «кандидат на вакантную должность» по сути был «соискателем вакансии», но не каждый «соискатель вакансии» может стать «кандидатом на вакантную должность». Кроме того, в отношениях по трудоустройству в широком смысле участвуют все названные понятия, а в отношениях по трудоустройству у данного работодателя – «кандидат на вакантную должность».

Продолжая данную цепочку на пути к прекращению отношений по трудоустройству и возникновению трудовых отношений, обозначим, что в случае,

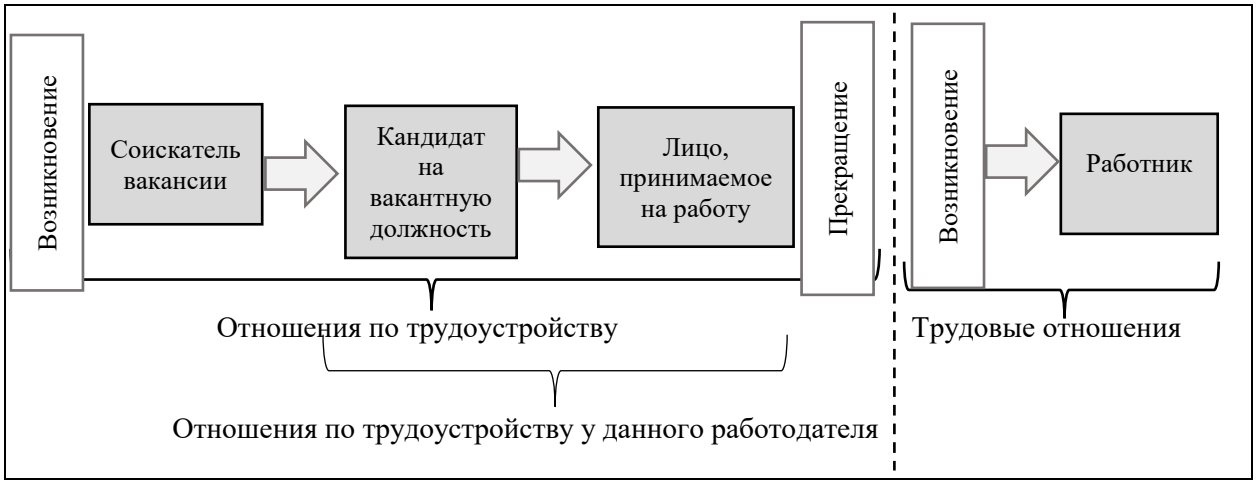
---

[118] См. *Яшурина Е.В.* Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Пермь, 2003. С. 87.

если «кандидат на вакантную должность» будет отвечать предъявляемым требованиям работодателя, то он станет «лицом, принимаемым на работу», на которого будут распространяться положения статей 65 и 327.3 ТК РФ и который будет субъектом отношений по трудоустройству у данного работодателя. Следовательно, отличия заключаются в следующем: кандидат на вакантную должность может соответствовать предложенной вакансии у конкретного работодателя, а лицо, принимаемое на работу, определяется как потенциальный работник, поскольку по результатам собеседования было установлено, что именно он подходит требованиям работодателя после того, как он предоставит необходимые документы, с ним будет заключен трудовой договор.

Чтобы представить всю суть изложенного, отразим ее схематично.

Схема 1



При этом необходимо подчеркнуть, что в любой момент, по инициативе одной или нескольких сторон отношений по трудоустройству, данная цепь может быть разорвана и рассматриваемый субъект этих отношений может либо остаться в своем статусе, либо его лишиться. Например, отношения по трудоустройству у данного работодателя не возникнут, если гражданин откажется от поиска работы сразу после того, как только разместил резюме.

На практике часто используются понятия «соискатель вакансии», «кандидат на вакантное место», «претендент на вакантное место». Считаем, что данные

понятия отличаются друг от друга в процессе трудоустройства. Так, «соискатель вакансии» - это статус, который приобретает гражданин, занимающийся поиском и подбором подходящей работы для дальнейшего устройства. На данном этапе трудоустройства большое значение имеют: размещение объявлений о вакантных местах у работодателя, обращение в органы службы занятости населения, оформление отношений с частными агентствами занятости на основании заключения соответствующего договора.

Пройдя указанный этап, «соискатель вакансии» может получить статус «кандидат на вакантную должность», если у него предполагается наличие тех условий, которые могут соответствовать предъявляемым требованиям конкретного работодателя. В данном случае большую роль играют: проведение собеседования на вакантную должность, заполнение анкеты перед собеседованием, проведение психологического тестирования, необоснованный отказ в приеме на работу. У соискателя вакансии и кандидата на вакантную должность могут быть разные причины отказа. Предлагая термин «кандидат на вакантную должность», была также принята во внимание судебная практика, где в большинстве случаев граждан, ищущих работу, готовых к ней приступить, которые могли бы соответствовать предъявляемым требованиям потенциального работодателя и с которыми было проведено собеседование, суды в судебных решениях обозначают именно как кандидатов на вакантную должность (гражданские дела: № 2-1173/21 от 06.03.2021[119], № 33-609/2022 от 16.01.2022[120], № 2-4597 от 30.08.2024[121] и др.).

Если «кандидат на вакантную должность» отвечает предъявляемым требованиям работодателя, то по взаимному согласованию они приступают к оформлению их отношений и работодатель требует необходимые для этого документы, предусмотренные статьями 65 и 327.3 ТК РФ, после чего заключается

---

[119] Решение Басманного районного суда г. Москвы от 06.03.2021 г. по делу № 2-1173/21. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru (дата обращения: 05.09.2022).

[120] Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.01.2022 № 33-609/2022 по делу № 2-3543/2022. [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 05.09.2023).

[121] Решение Никулинского районного суда г. Москвы от 07.08.2024 по делу № 2-4597/2024. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru (дата обращения: 30.01.2025).

трудовой договор и «лицо, принимаемое на работу» приобретает статус работника. На этом, собственно, отношения по трудоустройству у данного работодателя прекращаются, а на смену им «приходят» трудовые отношения между работником и работодателем. Нельзя не принять во внимание ст. 67.1 ТК РФ. С одной стороны, фактический допуск к работе является основанием к возникновению трудовых отношений, но с другой, если такой допуск был осуществлен неуполномоченным на то лицом, трудовые отношения не возникнут. В связи с этим, по нашему мнению, целесообразно внести изменения в данную статью и «физическое лицо» заменить на термин «лицо, принимаемое на работу», что позволит избежать широкого толкования данной категории.

Что касается понятия «претендент на вакантное место», то считаем, что оно является связующим звеном предыдущих двух категорий. Так, «соискатель вакансии» ищет подходящую работу, но еще не привязан к конкретному работодателю; «претендент на вакантную должность» заявляет о своем желании трудоустроиться у определенного работодателя; «кандидат на вакантную должность» - лицо, которое подходит определенному работодателю. Учитывая то, что «соискатель вакансии» может претендовать стать «кандидатом на вакантную должность», не требуется отдельного его рассмотрения и выделения в качестве самостоятельного правового явления.

С учетом вышеизложенного считаем целесообразным внести следующие изменения:

1. Термины «лицо, ищущее работу», «граждане, ищущие работу» заменить общим термином «соискатель вакансии» и применять его в положениях Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актах, где данные категории закреплены.

2. Понятие «лицо, поступающее на работу» заменить на термин «кандидат на вакантную должность». Исходя из этого предлагаем:

- в ч. 2 ст. 64 ТК РФ слово «работников» заменить словом «кандидатов на вакантную должность».

- в ч. 5 ст. 64 ТК РФ слово «лица» заменить словом «кандидата на вакантную должность».

3. Использовать понятие «лицо, принимаемое на работу», подразумевая под этим термином лиц, которые были приняты на работу, но пока еще не оформлены надлежащим образом по соответствующим причинам – только предоставляют необходимые документы для заключения трудового договора или были допущены к работе неуполномоченным на то лицом. Исходя из этого предлагаем:

- в абз. 1 ч. 1 ст. 65 ТК РФ слово «поступающее» заменить словом «принимаемое» и изложить в следующей редакции: «Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, принимаемое на работу, предъявляет работодателю:».

- в абз. 8 ч. 1 ст. 65 ТК РФ после слов «справку о том, является или не является лицо» дополнить словами «принимаемое на работу»; слово «поступлении» заменить словом «приеме»; после слов «в течение которого лицо» дополнить словами «принимаемое на работу».

- в ч. 3 ст. 65 ТК РФ слово «поступающего» заменить словом «принимающего».

- в ч. 5 ст. 65 ТК РФ слово «поступающего» заменить словом «принимающего».

- в ч. 1 ст. 67.1 ТК РФ слово «физическое» исключить»; после слова «лицо» добавить формулировку «принимаемое на работу».

- в ч. 1 ст. 327.3 ТК РФ слово «поступающие» заменить словом «принимаемые».

Вторым субъектом отношений по трудоустройству является работодатель. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работодателями могут выступать как физические, так и юридические лица. Соответственно, в роли работодателя могут выступать как организации коммерческого и некоммерческого характера, так и отдельные лица. При этом физические лица могут быть разделены на три основные категории: во-первых, это граждане, принимающие на работу персонал для удовлетворения

личных нужд или для помощи в домашнем хозяйстве; во-вторых, это индивидуальные предприниматели; в-третьих, к этому списку относятся также частные нотариусы и адвокаты.

Исследуя термин «работодатель», важно подчеркнуть интерпретацию данного понятия в толковом словаре Ушакова, где оно представлено под двумя значениями: первый относится к лицу или организации, предлагающим занятость и привлекающим рабочую мощь, второй - к бизнесмену или эксплуататору, привлекающему работников в целях получения профита за счет созданной ими дополнительной стоимости[122]. В толковом словаре русского языка Ожегова С.И., Шведовой Н.Ю. – «как лицо, которое предоставляет работу, наниматель».[123]

Изучая исторический аспект, заметим, что в дореволюционный период в нашей стране существовал договор личного найма, где в качестве работодателя выступал наниматель, но использовались и другие термины, например, «хозяин предприятия», «предприниматель»[124], «фабрикант»[125].

В годы советской власти в роли работодателей в основном выступало государство, которое функционировало через государственные учреждения и предприятия. В то же время в КЗоТ 1918 года[126] упоминалось понятие «частные и домашние предприятия», а в ст. 15 КЗоТ 1971 года[127] законодатель в качестве одной из сторон трудового договора (контракта) называл работодателя, который может быть как юридическим, так и физическим лицом. В основном под работодателем подразумевалось «государственное предприятие, учреждение, организация». Со временем ситуация в стране изменялась и стремительно начали появляться

---

[122] См. Толковый словарь русского языка / под ред. Д.Н. Ушакова. М., 2000. Т. 3. 1099 с.

[123] См. *Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка. М.: ИТИ Технологии, 680 с.

[124] См. *Яроцкий В.Г.* Экономическая ответственность предпринимателей. СПб.: Тип. М-ва пут. сообщ. (А. Бенке), 1887. 70 с.

[125] См. *Безобразов В.П.* Наблюдения и соображения относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции. СПб.: Тип. В. Безобразова, 1888. 46 с.

[126] Кодекс законов о труде от 10 декабря 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905 (утратил силу).

[127] Кодекс законов о труде от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007 (утратил силу).

различные формы собственности, где государство перестало выступать в качестве главного работодателя.

Рассматривая термины «работодатель» и «наниматель», обратим внимание, что впервые понятие «работодатель» было отражено в работах Л.С. Таль, положившим начало учению о трудовом договоре[128]. Термин «наниматель» был законодательно закреплен в КЗоТ 1922 года[129], где нанимателем был тот, кто пользовался рабочей силой, для кого работа выполнялась. Интересно отметить, что в Трудовом кодексе Республики Беларусь[130] до настоящего времени применяется понятие «наниматель».

Здесь необходимо отметить, что некоторые ученые российского трудового права предлагали данный термин возобновить, так как, по их мнению, он в большей степени отражает сущность трудовых отношений[131]. Другие ученые не соглашаются с такой точкой зрения, аргументируя тем, что термин «наниматель» скорее обозначает лицо, которое нанимает на работу, покупает труд, а не предоставляет работу, как это следует из термина «работодатель»[132]. Нам импонирует вторая позиция, думается, что на современном этапе развития норм трудового права стоит продолжать использовать термин «работодатель».

Как было отмечено выше, в Российской Федерации, понятие «работодатель» получило свое законодательное закрепление не только в Трудовом кодексе РФ, но и в ряде других законодательных актах.

В доктрине эксперты по праву высказывали предложения о необходимости модификации определения «работодатель», как оно выражено в Трудовом кодексе Российской Федерации. Е.В. Яшурина, например, рекомендовала «поменять в

---

[128] См. *Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование: в 2-х ч. Часть II. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918. С. 160.

[129] Кодекс законов о труде от 31 декабря 1922 года // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903 (утратил силу).

[130] Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 29.10.1999. № 80.

[131] См. *Хрусталев Б.Ф.* Трудовая правосубъектность кооперативных предприятий. Правоведение. 1991. № 3. С. 42. *Хохлов Е.Б.* Работодатель как субъект трудового права // Курс Российского трудового права. СПб., 1996. Т. 1. 363 с.

[132] См. *Головина С. Ю.* Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве // Правоведение. 2000. № 5. С. 51.

одном из основных пунктов ТК РФ использование термина «вступившее» на «имеющее право вступать». Также автор настаивала на изменении определения «трудоустройство у данного работодателя» как «взаимоотношения между потенциальными работниками и работодателями, включая взаимодействие с другими субъектами трудового права, которые способствуют налаживанию трудовых связей», аргументируя, что такое изменение способствовало бы разрешению ряда проблем, возникающих при трудоустройстве»[133].

Обращает на себя внимание определение, предложенное Н.А. Жуковой, которая под термином «работодатель» предлагает понимать физическое или юридическое лицо, нанимающее рабочую силу, включая иностранных работников, вступая с ними в трудовые отношения[134].

В свою очередь Т.А. Бойченко в своих научных работах описывала работодателя как сторону, имеющую полномочия на заключение трудовых соглашений и установление профессиональных связей[135]. По мнению Н.В. Черных работодателем следует признавать физическое или юридическое лицо, которое может вступать в трудовые отношения и обязано предоставлять работу в силу достигнутого ранее соглашения[136]. По словам Р.З. Лившица, обязанности работодателя охватывают предложение рабочих мест, управление и организацию трудового процесса[137]. В трактовке Ю.В. Минеева, термин «работодатель» применяется строго к юридическим лицам[138]. О.В. Смирнов же расширяет это

---

[133] См. *Яшурина Е.В*. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Пермь, 2003. С. 5.

[134] См. *Жукова Н. А.* К вопросу о понятии «работодатель» (исторический и современный правовой аспект) // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 69.

[135] См. *Бойченко Т.А*. Правовой статус работодателя: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2003.

[136] См. *Черных Н.В.* Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2004.

[137] См. *Лившиц Р.З.* Трудовое право России: учебник для вузов. М.: ИНФРА-НОРМА, 1998. 39 с.

[138] См. *Минеев Ю.В.* Понятие работодателя как субъекта ответственности по трудовому праву // Правовые проблемы укрепления российской государственности: Сб. от. Ч. 5 / Под ред. В.Ф. Воловича. Томск, 2000. С. 235.

понятие до организаций с определенным правовым положением, обязанных предоставлять трудоустройство гражданам[139].

Полагаем, что с некоторыми позициями можно согласиться и термином «работодатель» целесообразно руководствоваться, но представленное определение в Трудовом кодексе РФ нуждается в изменении. Законодатель указывает на то, что работодателем может быть лицо, вступившее в трудовые отношения с работником. В то же время необходимо отметить, что работодатель является таковым, когда еще трудовые отношения не возникли. В частности, в период трудоустройства граждан. В таком случае он является участником отношений по трудоустройству, которые в науке трудового права называются предшествующие трудовым.

Учитывая вышеизложенное, предлагаем следующее определение понятия «работодатель»: работодатель – это физическое либо юридическое лицо (организация), которое имеет определенный правовой статус, может предоставлять работу гражданам и вступать с ними в трудовые отношения.

Исходя из этого, целесообразно внести соответствующие изменения в ч. 4 ст. 20 ТК РФ.

Анализируя далее дополнительных (вспомогательных) субъектов отношений по трудоустройству, отметим, что к их числу относятся посреднические органы. Безусловно, в первую очередь, это центр занятости населения, входящий в систему государственной службы занятости.

Государственная служба занятости в нашей стране была создана в 1991 году на основании постановления Совета Министров РСФСР от 19.01.1991 № 33 «О создании государственной службы занятости в РСФСР»[140].

Необходимо отметить, что на протяжении многих лет название данной организации менялось. С 1888 годы действовали гуманитарные учреждения, которые были признаны помогать бедным и людям, оставшимся без работы. В 1903 году появились частные учреждения – конторы по найму, которые занимались устройством на различные должности. Деятельность военно-промышленного

---

[139] См. *Смирнов О.В*. Трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 1996. 62 с.
[140] СП РСФСР. 1991. № 10. Ст. 136 (утратило силу).

комитета и беженских организаций, действующих с 1915 года, была направлена на учет и распределение рабочей силы. С появлением в 1917 году бирж труда начал осуществляться контроль за безработными, распределяли трудовые ресурсы, они занимались спросом и предложением на рабочую силу и т.д. Далее обязанности по осуществлению трудовых мобилизаций с принуждением к труду тех, кто жил на нетрудовые доходы были возложена на Комитеты трудовой повинности. Со временем начали создаваться специальные отделы по труду, которые возглавляло Министерство трудовых резервов. Далее функции по трудоустройству были возложены на республиканские и местные органы, а также отделы и органы по труду[141].

В силу действующего в Российской Федерации законодательства, в частности Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», федеральное агентство, отвечающее за вопросы трудоустройства граждан, обладает конкретными полномочиями.

В принятом Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» глава 3 закрепляет организацию и полномочия государственной службы занятости.

Роструд, известный как Федеральная служба по труду и занятости, является ключевым регулятором в области труда, помогая в борьбе с безработицей и в вопросах занятости граждан. Свои полномочия организация осуществляет на базе Положения, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»[142]. Непосредственную же работу с населением выполняют районные и городские центры занятости населения. В крупных городах они действуют в больших количествах.

Как отмечал З.С. Расулов трудоустройство носит государственный характер, поскольку это признано в декларации и закреплено в законодательстве о

---

[141] См. *Орлова Е.Е.* Правовые гарантии обеспечения занятости граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2004. Приложение 1.

[142] СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2901.

трудоустройстве и занятости. Смысл такого принципа заключается в том, что благодаря государственному характеру органов службы занятости населения обеспечивается единство политики занятости, юридических гарантий, в результате чего повышается правовая защищенность граждан на рынке труда. При этом, по его мнению, деятельность частных посреднических органов является исключением из правил, не имеет решающего значения в трудоустройстве граждан и носит вспомогательный характер[143]. По нашему мнению, с такой позицией в условиях современных действительность нельзя согласиться.

В качестве примера рассмотрим данные, представленные Федеральной службы по труду и занятости.

Таблица 2

ТРУДОУСТРОЙСТВО ГРАЖДАН ОРГАНАМИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ [144]

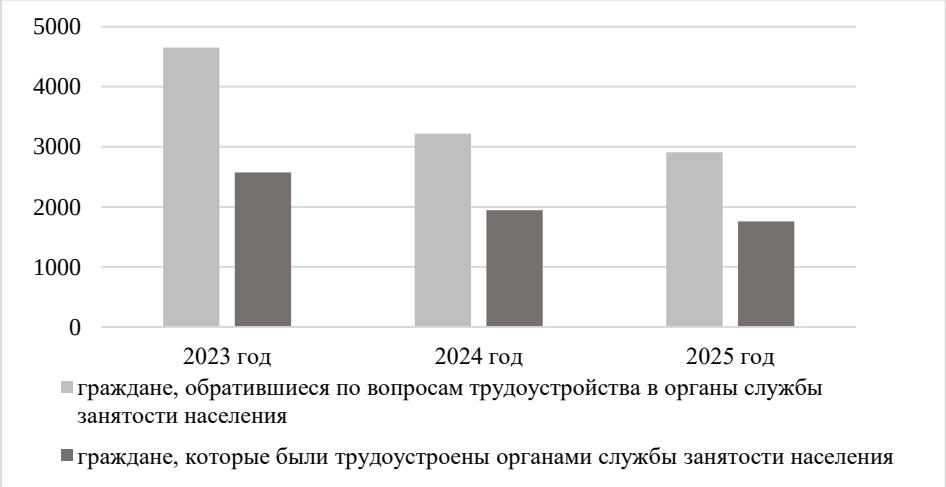
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Тысяч человек						
Обратилось по вопросу трудоустройства – всего	3761,0	3508,4	3701,9	7395,7	4654,3	3221,4	29110
Трудоустроено – всего	2511,9	2332,	2377,8	2411,0	2574,2	1943,4	1756,2

Обобщая результаты данной таблицы за 2023, 2024 и 2025 годы приведем следующий график.

[143] *См. Расулов З.С.* Правовое регулирование трудоустройства в новых условиях хозяйствования: (На материале Республик Узбекистан и Беларусь): дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 1992. С. 64.

[144] URL: https://rosstat.gov.ru/ (дата обращения: 16.02.2026).

График 6



Как видно из представленных материалов, чуть больше половины граждан, обратившихся в службу занятости населения были трудоустроены с ее помощью.

Изучив судебную практику последних лет, можно констатировать достаточное количество обращений граждан, связанных с неправомерным отказом центров занятости населения в постановке на учет их в качестве безработных. Во многих случаях решение суда выносится в пользу данных истцов (гражданские дела: № 2-3604/2020[145], № 2-4301/2023[146] и др.).

Неправомерные действия со стороны центров занятости населения могут стать серьезным препятствием для обращения граждан с целью трудоустройства. Кроме того, следует отметить и другую проблему, с которой могут столкнуться граждане при постановке на учет для дальнейшего трудоустройства.

В рамках законодательства Российской Федерации, конкретно статей 30 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», лица, не имеющие работу, получают право на обучение и профессиональное развитие через центры занятости населения. Однако при детальном рассмотрении этого права обнаруживаются определенные препятствия:

- Во-первых, спектр предоставляемых образовательных программ ограничен.

[145] Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 27.07.2020 г. по делу № 2-3604/2020. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 10.09.2022).

[146] Решение Красногорского городского суда Московской области от 17.04.2023 г. по делу № 2-4301/2023. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 07.01.2024).

- Во-вторых, многие граждане сталкиваются с необходимостью долгого ожидания возможности обучения, особенно те, кто не попадает под категорию приоритетного права на образование.

- В-третьих, формат проведения курсов обычно включает очное или вечернее обучение, что не всегда доступно для всех слоев населения в силу разнообразных обстоятельств.

По нашему мнению, целесообразно широко использовать дистанционное обучение, что позволит сократить время ожидания и охватить большее количество граждан в период обучения, особенно это касается инвалидов, женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3-х лет.

Ввиду повышения шансов профессионалов быть более востребованными на рынке труда благодаря профессиональным курсам, и существующим положениям Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», который точно обозначает условия для обучения по рекомендации центра занятости, предлагаем следующее решение. Целесообразно дополнить статьи новым пунктом, который даст право работодателям, испытывающим потребность в персонале определенной специализации, инициировать процесс обучения заинтересованных кандидатов через официальное обращение. Так, п. 2 ст. 30 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» необходимо дополнить новым подпунктом 5:

«поступил запрос работодателя, нуждающегося в работнике по конкретной профессии».[147]

Далее целесообразно рассмотреть правовые аспекты оказания содействию трудоустройству граждан другим посредническим органом – частному агентству занятости.

---

[147] См. *Шувалова И.А.* Пути повышения эффективности и доступности профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в системе государственной службы занятости (на примере г. Москвы) // Россия в XXI веке: глобальные вызовы, риски и решения: материалы международного научно-практического форума «Россия в XXI веке: глобальные вызовы, риски и решения», РАН, 2019 г. / Под общей ред. ак. РАН М.Ч. Залиханова, проф. МНЭПУ, С.А. Степанова; ред. и сост. Г.Р. Исакова, С.А. Степанов. —М.: МНЭПУ; ВТМ, 2019. С. 392.

Данные коммерческие агентства в России не получили такого широкого распространения, как за рубежом. Тем не менее, их деятельность нормативно урегулирована. В частности, установлены критерии для таких организаций: они должны быть официально зарегистрированы в РФ и получить аккредитацию с соблюдением необходимых процедур. Постановление Правительства РФ от 30.11.2022 № 2181 «Об аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)[148]. Данный нормативный правовой акт устанавливает официальные требования для частных агентств, предоставляющих услуги по трудоустройству, включая необходимость прохождения аккредитации для допуска к деятельности в сфере предоставления рабочей силы. Вместе с этим, отменяется ряд ранее действовавших постановлений правительства РФ, касающихся данной области. Для обеспечения прозрачности, сведения о всех аккредитованных организациях опубликованы и доступны для общего ознакомления в специализированном разделе «Реестр аккредитованных частных агентств занятости» на сайте Федеральной службы по труду и занятости, что позволяет заинтересованным лицам без труда находить необходимую информацию.

Процесс исследования работы частных служб, предоставляющих услуги на рынке труда в наши дни, позволяет классифицировать данные учреждения на три разных типа:

- организации, основная задача которых — помощь людям в поиске работы;

- агентства по подбору кадров, акцентирующие внимание на отборе сотрудников согласно запросам работодателей;

- универсальные сервисы, сочетающие функции помощи в трудоустройстве и рекрутинга.

Кроме того, частные агентства занятости вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, что регулируется главой 53.1 ТК РФ.

[148] СЗ РФ. 2022. № 49. Ст. 8693.

В рамках настоящего исследования основной акцент сделаем на частные агентства занятости, которые оказывают содействие в трудоустройстве гражданам. В частности, за определенную плату, на основании заключенного договора они признаны оказывать следующие услуги:

- проводят консультирование, профориентацию, психологическое тестирование, различные тренинги и семинары;

- помогают составить резюме и размещают его на сайтах по поиску работы, отправляют его работодателям;

- вносят данные гражданина в специальную базу;

- и другие услуги.

Подробный перечень услуг и оплата за их предоставление подробно описываются в договоре возмездного оказания услуг[149]. «Учитывая то, что подобные услуги оказываются гражданам на платной основе, деятельность частных агентств занятости на практике не лишена недостатков. В частности, это касается качества оказываемых услуг, нацеленность на результат, перечня запрашиваемых документов, обработки персональных данных и передача их работодателю»[150].

Следует отметить, что в последнее время спрос на услуги коммерческого посредничества в России возрастает. Тем не менее, на законодательном уровне многие аспекты остаются неразрешенными, в связи с чем, полагаем, необходим специальный нормативный правовой акт, регламентирующий деятельность частных агентств занятости. В частности, предлагаем разработать Федеральный закон о деятельности частных агентств занятости (далее Закон), в котором закрепить следующие нормы:

---

[149] См. Гражданское право. Учебник / под ред. Е.А. Суханова. Том III. 3 изд. Статут. М., 2023. 190 с.

[150] См. *Шувалова И.А.* Оказание услуг частными агентствами занятости по содействию в трудоустройстве граждан: правовые аспекты // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. Сборник материалов международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года / под общ. ред. Ю.И. Щербакова. Акад. труда и соц. отношений, аспирантура. – М.: ИИЦ «АТиСО», 2018. С. 140.

1) Определить правовой статус частных агентств занятости; направления и принципы их деятельности; виды оказываемых услуг; порядок их создания, реорганизации и ликвидации.

2) Закрепить основные требования при предоставлении документов граждан при оформлении отношений между гражданином и частным агентством занятости. Здесь считаем целесообразным взять за основу перечень необходимых документов, требуемых при приеме на работу, по аналогии со ст. 65 ТК РФ.

3) Установить определенные требования по обработке, сбору и хранению персональных данных граждан, а также передачи их третьим лицам с учетом норм Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных»[151]. Обозначить каким образом, с какой целью, какие конкретно сведения из персональных данных будут храниться, обрабатываться агентством, а также передаваться третьим лицам, то есть работодателю. При этом по аналогии со ст. ст. 24 Федерального закона №152 указать на возможность гражданина получить от агентства компенсацию морального вреда и понесенных убытков вследствие нарушения его прав при обработке персональных данных.

4) Разработать правила оказания услуг по трудоустройству, чтобы гражданин смог самостоятельно ознакомиться с процедурой оказываемых услуг, закрепить право соискателя на предоставление своевременной, необходимой и достоверной информации по аналогии со ст. 10 Закона РФ «О защите прав потребителей», поскольку на правоотношения между гражданином и частным агентством занятости распространяются нормы указанного Закона. При этом считаем необходимым более детально и применительно уже к услугам в сфере трудоустройства раскрыть права граждан на информацию. Включить основные требования при заключении договора возмездного оказания услуг. Обязать частные агентства занятости указывать в данном договоре конкретные сроки оказания услуг по трудоустройству.

---

[151] СЗ РФ. 2006. №31 (часть I). Ст. 3451.

5) Определить права и обязанности граждан, предоставляемые им гарантии. А также указать конкретные меры ответственности при нарушении прав как граждан, так и частных агентств занятости, поскольку должен быть соблюден баланс ответственности, прав и обязанностей двух сторон договора.

6) Учитывая то, что частные агентства занятости вправе сотрудничать не только с гражданами в целях их дальнейшего трудоустройства, но и с работодателями для поиска и подбора необходимых работников, следует в Законе закрепить права и обязанности работодателей при обращении в частные агентства занятости. Установить основные требования при заключении договора между частными агентствами занятости и работодателем.

7) При разработке Закона также рационально особое внимание уделить взаимодействию государственной службы занятости с коммерческим агентством.

Думается, что создание Закона позволит разрешить многие спорные вопросы в сфере оказания услуг частными агентствами занятости и скроет существенный пробел в действующем законодательстве.

Проанализировав деятельность частных агентств занятости и центров занятости населения, необходимо отметить, что они, как посреднические органы в отношениях по трудоустройству, признаны способствовать гражданам в целях поиска и подбора подходящей работы.

На наш взгляд, оба рассматриваемых посреднических органа обладают рядом преимуществ. Так, оказание услуг по содействию в трудоустройстве центром занятости населения предоставляется на безвозмездной основе, это государственная организация, которая направлена на реализацию политики в сфере занятости населения, тогда как предоставление услуг частными агентствами занятости за определенную плату позволяет найти к гражданам индивидуальный подход с учетом их конкретных требований. Полагаем, что частные агентства занятости и центры занятости населения должны взаимно дополнять друг друга, налаживать механизмы взаимодействия, отрабатывать общие принципы работы для согласования интересов граждан, работодателей и государства.

Итак, определяя терминологию субъектов отношений по трудоустройству обозначим, что к ним относятся:

1. Основные субъекты: граждане (соискатель вакансии; кандидат на вакантную должность; лицо, принимаемое на работу), работодатели.

2. Дополнительные (вспомогательные) субъекты: органы по трудоустройству (центры занятости населения, частные агентства занятости), а также Министерство труда и социальной защиты РФ.

Определяя терминологию субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя, обозначим, что к ним относятся:

3. Основные субъекты: граждане (кандидат на вакантную должность; лицо, принимаемое на работу), работодатели.

4. Дополнительные (вспомогательные) субъекты: органы по трудоустройству (центры занятости населения, частные агентства занятости).

Основное отличие от отношений по трудоустройству в широком осмыслении заключается в отсутствии «соискателя вакансии» и Министерства труда и социальной защиты РФ.

Изучив субъектный состав отношений по трудоустройству в целом и отношений по трудоустройству у данного работодателя, их сущность, целесообразно обозначить терминологию.

1. По нашему мнению, отношения по трудоустройству – это отношения, урегулированные нормами трудового права, складывающиеся между гражданином, ищущим работу, работодателем, а также посредническими органами по трудоустройству в период поиска и подбора подходящей работы в целях заключения трудового договора.

2. Под отношениями по трудоустройству у данного работодателя следует понимать отношения, урегулированные нормами трудового права, складывающиеся между гражданином, ищущим работу и конкретным работодателем, при косвенном воздействии со стороны посреднических органов по трудоустройству, в период поиска и подбора подходящей работы в целях заключения трудового договора.

Основное отличие между озвученными понятиями заключается во взаимодействии. В отношениях по трудоустройству органы по трудоустройству принимают дополнительное участие в целях найти и подобрать гражданину подходящую работу, а во втором случае – взаимодействие осуществляется только между двумя основными субъектами, действие посреднических органов может породить начало такого взаимодействия, например, выдача направления к конкретному работодателю на собеседование от центра занятости населения.

Учитывая вышеизложенное, необходимо признать, что с развитием рынка труда в нашей стране также возрастает роль трудоустройства граждан, а его легальное определение до настоящего времени так и не было закреплено. Кроме того, аспекты трудоустройства регулируются большим количеством нормативных правовых актов, в ходе исследования которых был сформулирован вывод о необходимости внесения изменений, путем нормативного закрепления понятия «трудоустройство», предложенного нами.

Особое место в сфере трудоустройства занимают отношения по трудоустройству, поскольку они предшествуют возникновению трудовым отношениям между работником и работодателем, регулируют процедуру взаимодействия основных субъектов в период поиска и подбора подходящей работы. С нашей точки зрения, необходима конкретизация терминологии основных субъектов данных отношений и правовая регламентация деятельности частных агентств занятости как дополнительных (вспомогательных) субъектов указанных отношений. В связи с чем нами был предложен ряд изменений в действующее законодательство. Кроме того, необходимо иметь в виду, что отношения по трудоустройству у данного работодателя включаются в более широкую категорию – отношения по трудоустройству. Основное отличие – субъектный состав во взаимодействии и процедура реализации прав и обязанностей на разных стадиях трудоустройства.

Глава 2. Правовые гарантии реализации прав субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя

§ 1. Правовой статус сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя

Правовой статус выступает устойчивой и научно обоснованной категорией долгое время. Еще древнеримские ученые с помощью этого термина выделяли состояние свободы, состояние гражданства, семейное положение.

По мнению В.М. Корельского и В.Д. Перевалова под правовым статусом личности следует понимать правовое состояние гражданина, выражающее его взаимоотношения с обществом и государством[152]. Б.Б. Каминский отмечал, что правовой статус личности лица – это юридически закрепленное положение гражданина в обществе, в соответствии с которым данный субъект права вступает в правоотношения, контролирует свою деятельность и поведение в обществе[153]. В свою очередь Н.М. Марченко правовой статус выделял в относительно самостоятельный регулятор общественных отношений, выступающий составной частью системы права[154]. М.П. Авдеенкова и Ю.А. Дмитриев к правовому статусу относили порядок его приобретения и утраты, права и обязанности, ответственность, гарантии соблюдения прав и свобод, правовое состояние[155]. Большинство ученых сходится во мнении, что правовой статус – это система прав и обязанностей, закрепленных государством в Конституции РФ и других

---

[152] См. *Корельский В.М., В.Д. Перевалов*. Теория государства и права. Учебник. ИНФРА-М. М., 1997. 503 с.

[153] См. *Каминский Б.Б.* Индивидуальный правовой статус личности: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Свердловск, 1986. С. 179.

[154] См. *Марченко Н.М*. Теория государства и права. Учебник для вузов. М.: Зеркало, 2004.

[155] См. *Авдеенкова М.А., Дмитриев Ю.А.* Понятие основ правового статуса человека и гражданина // Право и жизнь. М. 2004. № 2.

нормативных правовых актах (О.О. Лукашева[156], Т.В. Кашанина, А.В. Кашанин[157], А.О. Пиголкин[158]).

М.М. Брагина правовой статус определяла как комплексную категорию, разделяя его на отдельные виды: общеправовой или конституционный, как статус гражданина государства; специальный, отражающий особенности положения отдельных категорий граждан (инвалидов, пенсионеров, студентов, рабочих и т.д.); индивидуальный, представляющий собой характеристику отдельного лица (его пол, возраст, семейное положение, выполняемую работу и т.д.); статус лиц в гражданском праве (физических и юридических); статус в зависимости от наличия или отсутствия гражданства; отраслевые статусы (гражданско-правовой, трудовой и т.д.) и др.[159]

Правовой статус гражданина регулируется всеми основными отраслями права, регламентирующими права и обязанности в определенном кругу общественных отношений. В отличие от них, в конституционном праве закреплены правовые отношения, являющиеся основополагающими для построения института правового статуса личности. Носителями конституционно-правового статуса являются субъекты конституционного права, где главным выступает человек.

Таким образом, правовой статус гражданина при трудоустройстве состоит из общих для всех граждан конституционных прав, а также специальных трудовых.

Изучая правовой статус гражданина при трудоустройстве, сформулируем его определение. Это правовое положение физического лица, наделенное основными правами и обязанностями, действующими в период поиска и подбора работы при возникновении определенных условий. В то же время, когда гражданин приступил

---

[156] См. *Лукашева Е.А*. Правовой статус человека и гражданина // Права человека. Учебник для вузов. М. Инфра-М, 1999.

[157] См. *Кашанина Т.В., Кашанин А.В*. Основы российского права. Учебник для вузов. М. Норма, 2016.

[158] См. Общая теория права. Учебник для юридических вузов / под общ. Ред. А.С. Пиголкина. М. МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998.

[159] См. *Брагина М.М.* Правовой статус личности // Вестник магистратуры. 2014. № 10(37). С. 146.

к поиску работы, нельзя однозначно сказать, что именно в этот момент у него данный статус возник. Рассмотрим более подробно данный аспект.

Во-первых, вступление в трудовые отношения и приобретение соответствующего статуса прямо коррелирует с возрастными рубежами и фактом подписания трудового договора. Главная задача трудоустройства - подыскание должности, которая будет соответствовать запросам и договоренности с работодателем о взаимоотношениях труда. По стандартам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 63), начиная с шестнадцати лет человек имеет право вступать в договорные отношения с работодателем. Однако, заключение договора доступно и для более молодых лиц - начиная с пятнадцати лет при наличии базового образования можно принять на работу для выполнения легкого труда, а при условии согласия одного из родителей или опекуна, этот порог снижается до четырнадцати лет для определенных видов трудовой деятельности.

Следовательно, в соответствии с установленным порядком, начиная с 16-ти лет, лицо имеет возможность официально стать работником, получая при этом определенное положение. Однако, в некоторых случаях уже с 14-ти или 15-ти лет можно начинать работать, если существуют определенные исключения. Вероятность самостоятельного получения статуса работника для лица младше 14-ти лет отсутствует, так как в таких случаях трудовой договор заключается не с ним, а с его законными представителями – родителями или опекунами.

Во-вторых, состояние здоровья. В своем исследовании А.В. Басова отмечала, что ч. 2 ст. 19 Конституции РФ закрепляет равноправие граждан, в том числе и по состоянию здоровья, находящихся внутри одной социальной группы, это касается инвалидов, ВИЧ-инфицированных, психически больных и т.д. указывая, что данная категория имеет равные права и обязанности, а государство, независимо от состояния здоровья граждан обеспечивает им равный доступ к образованию, медицинской помощи, труду и т.п.[160], представляется возможным согласиться с

[160] См. *Басова А.В.* Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от состояния здоровья в Российской Федерации: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.02, Саратов, 2017. С. 48.

данной позицией в части предоставления, например, медицинской помощи, образования, компенсационных выплат. Спорным, по нашему мнению, является равноправие граждан по состоянию здоровья в сфере труда.

В рамках 37-й статьи Конституции РФ установлено, что каждый имеет возможность свободно использовать свои трудовые навыки. Однако существует мнение, что не каждый житель страны попадает под действие этого правила. Чтобы быть признанным участником трудовых отношений, лицо должно демонстрировать не только наличие трудовых прав, известное как трудовая правоспособность, но и способность к реализации этих прав посредством выполнения работы, что определяется как трудовая дееспособность. На основании медико-социальной экспертизы может быть определена неспособность гражданина к трудовой деятельности. Отдельные заболевания при способности к трудовой деятельности, не являются препятствием в трудоустройстве, а выступают лишь фактором, влияющим на поиск подходящей работы, в том числе, по состоянию здоровья. Если для определенной должности или профессии существуют определенные медицинские или иные противопоказания у соискателя, то работодатель обладает законным правом не заключать с данным лицом трудовой договор.

В-третьих, волеизъявление гражданина. Для того чтобы приступить к поиску работы, должно быть добровольное целенаправленное действие соискателя.

Данное действие может выражаться в виде размещения резюме, поиска вакансий, обращения в посреднические органы по трудоустройству, в тот момент, когда гражданин пришел на собеседование к возможному работодателю.

Следует обозначить, что резюме законодательно не урегулировано, соответственно, определенных законом прав и обязанностей у гражданина при его размещении не возникает, поиск вакансий также не предоставляет права и обязанности соискателю. Согласно российскому законодательству, компании могут столкнуться с санкциями если распространяют объявления о работе, в которых содержатся дискриминационные ограничения. Это подразумевает возможность наложения штрафов на работодателей, как это указано в статье

13.11.1 Кодекса об административных правонарушениях РФ. В то же время, закон не содержит прямых указаний на наказание для работодателей за размещение неверной информации в описаниях вакансий.

Следовательно, приобретает определенный статус гражданин в период трудоустройства при обращении в посреднические органы (при регистрации в качестве безработного или при заключении договора с частным агентством занятости), а при самостоятельном - когда начнется собеседование с возможным работодателем.

Итак, получить определенный статус гражданина при трудоустройстве можно при наличии нескольких условий: достижение определенного возраста, состояние здоровья и волеизъявление гражданина.

Прекращение определенного статуса при трудоустройстве осуществляется при возникновении трудовых отношений. Вступая в трудовые отношения, гражданин приобретает статус работника. Кроме того, гражданин вправе самостоятельно по определенным причинам прекратить поиск работы после прохождения собеседования у возможного работодателя или при обращении в посреднические органы, тем самым, лишая себя данного статуса.

Изложенное выше позволяет констатировать, что правовой статус гражданина при трудоустройстве следует рассматривать в двух аспектах.

Первое: трудоустройство с помощью посреднических органов. При регистрации в органах службы занятости населения гражданин приобретает статус безработного, что, по нашему мнению, корреспондирует со статусом гражданина при трудоустройстве. Помимо общих прав и обязанностей, в период трудоустройства гражданин наделяется специальными, именно как безработный. Статус безработного гражданин вправе получить при достижении возраста 16-ти лет, в то время как статус гражданина при самостоятельном трудоустройстве, как было отмечено ранее, - с 14-ти лет. Статус безработного прекращается при достижении пенсионного возраста в случае назначения пенсии. Также получение статуса безработного подразумевает отсутствие заработка и иного дохода. При

самостоятельном трудоустройстве или с помощью частных агентств занятости заработок гражданина или иной доход значения не имеют.

Таким образом, сформулируем специальные права и обязанности гражданина при трудоустройстве при обращении в органы службы занятости населения.

При трудоустройстве физическое лицо вправе рассчитывать на комплексную поддержку, которая включает следующие аспекты:

- оформление статуса безработного и предоставление соответствующих мер;

- получение помощи и рекомендаций по поиску работы;

- выбор работы, согласно личным предпочтениям и специфике его опыта, профессии и т.д.;

- обучение с целью повышения квалификации и доступ к курсам для овладения новыми навыками;

- профессиональные консультации и информационные услуги для облегчения процесса выбора карьерного пути;

- помощь в логистических вопросах, связанных с переездом в целях трудоустройства на новом месте;

- психологическую помощь в адаптации к новым условиям и профессиям.

Возможности для граждан также включают следующие аспекты:

- Получение поддержки со стороны государства, в том числе финансовой помощи в периоды безработицы, участие в программах общественных работ с оплатой и гарантии сохранения трудового стажа на определенных условиях.

- В случае несогласия с решениями, принятыми службой занятости, предоставляется право на обжалование их действий как в вышестоящих инстанциях данной службы, так и в судебном порядке.

- Особое внимание уделяется поддержке лиц с инвалидностью, включая их сопровождение и помощь в решении вопросов, связанных с занятостью[161].

---

[161] См. *Трутаева А.В.* Содействие занятости инвалидов в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации: проблемы и потенциал их разрешения // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2024. № 1. С. 153.

В связи с введением новой ст. 351.7 в ТК РФ закрепились особенности регулирования труда мобилизованных, контрактников и добровольцев. По нашему мнению, данная категория граждан и члены их семей также нуждается в особых гарантиях при трудоустройстве.

Отдельные граждане до призыва по мобилизации, подписания контракта являлись единственным кормильцев в семье, по определенным причинам, в том числе и в связи с высоким заработком, поэтому, например, супруга не работала и начинает возобновлять свою трудовую деятельность в связи с тем, что муж был мобилизован или подписал контракт. Содействие в поисках работы членам семей на данном этапе могут оказываться на региональном уровне, например, в Московской области (Постановление Губернатора Московской области от 05.10.2022 № 317-ПГ)[162]. Работодатели вправе получить субсидии в размере 3 МРОТ и за трудоустройство мобилизованных граждан и членов их семей и в размере 6 МРОТ, если данные граждане признаны инвалидами. С 2025 года участникам специальной военной операции оказывается помощь в подготовке документов для трудоустройства, создаются программы наставничества, формируется резерв рабочих мест, внеочередное обучение, стимулирование работодателей для приема на работу данной категории (стажировка, адаптация, квотирование в регионах - всего в 25 субъектах РФ, например, в Московской области по правилам обеспечения квоты для трудоустройства участников СВО работодатели обязаны выделить: 1% рабочих мест, если численность – более 100 человек; 1 рабочее место, если больше 200 чел.), организация ярмарок вакансий, оказание бесплатной юридической помощи по вопросам трудового законодательства и т.д. Данные мероприятия, безусловно повышают уровень их трудоустройства, предоставляет дополнительные меры защиты прав в данном контексте.

Таким образом, дополним последний пункт новой категорией: члены семьи мобилизованных, контрактников, добровольцев.

---

[162] Ежедневные Новости. Подмосковье. № 191. 13.10.2022.

Указанные выше права осуществляются на безвозмездной основе.

Гражданин при трудоустройстве обязан:

- сообщать достоверные сведения о себе, членах семьи;

- соблюдать условия и сроки перерегистрации в качестве безработного;

- явиться для получения направления к работодателю, явиться к работодателю по данному направлению;

- не появляться в состоянии опьянения;

- своевременно информировать о трудоустройстве (занятости).

При заключении гражданско-правового договора оказания услуг по трудоустройству с частным агентством занятости гражданин также приобретает общий статус гражданина при трудоустройстве и статус заказчика, права и обязанности которого указаны в данном договоре. Специальные права и обязанности по общему правилу могут возникнуть при достижении возраста 18-ти лет, а при наличии согласия родителей – с 14-ти лет по условиям, закрепленным в ст. 26 и 28 ГК РФ.

Второе: самостоятельное трудоустройство. В данном контексте подразумеваем также трудоустройство с помощью других граждан. Необходимо указать, что при самостоятельном трудоустройстве возникают только общие права и обязанности. Рассмотрим их.

Гражданин при трудоустройстве имеет право на:

- свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессию;

- выбор места работы (работодателя) как территории Российской Федерации, так и за ее пределами;

- должность, соответствующую его уровню образования и опыту работы;

- прямое обращение к работодателю (самостоятельное трудоустройство) или через посреднические органы по трудоустройству;

- полную и достоверную информацию о месте работы и должности;

- применение методов на собеседовании, не допускающих дискриминацию;

- предоставление причин отказа в заключении трудового договора в письменной форме в течение семи дней со дня предъявления такого требования;

- возмещение вреда, причиненного ему в период трудоустройства, а также на компенсацию морального вреда;

- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

На наш взгляд, целесообразно отдельно обозначить права особой категории граждан при трудоустройстве. Так, инвалиды имеют право на квотирование рабочих мест[163]. На региональном уровне может быть предусмотрено квотирование для несовершеннолетних, бывших военнослужащих, родителей-одиночек и др.

Гражданин при трудоустройстве обязан:

- предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о себе;

- бережно относиться к имуществу работодателя на собеседовании;

- проходить обязательные предварительные медицинские осмотры.

При невыполнении обязанностей в первом и втором случае гражданин может быть привлечен к ответственности. За предоставление ненадлежащей информации работодатель вправе расторгнуть заключенный трудовой договор, если подтвердит данный факт. При порче имущества возникает гражданско-правовая ответственность по возмещению ущерба. Если гражданин откажется проходить обязательный предварительный медицинский осмотр, ответственности не возникнет, то работодатель вправе отказать данному гражданину в приеме на работу.

Следует подчеркнуть, что общие права и обязанности действуют при самостоятельном трудоустройстве граждан, а также с помощью посреднических органов. При обращении в органы службы занятости населения или при заключении договора с частным агентством занятости, у граждан дополнительно возникают и специальные права и обязанности.

---

[163] См. *Серова А.В.* Квотирование рабочих мест для инвалидов: наследие и новеллы законодательства о занятости населения // Кадровик. 2024. № 6. С. 21.

На основе изложенного выделим следующие признаки гражданина при трудоустройстве, определяющие его статус:

- трудоспособность по состоянию здоровья;

- достижение определенного возраста;

- уровень образования и опыт работы;

- готовность приступить к работе.

Итак, относительно статуса гражданина при трудоустройстве целесообразно обозначить, что:

1) он отражает совокупность общих и специальных прав и обязанностей как субъекта права, ориентирующейся на заключение трудового договора (устройство на работу);

2) в зависимости от степени сложности его статус является многоэлементным, поскольку включает в себя различные элементы, закрепленные в правовых нормах: правосубъектность, права и обязанности, вытекающие из юридических фактов, юридическая ответственность, правовые принципы;

3) регулирует взаимоотношения с другими участниками правовых отношений: работодателем, посредническими органами по трудоустройству;

4) указывает на отраслевую взаимосвязь трудового права с конституционным, административным, гражданским, процессуальным правом.

Поскольку вторым основным субъектом отношений по трудоустройству у данного работодателя является работодатель, проанализируем его правовой статус в указанном контексте.

Необходимо отметить, что правовому статусу работодателя посвящено множество работ. Ученые рассматривали данный аспект в общем понимании, например, В.А. Погосьян и К.К. Марукян[164], Т.А. Бойченко[165]. Некоторые исследователи изучали правовой статус работодателей в зависимости от их классификации: юридических или физических лиц. Так, целесообразно обозначить

---

[164] См. *Погосьян В.А., Марукян К.К.* Правовой статус работодателя // Вестник магистратуры. 2018. № 12-5 (87).

[165] См. *Бойченко Т.А.* Правовой статус работодателя: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Москва, 2003.

труды А.А. Андреева[166], Е.А. Мурзиной[167], которые анализировали особенности правового статуса работодателя как физического лица. Н.В. Румянцев и С.Н. Андреева изучали правовой статус работодателя в вопросах обеспечения дисциплины труда[168]. Среди работ в сфере правового статуса работодателя, использующего труд дистанционных работников следует обозначить научную статью Ю.Е. Василенко[169].

Обратим особое внимание на тот факт, что до настоящего времени учеными правовой статус работодателя в период трудоустройства граждан не исследовался, что, несомненно, определяет актуальность изучения данного аспекта.

Правовой статус работодателя имеет междисциплинарных характер, поскольку регулируется нормами трудового и гражданского права.

Легальное определение работодателя закреплено в ст. 20 ТК РФ, из которой следует, что работодателем может выступать физическое или юридическое лицо. Сам термин юридического лица, основания его создания, прекращения, виды и т.д. содержится в главе 4 ГК РФ. Статья 23 ГК РФ раскрывает условия осуществления гражданами предпринимательской деятельности.

В отдельных отраслях права, например, корпоративном и предпринимательском особое внимание уделяется изучению правового статуса предпринимателя, коммерческим и некоммерческим организациям как работодателям.

Права и обязанности работодателя закреплены в ст. 22 ТК РФ, которые корреспондируют с правами и обязанностями работника, что позволяет определить

---

[166] См. *Андреев А.А.* Правовой статус работодателей – физических лиц: вопросы теории и практики // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2.

[167] См. *Мурзина Е.А*. Индивидуальные предприниматели как субъекты трудового права // Современная цивилистика: научно-практический журнал. 2018. № 2.

[168] См. *Румянцев Н.В., С.Н. Андреева*. Правовой статус работодателя в вопросах обеспечения дисциплины труда // Вестник экономической безопасности. Юридические науки. 2021. № 2.

[169] См. *Василенко Ю.Е.* Особенности правового статуса работодателя, использующего труд дистанционны работников // Сборник научных и научно-практических статей: Актуальные вопросы цивилистики. Алтайские цивилистические процессуальные чтения, посвященные 75-летию со дня рождения Заслуженного юриста РФ, к. ю. н., доцента Виктора Яковлевича Музюкина. Барнаул, 2024.

рамки дозволенного в отношении персонала для правомерной организации труда в целях согласования сторон трудовых отношений. Дополнительные права и обязанности работодателя могут быть установлены локальными нормативными актами. Права и обязанности работодателя можно разделить на две группы – основные и дополнительные. В первом случае речь идет о тех правах, которые закреплены в ТК РФ, трудовом договоре и локальных нормативных актах, ко второй категории относятся, например, обязанность работодателя уплачивать страховые взносы, также он выступает налоговым агентом к своим работникам.

Правовой статус работодателя включает в себя такой элемент, как правосубъектность. Изучая данное понятие, выделим основные ее признаки:

1) наличие фонда оплаты труда;

2) способность отвечать по своим обязательствам;

3) создание рабочих мест, отвечающих требованиям безопасности труда;

4) право вступать в трудовые отношения с физическими лицами.

Правосубъектность работодателей формируется в разный момент. Большинство правоведов считает, что она возникает с момента регистрации юридического лица (в качестве индивидуального предпринимателя). Не согласимся с данной позицией, поскольку сама регистрация в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя не предполагает возникновение работодательской правосубъектности. Данный факт также подтверждается тем обстоятельством, что организация или индивидуальный предприниматель могут осуществлять свою деятельность без приема на работу граждан.

По нашему мнению, именно в совокупности обозначенных выше процессов (признаков правосубъектности работодателя) возникает правосубъектность работодателя.

Также еще раз почеркнем на взаимосвязь гражданского и трудового права в указанном контексте. Причем трудовая правосубъектность может возникнуть только на основании гражданской, то есть после создания юридического лица,

регистрации в качестве индивидуального предпринимателя (частного нотариуса, адвоката).

В качестве работодателя, согласно ст. 20 ТК РФ могут выступать физические лица, принимающие на работу граждан в целях оказания им помощи по ведению домашнего хозяйства. На наш взгляд, в этом случае также возникновению трудовой правосубъектности предшествует гражданская – дееспособность граждан.

Анализируя правовой статус работодателя, отметим, что эта категория является общей. По нашему мнению, данную дефиницию целесообразно разделить на два вида, в зависимости от определенного периода: правовой статус работодателя в период трудоустройства граждан и правовой статус работодателя в период действия трудового договора с работником, поскольку права и обязанности работодателя разнятся.

По нашему мнению, правовой статус работодателя возникает после проведения следующих юридических процедур:

1) регистрации юридического лица (физического лица – в качестве индивидуального предпринимателя, частного нотариуса, адвоката) – для юридических лиц; индивидуальных предпринимателей; частных нотариусов, адвокатов;

2) принятие решения о приеме на работу граждан – для всех видов работодателей;

3) создания фонда оплаты труда: разработка штатного расписания, распределение размера оплаты труда по конкретной должности, включение гарантийных и компенсационных выплат; разработка локальных нормативных актов по организации труда: правила внутреннего трудового распорядка, положения о неразглашении коммерческой тайны, о командировках, по охране труда и т.д.; разработка трудовых договоров по каждой должности и должностных инструкций; создание и оборудование рабочих мест, отвечающих требованиям охраны труда; приобретение необходимо оборудования и инструментов для персонала – в зависимости об обязательности и желания конкретного работодателя выполнять данные действия;

4) непосредственно поиск и подбор подходящего работника.

Таким образом, определенные права и обязанности, закрепленные в ст. 22 ТК РФ возникают у работодателя еще на этапе зарождения правового статуса. Обозначим их:

- право принимать локальные нормативные акты;

- право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

В обязанности работодателя включены:

- соблюдать трудовое законодательство;

- создавать и обеспечивать безопасные условия труда;

- обеспечивать работников необходимым оборудованием, инструментами и т.д.;

- обеспечивать работникам равную оплату труда.

Отдельные права и обязанные, указанные в ст. 22 ТК РФ действуют именно в период трудоустройства:

- право заключать трудовые договоры. Никто не вправе обязать работодателя вступать в трудовые отношения с работником;

- соблюдение трудового законодательства. Отказ в приеме на работу, может быть, только по тем причинам, которые установлены Трудовым кодексом РФ. Неправомерно на собеседовании допускать вопросы личного характера, использовать запрещенные методы исследования, запрашивать документы, не имеющие отношения к трудовой деятельности гражданина и т.д. В целом данная обязанность, как и обеспечение условий труда, выплата заработной платы без дискриминационных составляющих действует до факта прекращения трудового договора.

Относительно статуса работодателя в период трудоустройства граждан целесообразно обозначить, что:

1) возникновению данного правового статуса предшествует совокупность юридических процедур;

2) правовой статус работодателя в период трудоустройства граждан включает в себя основные и дополнительные права и обязанности, юридическую ответственность;

3) регулируется совокупностью норм трудового и гражданского права, при наступлении ответственности – административным правом, при разрешении спора в суде - гражданским процессуальным правом;

4) правовой статус работодателя при трудоустройстве граждан следует отграничивать от правового статуса работодателя в период действия трудового договора, поскольку различны основания возникновения и прекращения, права и обязанности работодателя в указанные периоды в большей степени отличаются.

Итак, на основании вышеизложенного представим понятие исследуемой категории. Правовой статус работодателя в период трудоустройства — это правовое положение физического или юридического лица, наделенного правом вступать в трудовые отношения с работниками, имеющего права и обязанности, действующими в период поиска и подбора гражданином работы.

Исследовав правовой статус работодателя в период трудоустройства граждан, сформулируем следующие его права и обязанности.

Работодатель в период трудоустройства граждан имеет право на:

- самостоятельный выбор подходящего работника;

- заключение трудовых договоров;

- выбор и определение условий труда (размер оплаты труда, режим работы и т.д.) для каждой должности;

- посредничество с органами по трудоустройству;

- полную и достоверную информацию о соискателе, касающейся его профессиональной деятельности;

- выбор применяемых методов на собеседовании;

- возмещение вреда, причиненного ему в период трудоустройства гражданина;

- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Работодатель в период трудоустройства обязан:

- соблюдать трудовое законодательство;
- применять допустимые методы исследования на собеседовании;
- не допускать дискриминацию;
- сообщать достоверные сведения по вакантным должностям;
- не разглашать персональные данные гражданина, ищущего работу.

В заключении отметим, что правовой статус работодателя в период трудоустройства граждан, по аналогии с правовым статусом гражданина, прекращается при возникновении трудовых отношений, либо при отказе субъекта вступать в трудовые отношения. В то время как правовой статус работодателя в период действия трудового договора прекращается на основании ст. 77 ТК РФ.

§ 2. Гарантированность права граждан на трудоустройство

В области права основополагающими считаются обязательства и защитные меры, служащие укреплению легитимности, обеспечению порядка и регулированию активности и ответственности лиц. Однако их основная цель заключается в обеспечении сохранения и обороны индивидуальных прав и свобод, а также в отстаивании легальных интересов различных субъектов права.

В юридической науке под термином «гарантии» понимается совокупность условий и способов, направленных на реализацию правовых норм, позволяющих пользоваться правами и исполнять обязанности всеми субъектами права[170].

В сфере трудового права необходимо отметить В.Н. Скобелкина, который под юридическими гарантиями трудовых прав понимал средства и способы, закрепленные в нормативных правовых актах, с помощью которых осуществляются трудовые права[171]. Д.В. Миронов отмечал, что к гарантиям относятся все правовые способы и средства, обеспечивающие вступление в

---

[170] См. *Комаров С.А*. Общая теория государства и права: курс лекций. Саранск, 1994. С. 277-278.

[171] См. *Скобелкин В.Н*. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. 194 с.

трудовые отношения, например, при заключении трудового договора[172]. При толковании данного термина А.Я. Петров вовсе указывал на возможность применения только средств, поскольку термин «способ» уже охватывает понятие «средство»[173].

И.В. Храновский изучал именно гарантии безработным гражданам, под которыми понимал систему мер в целях реализации конституционного права на защиту от безработицы[174].

Закон устанавливает различные методы и меры, при помощи которых реализуются права, предоставленные сотрудникам, подчеркивая гарантии в рамках статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализируя труды ученых и ст. 164 ТК РФ, обозначим следующее определение, касаемое гарантий прав при трудоустройстве. В частности, под ними следует понимать средства и способы, закрепленные в нормативных правовых актах, с помощью которых обеспечивается реализация права на труд. Средства – это механизмы, служившие инструментом для достижения основной цели – устройства на работу. Способ, по нашему мнению, необходимо рассматривать в качестве действий, применение которых обеспечивает реализацию правовой нормы в данных отношениях.

Юридические гарантии при трудоустройстве целесообразно разделить на два вида:

1. Общие, которые распространяются на всех граждан при трудоустройстве.

2. Специальные, действующие в отношении определенного круга лиц, а также в связи со спецификой осуществляемой деятельности. В данном случае подразумеваются ограничения в трудоустройстве несовершеннолетних, женщин,

---

[172] См. *Миронов Д.В.* Гарантии и компенсации в сфере труда // Законодательство и экономика. 2016. № 1. С. 39.

[173] См. *Петров А.Я*. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право НИУ ВШЭ. 2014. № 4. С. С. 62.

[174] См. *Храновский И.В*. Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса (сравнительно-правовой анализ): автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2014. С. 23.

инвалидов на тяжелую или опасную работу, обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра и т.п.

Кроме того, юридические гарантии следует подразделять по сфере действия: в отношениях по трудоустройству в широком смысле и в отношениях по трудоустройству у данного работодателя.

Реализация прав граждан при трудоустройстве заключается в действии гражданина, посреднического органа, в котором происходит воплощение предписаний норм права. Их реализация может происходить и по следующим направлениям:

- предупреждение (профилактика) возможных правонарушений. Некоторые правоведы полагают, что профилактика и предупреждение равнозначные понятия с одной смысловой нагрузкой. По нашему мнению, профилактика по своей сущности близка к предупреждению правонарушениям и входит в систему мер предупреждения. Но разнятся данные категории по кругу субъектов их осуществляющих. Предупреждение правонарушений при трудоустройстве главным образом относится к федеральным органам законодательном и исполнительной власти. Профилактику целесообразно в большей степени приурочить к компетенции профессиональных союзов, органов службы занятости населения;

- выявление уже произошедших правонарушений. Устанавливается специальными уполномоченными органами по контролю и надзору в сфере труда. Например, факт нарушений прав гражданина при трудоустройстве может быть установлен государственной инспекцией труда;

- пресечение правонарушений. Затронута тема прерывания незаконной деятельности посредством обязательных мер. Примером этого является возможность остановки или блокировки некорректных действий сотрудников в центре по трудоустройству населения, действующих вне рамок закона. Это может осуществляться Федеральной службой, занимающейся вопросами труда и занятости, или путем аннулирования лицензии у недобросовестного частного агентства по трудоустройству;

- защита и восстановление нарушенных прав. Осуществляется всеми допустимыми законом средствами и способами;

- обеспечение законности. Следует указать, что права не могут реализоваться без государственной гарантии, поскольку именно государство является определяющим фактором нормативного закрепления прав.

Ряд правовых гарантий закреплен в Конституции РФ и Международных нормативных актах. К ним целесообразно отнести:

1. ч. 1 и 2 ст. 37 Конституции РФ касаются трудовых прав граждан, не формулируя их напрямую. Вместо этого, освещается идея о том, что каждый имеет свободу использовать свои трудовые навыки по собственному усмотрению, выбирать тип деятельности и профессию, подчеркивается значение свободы в выборе труда и недопустимость принуждения к труду.

2. При поиске работы каждый гражданин пользуется определенными защитными мерами, как это указано в ч. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека. Данная статья устанавливает основы для выбора профессии в условиях свободы, предполагает наличие справедливых условий труда и предусматривает механизмы защиты от непредвиденной безработицы.

Государственная политика Российской Федерации в сфере обеспечения рабочих мест, как изложено в Федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации», имеет цель содействовать трудоустройству граждан и обеспечивать их защиту от безработицы[175]. Эти обязанности, включая стратегии по способствованию занятости, находят подкрепление в международных стандартах, конкретно в Конвенциях Международной организации труда номер 122 и 168, которые посвящены вопросам политики занятости и мерам по предотвращению безработицы.

[175] См. *Драчук М.А.* Государственная антикризисная политика на рынке труда и правовые способы его стабилизации // Государство и право в условиях глобальных ограничений. Сборник Международной научно-практической конференции IV Сибирские правовые чтения. Тюмень. 2021. С. 155.

3. Запрещение дискриминации, как гарантии прав гражданин и при трудоустройстве, можно найти в положениях ст. 7 Всеобщей декларации прав человека, ст. 19 Конституции РФ.

4. Часть 1 статьи 6 Международного документа, касающегося экономических, социальных, и культурных аспектов, утверждает обязанность государства гарантировать индивидам возможность зарабатывать и свободно выбирать трудовую деятельность.

5. Согласно пункту 2 статьи 45 Основного закона Российской Федерации, лица, обладающие гражданством, вправе защищать свои интересы и свободы при условии, что выбранные ими способы действий не противоречат действующему законодательству. Когда речь идет о самостоятельном поиске работы, любой человек может подать иск в судебные инстанции, если столкнулся с несправедливым отказом в период трудоустройства, с дискриминацией во время собеседования или с непредоставлением объяснений по поводу отказа в приеме на работу. В ситуациях, когда при поиске работы через агентства по трудоустройству возникают нарушения прав, закон предусматривает право на подачу жалобы в органы вышестоящего уровня или же на обращение за судебной защитой.

Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ» от 02.05.2006 № 59-ФЗ[176] устанавливает процедуру, по которой люди могут защищать свои права, нарушенные в процессе трудоустройства, обращаясь в соответствующие органы. В случае проблем или нарушений со стороны частных агентств по трудоустройству, граждане имеют право подать жалобу в Роспотребнадзор - Управление Федеральной службы, занимающееся защитой прав потребителей и обеспечением благополучия человека.

Дополняя данный аспект, укажем и на ст. 46 Конституции РФ (право на судебную защиту) и ст. 3 ГПК РФ - в случае нарушения прав и законных интересов при самостоятельном трудоустройстве или с помощью посреднических органов, гражданин вправе обратиться в суд. Вспомогательной выступает ст. 48

[176] СЗ РФ. 2006. № 19. Ст. 2060.

Конституции РФ (право на юридическую помощь), поскольку знание закона и его применение требует специальных знаний. С правом на юридическую помощь тесно связана ст. 98 и 100 ГПК РФ (возмещение судебных расходов на оплату услуг представителя).

Также следует выделить отдельные нормативные правовые акты, содержащие правовые гарантии гражданам при трудоустройстве.

1. Анализируя ст. 28 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» укажем, что законодатель разделил гарантии на две группы: общие и дополнительные.

В ст. 4 данного Федерального закона обозначена добровольность труда, свобода выбора гражданами любой формы занятости, обеспечение равных прав всех граждан без допущения дискриминации, право на защиту от безработицы. В ст. 6 обозначены направления государственной политики в сфере занятости населения. Право на повторное обращение в органы занятости населения в случае отказа признания их безработными, право быть признанным безработным при соблюдении определенных условий закреплено в ст. 24, ст. 27 устанавливает право граждан на подходящую работу.

2. В ст. 64 ТК РФ установлены основные положения защиты для работников при вступлении в трудовые отношения. Эти положения включают в себя защиту от несправедливого отказа при приеме на работу, какую-либо форму дискриминации и право обжалования такого отказа через судебные инстанции. Главные подходы к нормативному регулированию вопросов трудоустройства описаны в ст. 2 ТК РФ и заключаются в следующем: каждый человек имеет право на свободу выбора труда, право использовать личные трудовые навыки, выбирать профессию без страха перед принуждением к труду, не сталкиваться с дискриминацией, имеет поддержку от безработицы и получение содействия в трудоустройстве. Статья 3 ТК РФ подчеркивает, что каждому должно быть обеспечено равное право на воплощение трудовых способностей без какой-либо дискриминации, исходя из предпосылок, которые не имеют отношения к профессиональной компетенции индивида.

3. Как было обозначено выше, трудоустройство может реализовываться с помощью частных агентств занятости. Правовые гарантии реализации прав граждан при трудоустройстве осуществляются в силу Закона РФ «О защите прав потребителей»[177]. Также в 21 ГК РФ установлена дееспособность граждан, в гл. 39 - правовые основы договора оказания услуг по трудоустройству. В ст. 17 Закона РФ «О защите прав потребителей» защита прав потребителей осуществляется судом, где гражданин вправе предъявить иск в суд и по месту жительства.

4. В случае неправомерного отказа при приеме на работу, гражданин вправе в судебном порядке заявить требование о взыскании компенсации морального вреда в силу ст. 237 ТК РФ. А если гражданин понес убытки, связанные с трудоустройством (проезд, проживание) и судом отказ в заключении трудового договора был признан необоснованным, он вправе их взыскать (Апелляционное определение Костромского областного суда от 14 февраля 2019 г. по делу № 33-45/2019[178]).

При нарушении условий договора с частным агентством занятости, гражданин вправе обратиться в суд, например, о расторжении данного договора и взыскании компенсации морального вреда на основании ст. 15 Закона РФ «О защите прав потребителей», а в соответствии со ст. 12 ГК РФ взыскать понесенные убытки (при наличии).

Роль и значение труда в жизни граждан не вызывает сомнений, поскольку в современном обществе является конституционной ценностью.

Анализируя труд как правую категорию, укажем, что данный термин рассматривается в широком смысле, характеризуется как деятельность человека, реализующая физические и умственные способности для получения материальных и духовных благ[179]. Отдельного внимания заслуживает позиция Ф.М. Левиант,

---

[177] См. *Гафарова Г.Р.* Защита прав потребителей. Учебное пособие. Юстицинформ. М., 2010. С. 7.

[178] Апелляционное определение Костромского областного суда от 14 февраля 2019 г. по делу № 33-45/2019. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 15.11.2022)

[179] См. например: Трудовое право: учебник / под ред. В. М. Лебедева. М.: Норма. ИНФРА-М. 2011. С. 16; Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право

которая считала, что труд граждан регулирует отношения в сфере трудового права[180]. По мнению А.Р. Мацюк труд – это источник всех общественных отношений[181].

Впервые право на применение труда по специальности и за вознаграждение было закреплено в Кодексе законов о труде РСФСР 1918 г. В качестве конституционного права на труд, то есть получение гарантированной работы, провозгласила Конституция СССР в 1936 г. Конституция 1977 г. указывала не только на право получения работы, но и на свободу выбора профессии, рода деятельности и места работы.

В правовой литературе содержатся разные мнения относительно содержания права на труд в Основном законе России. Так, Д.А. Радченко[182], А.И. Ставцева[183] указывают на отсутствие законодательного закрепления права на труд в Конституции РФ. Ряд ученых обозначают косвенное упоминание. Например, по мнению В.Н. Скобелкина в Конституции РФ отсутствует гарантированность права на труд, закреплено лишь право на труд в благоприятных условиях[184]. Схожая позиция содержится в трудах А.М. Лушникова[185], С.Ю. Головиной[186], Т.А. Сошниковой[187]. Как считают В.И. Анишина и Ю.Г. Попонов, на современном этапе

(Опыт трудового компаративизма). Книга первая / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут. 2007. С. 37; Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России: учебное пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. М.: Юрист. 1995. С. 5.

[180] См. *Левиант Ф. М*. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих: дис. … докт. юрид. наук. Л.: Изд-во ЛГУ, 1959. С. 9.

[181] См. *Мацюк А. Р.* Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев: Наукова думка, 1984. С. 72.

[182] См. *Радченко Д.А*. Конституционное право человека на труд и механизм его реализации в Российской Федерации: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.02, М., 2004. С. 53.

[183] См. *Ставцева А.И.* Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). М. Интел-Синтез, 1998. С. 13.

[184] См. *Скобелкин В.Н.* Трудовое правоотношение. М., 1999. С. 154.

[185] См. *Лушников А.М*. Право на труд: историко-догматическое эссе // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 2. Право на труд и социальное обеспечение в системе прав человека. Ярославль, 2007. С. 85.

[186] См. *Головина С.Ю*. Указ. Соч.

[187] См. *Сошникова Т.А*. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: автореф. …дисс. док. юрид. наук: 12.00.02, 12.00.05. М., 2005. С. 11-12.

позиция государства к гарантированности права на труд однозначно не выражена[188].

В Конституции РФ закреплено фундаментальное право каждого человека заниматься работой, а также возможность свободно выбирать род деятельности, гарантии получения заработка за труд, предоставление условий безопасности на рабочем месте, поддержка в случае потери работы, уверенность в наличии государственных обеспечений по вопросам труда, доступ к правовой помощи при нарушениях трудовых прав, а также право на отдых после работы.

Отметим, что некоторые правоведы дополняют данный комплекс иными правами. О.В. Борисов указывает на право создавать профессиональные союзы, право свободно использовать свои способности и имущество для осуществления предпринимательской деятельности[189]. О.В. Вдовин включает право создавать профессиональные союзы, право на социальное обеспечение[190].

А.М. Хурматуллина выделяет общие и специальные трудовые правомочия, закрепленные в Конституции РФ. К первой группе она относит свободу труда, защиту от безработицы, а ко второй – право на безопасность в условиях труда, право на вознаграждение, право на трудовые споры, право на отдых[191].

Представляется возможным согласиться с данной позицией, где общие правомочия, на наш взгляд, следует отнести к праву на трудоустройство, поскольку в данном контексте с правом на труд тесно граничит право на трудоустройство, которое можно выделить в отдельную категорию.

Когда мы обсуждаем вопросы занятости, ключевыми становятся такие аспекты, как способность свободно выбирать характер работы и ее расположение, гарантия отсутствия принуждения к труду и доступ к полной информации о рабочих условиях перед подписанием договора. Также к этому относятся

---

[188] См. *Анишина В.И., Попонов Ю.Г.* Свобода труда или право на труд // Журнал российского права. 2007. № 4.

[189] См. *Борисов О.В*. Указ. соч. С. 73-74.

[190] См. *Вдовин Г.Ю*. Указ. соч. С. 34-35.

[191] См. *Хурматуллина А.М.* Право на труд как конституционная ценность и его обеспечение в субъектах Российской Федерации: монография. Казань. Академия наук РТ. 2016. С. 32.

обеспечение конфиденциальности личных данных работников, юридическая поддержка в случаях несправедливого отказа в трудоустройстве, предложение услуг по подбору соответствующего места работы через агентства по трудоустройству. Помимо этого, важным элементом является право на опротестование неправомерных действий или бездействия посредников по трудоустройству и решений работодателя, связанных с приемом на работу.

Гарантированность права на трудоустройство подразумевает, что данное право защищается государством, с помощью специальных механизмов, процедур, уполномоченных лиц в целях пресечения их нарушений и восстановлений. Это конституционный принцип, позволяющий каждому гражданину реализовать свое право на трудоустройство.

Гарантированность права на трудоустройство строится на трех основных принципах: законности, справедливости и свободе.

Суть принципа законности заключается в выражении права на трудоустройство в нормативных правовых актах. В то же время законность нельзя отделять от обязательности. В данном случае законность требует соответствия поведения субъектов отношений по трудоустройству предписаниям правовых норм, то есть обеспечение их правомерного поведения.

Принцип законности должен проявляться и при осуществлении правосудия. Судебные решения, акты органов исполнительной власти, процессуальные действия должны соответствовать нормам материального и процессуального права. К сожалению, реальное соблюдение законности при трудоустройстве далеко от идеала.

Согласно п. 6 и п. 7 ч. 1 ст. 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны предоставлять информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных и выделенных для трудоустройства инвалидов, о выполнении квоты в центр занятости населения в соответствии с установленной квотой. Если работодатель не предоставит необходимую информацию, его ожидает наказание в виде административного штрафа. Штрафные санкции различаются: для граждан они

составляют от 100 до 300 рублей, для руководящих работников - от 300 до 500 рублей, а для организаций сумма варьируется между 3000 и 5000 рублей. В связи с тем, что эти штрафы относительно малы, они незначительно что-то меняют в отношении работодателей к соблюдению прав инвалидов на получение работы, приводя к частому игнорированию данных требований.

Анализируя судебную практику[192], по вопросам трудоустройства, диссертант приходит к выводу о том, что для предотвращения обращений в суд за взысканием с ответчика незаконно полученных бюджетных средств, в случаях, когда лицо при регистрации в электронной форме через портал государственных услуг в качестве безработного предоставляет поддельные документы, скрывает факт занятости или назначения пенсии, требуется изменить порядок проверки статуса граждан при обращении в органы службы занятости населения: определить кратчайшие сроки проверки всех поступивших документов путем направления запросов в ФНС и СФР, установить кратчайшие сроки ответа по данным запросам; осуществлять назначение и выплату пособия по безработице после указанной проверки.

Отдельного внимания заслуживают материалы судебной практики о незаконных отказах в признании граждан безработными, назначении пособия по безработице, взыскании компенсации морального вреда. Судебная практика неоднозначна. До недавнего времени суды выносили решение об отказе именно в удовлетворении требования о взыскании компенсации морального вреда. Так, Ленинский районный суд г. Саранска отказал во взыскании компенсации морального вреда по причине того, что истцом не было представлено достаточных доказательств, подтверждающих причинение ему физических и нравственных страданий[193].

---

[192] Решение Мариинского городского суда Кемеровской области от 01.01.2021 г. по делу № 2-243/2021; Решение Советского районного суда г. Красноярска от 31.05.2021 по делу № 2-8557/2021; Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 18.08.2022 по делу № 2-7050/2022. [Электронный ресурс]. URL: https://sudact.ru/ (дата обращения: 20.11.2022)

[193] Решения Ленинского районного суда г. Саранска от 04.05.2017 г. по делу № 2-1279/2017; апелляционное определение Челябинского областного суда от 31.01.2019 г. по делу № 11-1038/2019. [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru (дата обращения: 20.11.2022).

Иная правовая позиция содержалась в отсутствии нормы, предусматривающей право гражданина на взыскание компенсации морального вреда с центра занятости населения. Так, Коминтерновский районный суда г. Воронежа, удовлетворил исковые требования истца о признании безработным, поскольку имущественные права гражданина были нарушены, но отказал в части морального вреда, аргументируя тем, что в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» такое требование отсутствует. В данном случае, по мнению суда, положения ст. 150 ГК РФ не могут относиться к рассматриваемому спору. Аналогичная правовая позиция содержится и в других материалах судебной практики[194].

В Калининграде 26 мая 2022 года, Ленинградский районный суд постановил присудить выплату в пользу истца за моральные страдания, вызванные неправомерными действиями местного центра занятости, который ошибочно исключил истца из списка безработных. Суд подчеркнул, что отсутствие явных положений в законодательстве о праве на компенсацию за моральный вред в аналогичных случаях не лишает пострадавших этого права. В ходе обсуждения отмечалось, что право на социальные выплаты, включая пособие по безработице, является неотъемлемой частью личных прав каждого гражданина. Следовательно, нарушение властными структурами установленного порядка социального обеспечения может обосновывать требования граждан о возмещении причиненных моральных ущербов[195].

Данную неопределенность разрешил Верховный Суд РФ в начале февраля 2026 г., разъяснив, что нарушение государственным органом пенсионных и

---

[194] Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 26.05.2017 г. по делу № 2-3273/2017; Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 08.12.2016 г. по делу № 2-4716/16; апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.06.2016 г. по делу № 33-9393/2016. [Электронный ресурс]. URL: http:// www.consultant.ru (дата обращения: 20.11.2022).

[195] Решение Ленинградского районного суда г. Калининграда от 26.05.2022 по делу № 2-1835/2022. [Электронный ресурс]. URL: http:// www.consultant.ru (дата обращения: 20.11.2022).

социальных прав граждан является основанием для взыскания компенсации морального вреда[196].

Особое место в функционировании правовой системы отводится принципу справедливости. Принцип справедливости при трудоустройстве призван обеспечивать равенство субъектов перед законом. Этой мерой соизмеряются оптимальные сочетания интересов государства, граждан и работодателей. При поиске работы, важно прежде всего убедиться, что установленные правила обеспечивают наилучшее сбалансирование и защиту прав и свобод, учитывая как индивидуальные, так и коллективные потребности. Правила будут эффективными только если они объединяют интересы всех сторон справедливо.

В ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса РФ основные цели законодательства связываются с обеспечением защиты интересов как работодателей, так и сотрудников, это гарантия их прав от государства. Затем, ключевые задачи упомянутого законодательства, раскрытые в ч. 2 ст. 1 ТК РФ, направлены на формирование такой правовой среды, которая будет способствовать балансу интересов всех участников трудовых отношений, включая государственные структуры. В ст. 2 ТК РФ конкретно акцентируется внимание на справедливости как фундаментальном принципе, подразумевающем справедливые условия труда и обеспечение справедливого уровня оплаты за работу.

Справедливость при трудоустройстве реализуется через установление условий труда по соглашению сторон: испытание при приеме на работу, режим рабочего времени и т.д.

В п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано на оптимальное согласование интересов работодателя и гражданина, ищущего работу при заключении трудового договора.

---

[196] Определение Верховного Суда РФ от 08.02.2026 г. по делу № 75-КГ25-4-К3. [Электронный ресурс]. URL: https://sudact.ru/vsrf/doc/jUOcX30CJDxw/ (дата обращения: 20.03.2026).

Полагаем, при трудоустройстве принцип справедливости реализуется в следующем:

Во-первых, в период поиска и подбора работы.

Принцип справедливости должен реализовываться путем недопущения дискриминации. Так, запрещено в вакансии указывать пол, возраст, место жительства, семейное положение и т.п. По аналогии данный принцип необходимо использовать на собеседовании с возможным работодателем посредством запрета задавать дискриминирующие вопросы, применять методы, ущемляющие права и интересы кандидатов и т.п.

Недопустимость дискриминации при трудоустройстве закреплена во многих нормативных правовых актах. Вместе с тем, данный вопрос в практическом аспекте является одним из наиболее важных. Гражданину, ищущему работу практически невозможно представить суду доказательства того, что он на собеседовании подвергся дискриминации. На наш взгляд, по данным спорам целесообразно изменить процедуру доказывания, возложив бремя доказывания отсутствия дискриминации на работодателя. Согласно данным Роструда, за 2025 год работники чаще всего обращались с жалобами в Государственную инспекцию труда в связи с невыплатой заработной платы (почти 40 %)[197]. Полагаем, что создание специального отдела в трудовой инспекции по рассмотрению обращений о дискриминации позволило бы разрешить разногласия в досудебном порядке. В целом, вопросам дискриминации в сфере труда, еще на этапе трудоустройства, необходимо уделить большее внимание.

Во-вторых, при заключении договора. Это касается гражданско-правового договора гражданина с частным агентством занятости и трудового договора с работодателем. Договор справедлив, если соблюдены все правила заключения. К подобным правилам следует отнести свободу заключения договора; отсутствие

[197] Обзор обращений за 2025 год. Сайт Роструд. // URL: https://rostrud.gov.ru/obshestvennaya-priemnaya/obzor-obrashcheniy/2025/ (дата обращения: 10.02.2026)

понуждения к его заключению, обмана, угрозы; требования о дееспособности; оформление обязательных условий.

В-третьих, в восстановлении нарушенных прав.

Все субъекты правоотношений по трудоустройству вправе обратиться в уполномоченные органы за защитой своих нарушенных прав. Принцип справедливости заключается в праве на справедливое разбирательство обращения и на справедливое вынесенное решение.

При рассмотрении споров в суде необходимо руководствоваться общим принципом правосудия – равенством сторон. В индивидуальных трудовых спорах законодатель признает работника как более слабой стороной в трудовых отношениях и наделяет его дополнительными гарантиями при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде (освобождение от уплаты госпошлины и судебных расходов, подсудность по выбору истца). Считаем, гражданин при трудоустройстве также является наименее защищенным в случае возникновения спора.

По нашему мнению, при разрешении спора по иску гражданина в период трудоустройства принцип равенства сторон нельзя назвать универсальным, он может быть применим между формально равными субъектами, например, между организациями.

В спорах между лицом, ищущим работу и возможным работодателем равенство сторон фактически отсутствует. Согласно ст. 56 ГПК РФ стороны обязаны представить суду доказательства. При допущении дискриминации на собеседовании, необоснованного отказа в приеме на работу гражданин фактически лишен возможности предоставить доказательства в суд. В свою очередь, работодатель может предоставить в суд справку, что должностная инструкция, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание пришли в негодность, например, из-за залива или внести исправления в документ перед судебным заседанием и заверить его печатью и подписью. Во многих случаях суды отказывает истцам в назначении экспертизы из-за сокращенных сроков рассмотрения дел по индивидуальным трудовым спорам, что не позволяет

установить истину по делу. В качестве доказательства зачастую гражданин может использовать только аудио- или видеозапись, если это не содержит информацию о частной жизни, поскольку трудовые отношения считаются публичными.

Справедливость в восстановлении нарушенных прав должна также проявляться в размерах компенсации морального вреда. В большинстве случаев граждане при необоснованном отказе, допущении дискриминации и т.п. не обращаются в суд из-за низкого размера данной компенсации, а продолжают дальше поиски работы.

Отметим, что принцип справедливости, безусловно, проходит через все правовое поле, но свое прикладное значение проявляет именно в практическом аспекте.

Понятие «свобода» достаточно часто используется в различных науках, но как правовая категория является одной из наиболее важной.

Принцип свободы закреплен в ст. 2 Конституции РФ, в соответствии с которой высшей ценностью необходимо считать права и свободу человека. Как было обозначено выше, данные аспекты закреплены в ч. 1 и 2 ст. 37 Конституции РФ, ч. 1 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, ч. 1 ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, п. 1 ст. 4 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации».

Основной идеей, лежащей в основе свободного выбора профессии и использования личных профессиональных навыков, является гарантия, когда человеку предоставляется право самостоятельно определять свое место в трудовой сфере. Это включает в себя уникальную возможность подбирать работу в соответствии с личными критериями, а также индивидуально выбирать условия труда. Государственные обязательства поддерживать жителей манифестируются через обеспечение доступа к образованию без взимания платы и поддержку в профессиональном росте. Кроме того, предоставление участия в социальных программах с оплатой и возможность непосредственно связываться с работодателями или обращаться за помощью к специализированным агентствам при поиске работы также отражает этот принцип.

Взаимодействие между лицом, стремящимся найти работу, и государственными учреждениями обусловлено принципом свободы, который подразумевает наличие определенных прав и обязательств, связанных с трудоустройством. В то же время, обязательства государства в сфере предоставления рабочих мест усиливаются различными гарантиями, что служит дополнением к упомянутому принципу.

Принцип свободы тесно связан с принципом справедливости при заключении договора с частным агентством занятости или трудовым договором. Принцип свободы договора является предпосылкой его заключения, согласование всех положений. На данном принципе строится и изменение условий договора по соглашению сторон, прекращение договора возможно по инициативе одной из сторон.

По нашему мнению, принцип свободы не всегда может реализоваться в полной мере и во всех случаях. Так, в связи с ситуацией на рынке труда, с низким размером заработной платы по отдельным профессиям гражданам приходится менять род деятельности, чтобы достичь среднего уровня жизни. Зачастую работник соглашается на условия труда, предписанные работодателем в целях трудоустройства. Это касается, например, испытания при приеме на работу, которое должно устанавливаться по соглашению сторон.

Принцип свободы заключается не только в том, чтобы выбирать род деятельности, но и в том, чтобы вообще не быть занятым, то есть не заниматься поиском работы. На современном этапе отсутствует ответственность гражданина, если он не трудоустроен. Уголовная ответственность за тунеядство осталась в советском периоде. По опыту соседнего государства Республики Беларусь в России был предложен законопроект, обязывающий граждан, кто официально не работает, уплачивать налог. Предложенная инициатива не нашла поддержки. Кроме того, данные предложения противоречат положениям Конституции РФ и ТК РФ, поскольку труд свободен, каждый вправе самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду, принудительный труд запрещен.

Ограничения на принцип свободы распространяются на определенные должности и род деятельности. Например, наличие судимости не позволит занимать должность педагогического работника или трудоустроиться на государственную гражданскую службу, в судебные инстанции и т.д. Работодатель должен отказать в заключении трудового договора гражданину, лишенного права занимать данную должность или заниматься данной деятельностью.

Итак, гарантированность права на трудоустройство – это основа правовой системы, которая обеспечивает защиту прав и свобод граждан, ищущих работу от неправомерных действий других субъектов данных правоотношений. Такие основные принципы как законность, справедливость и свобода направлены на защиту лиц в период поиска работы от нарушений их прав, обеспечивают возможность обращения в правозащитные органы, помогают реализовать свое конституционное право на трудоустройство.

Гарантированность права на трудоустройство должна быть основой любого правового государства и являться одним из условий благополучия каждого человека.

Как показывает анализ международных нормативных актов, положений Конституции РФ, норм трудового законодательства РФ, право на трудоустройство тесно связано с такими ценностями как правом на жизнь и достоинство человека. Например, в целях защиты жизни и здоровья несовершеннолетних, женщин, инвалидов и т.п. законодателем ограничен доступ к работе в опасных и тяжелых условиях труда. Здесь также можно обозначить связь с правом на охрану здоровья и медицинскую помощь. При обращении в посреднические органы по трудоустройству, на собеседовании у возможного работодателя и т.п. запрещена дискриминация граждан, ищущих работу, вмешательство в личную жизнь.

Согласно документам, признающим основные права личности, каждое лицо обладает неотъемлемым правом получать социальную поддержку, особенно в периоды, когда оно оказывается без работы. Это положение акцентировано в статьях 22 и 25 Всеобщей декларации прав человека. Также Конституция РФ в ст. 7 подчеркивает роль социального государства в создании условий для достойного

существования граждан, в том числе через охрану их трудовых прав и обеспечение социальных гарантий. Иначе говоря, идея о том, что каждый человек должен иметь доступ к работе тесно связана с концепцией социальной поддержки и защиты от безработицы. Таким образом, гражданин, признанный органами службы занятости населения безработным вправе получать социальную поддержку от государства.

Целесообразно обозначить взаимодействие права на трудоустройство с правом выбора места жительства и пребывания. Руководствуясь ст. 27 Конституции РФ каждый вправе свободно передвигаться по территории РФ, выезжать за ее пределы, выбирать место пребывания и жительства[198]. Данное право также регламентировано Законом РФ от 25.06.1993 № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации»[199]. Таким образом, запрещается в вакансиях указывать регистрацию в том или ином регионе и, соответственно, работодателям требовать ее наличие или отказывать по этому основанию в заключении трудового договора.

Право на трудоустройство связано с правом на информацию. Гражданин в период трудоустройства имеет право на полную и своевременную информацию о работодателе, трудоустраиваемых органах, условиях работы. Уполномоченные органы обязаны информировать население о положении рынка труда, о государственных программах по содействию занятости, размерах пособий по безработице и т.д. Работодатель и органы по трудоустройству обязаны соблюдать требования по обработке персональных данных граждан, ищущих работу – право на обеспечение защиты при обработке персональных данных.

Как было обозначено выше, прослеживается связь права на трудоустройство с правом на обращение в правозащитные органы.

Право на образование может быть реализовано в период трудоустройства при регистрации в органах занятости населения, а также у конкретного работодателя.

---

[198] См. *Ярошенко К.Б.* Гражданский кодекс и права гражданина: совершенствование законодательства // Журнал российского права. 2012. № 5. С. 104.

[199] Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. 1993. № 32. Ст.1227.

Кроме того, образование служит предпосылкой к трудоустройству по определенной профессии.

Таким образом, право на трудоустройство связано с основными правами, закрепленными в Конституции РФ, поскольку они выступают в качестве предпосылки, реализации и юридической гарантией.

Итак, гарантированные государством возможности для реализации права на труд через законодательные инструменты, структуры и органы определяют гарантию трудоустройства. Это право включает в себя множество аспектов, среди которых основные позиции занимают трудовые права и принципы, закрепленные в Конституции РФ.

§ 3. Гарантии прав работодателя в период трудоустройства граждан

Труд является неотъемлемой частью современного общества. Трудовая деятельность способна реализовать способности гражданина в определенных отраслях и приносить заработок, также человек развивается, коммуницирует с другими людьми, повышается профессиональная ответственность. В свою очередь для работодателя труд работников представляет собой один из важнейших факторов достижения целей производственной деятельности. Их взаимодействие возникает еще на этапе трудоустройства граждан. Определение оптимального сотрудничества в период поиска и подбора работы физического лица невозможно без осмысления правовых гарантий в данном контексте всех участников отношений по трудоустройству у данного работодателя.

В науке трудового права исторически закрепилось мнение о том, что работник выступает более слабой, менее защищенной стороной по отношению к работодателю. Н.Р. Агаева указывала, что работодатель выступает сильной, доминантной стороной и не нуждается в защите своих трудовых прав[200]. Отдельные ученые отмечали, что неравное положение работника по отношению к

[200] См. *Агаева Н.Р.* К вопросу о способах защиты прав работодателей в сфере наемного труда // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2017. Т. 2. № 4. С. 63.

работодателю необходимо компенсировать усиленной защитой первого, а работодатель способен защитить свои права самостоятельно [201]. Еще с советского времени, как полагают некоторые правоведы, работодатель считается более сильной стороной трудового договора[202]. А.А. Сапфирова указывала на то, что защита прав работодателя не должна подробно регламентироваться[203]. С точки зрения А.А. Ситникова работник является зависимым от работодателя, некоторые физические лица при исполнении трудовых обязанностей сталкиваются с унижением, когда работодатели злоупотребляют своими властными полномочиями [204].

Разделяя обозначенные позиции, хотелось бы также обратить внимание на то, что свои относительно властные полномочия работодатель осуществляет в интересах трудовой деятельности, поскольку именно от него зависит эффективность достижения производственных целей. В связи с этим он и наделен правом разрабатывать и принимать локальные нормативные акты, свободен в выборе заключения трудового договора, подборе подходящего работника, может в одностороннем порядке изменять и прекращать трудовые отношения в определенных законом случаях, привлекать работника к ответственности. Также отметим, что реализация прав при привлечении к ответственности корреспондирует с обязанностями работника, поскольку он должен соблюдать трудовую дисциплину, исполнять необходимые нормы, бережно относиться к имуществу работодателя и т.д.

Считаем, что баланс интересов работников и работодателей должен быть сохранен в контексте равенства реализации прав, равенства перед законом и судом в том числе и в сфере ответственности.

---

[201] См. Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. Ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: ООО «Юрайт-Издат». 2002. С. 672.

[202] См. Права работодателей в трудовых отношениях /Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо. 2010. 480 с.

[203] См. *Сапфирова А.А*. Формы и защиты трудовых прав (теоретические аспекты) / А.А. Сапфирова. Краснодар, Издательство «Кубанькино». 2008. С. 97.

[204] См. *Ситников А.А*. Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Сант-Петербург, 2024. С. 146.

Согласно конституционным принципам свободы личности, свободы труда, запрета принуждения к труду, в силу ст. 80 ТК РФ работник вправе прекратить трудовые отношения с работодателем, а при установлении судом факта умаления человеческого достоинства – получить денежную компенсацию. Как демонстрирует практика современного периода, зачастую и работники позволяют себе унижения достоинства работодателя в лице руководителя.

По нашему мнению, гарантированность должна стать ключевым условием осуществления прав как работника, так и работодателя.

Проанализируем основные аспекты гарантий реализации прав работодателя в период трудоустройства граждан.

Юридическими гарантиями права работодателя должны быть нормы Конституции РФ, признающие за каждым право на:

- осуществление выбранной производственной деятельности;
- определение штата сотрудников;
- выбор подходящего работника;
- свободно определять условия труда.

Некоторые правоведы[205] в качестве гарантий прав работодателя отмечали принцип запрета на злоупотребление правом. Полагаем, данный принцип фактически не реализуется, хотя выступает действительно значимым в сфере трудового права, в связи с чем, считаем, требуется его нормативное закрепление в нормах Трудового кодекса РФ.

Обратим внимание, что трудовое законодательство не содержит понятия «злоупотребление правом», в ст. 355 и 356 ТК РФ указывается только на злоупотребления, которые не подпадают под действие трудового законодательства в контексте деятельности осуществления полномочий федеральной инспекции труда. Поскольку в практическом аспекте данная категория часто используется, представляется обозначить ее толкование учеными.

---

[205] См. *Кириллова Л.С.* Гарантии прав работодателя: поставка вопроса // Ученые записки Казанского университета. Серия «Гуманитарные науки». 2022. Т. 164, кн. 4. С. 22; Алиева З. А. Проблемы защиты прав и интересов работодателей в Российской Федерации // Молодой ученый. 2022. № 38 (433). С. 79.

Руководствуясь разъяснением Верховного Суда РФ[206], в котором было представлено определение «злоупотребление правом» в контексте ст. 10 ГК РФ, Е.М. Офман и Н.В. Дулатова определили правовую природу рассматриваемой категории в рамках гражданского законодательства. В рамках трудового права, с их точки зрения, злоупотребление правом необходимо рассматривать в общем виде как действия или бездействия субъектов данной отрасли права с целью получить какие-либо преимущества[207].

По мнению Е.В. Берсенева и В.А. Соромотиной злоупотребление правом – это правонарушение с вытекающими правовыми последствиями[208]. М.В. Лушников отождествлял данный термин с оценочной категорией[209]. В трудах В.П. Грибанова был сделан вывод о том, злоупотребление правом сопоставимо с поведением, которое противоречит правовым принципам права[210]. А.Л. Кононов отмечал, что данное понятие нельзя соотносить с правонарушением, поскольку такие действия осуществлены в границах права[211]. А.В. Юдин представил следующее понятие злоупотребления правом в сфере трудовых правоотношений: «это такое недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, предоставленных трудовым законодательством, при котором управомоченное лицо создает видимость законности собственного поведения, направленного на необоснованное получение выгод, сопряженное с обманом другой стороны трудового договора»[212].

---

[206] Определение Верховного Суда РФ от 14.06.2016 № 52-КГ16-4 // [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/ (дата обращения: 09.01.2024).

[207] См. *Офман Е.М., Дулатова Н.В*. Злоупотребление правом с позиции гражданского права и трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2019. Т. 19. № 1. С. 61.

[208] См. *Берсенев Е.В.,* Соромотина В.А. Злоупотребление трудовыми права работниками и работодателями: формы и правовые последствия // Вопросы российской юстиции. 2023. № 24. С. 254.

[209] См. *Лушников М.В.* Природа злоупотребления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 2. С. 69.

[210] См. *Грибанов В.П.* Осуществление и защита гражданских прав. Изд. 2-е. М.: Статут. 2020. С. 414.

[211] Особое мнение судьи Конституционного Суда Российской Федерации А.Л. Кононова по делу о проверке конституционности положений статьи 113 Налогового кодекса Российской Федерации // СЗ РФ. 2005. № 30. Ч. 2. Ст. 3200.

[212] См. *Юдин А.В.* Злоупотребление правом в трудовых отношениях // Трудовое право. 2007. № 10. С. 36.

Пункт 27 Поставления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 указывает, что если судом будет установлен факт злоупотребления работником правом, суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе.

Данный пункт порождает множество вопросов: следует ли злоупотребление работником правом применять только в случае увольнения? Какой правовой нормой необходимо руководствоваться суду при установлении такого факта? Возможно ли привлечь к ответственности работника при злоупотреблении им правом?

С.В. Мазуренко отмечала, что в трудовых отношениях следует применять основополагающий конституционный принцип запрещения злоупотребления правом (ст. 17 Конституции РФ), как в отношении работника, так и в отношении работодателя.

Необходимо отметить, что до настоящего времени остается не исследован вопрос злоупотребления правом гражданином в период поиска и подбора работы.

В качестве распространенного примера можно привести трудоустройство беременной женщины. На собеседовании женщина не уведомляет об этом работодателя, а через непродолжительное время, после заключения трудового договора, уходит в отпуск по беременности и родам, в дальнейшем – в отпуск по уходу за ребенком. При этом важно обозначить, что в таких ситуациях суды не признают злоупотребление правом со стороны беременной женщины.

На собеседовании зачастую граждане предоставляют недостоверную информацию о себе; завышают профессиональные навыки; уверяют, что осуществляли трудовую деятельность неофициально с целью увеличить фактический стаж работы в данной сфере и т.п. В итоге работодатель может отдать предпочтение именно этому кандидату, но после обнаружения факта предоставления ложных сведений, отказывает ему в оформлении трудовых отношений и возобновляют поиск подходящего работника, теряя при этом время, в следствие чего, может образоваться простой в производственной деятельности. Работодатель никак не защищен в подобной ситуации.

В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ в день прекращения трудового договора работодатель обязан предоставить сведения о трудовой деятельности. В том случае, если у работника была трудовая книжка в бумажном варианте, необходимо выдать ее. Иногда работники специально не забирают трудовую книжку, а работодатели забывают отправить телеграмму с требованием о необходимости явиться за ее получением, либо направляют соответствующее уведомление только по адресу регистрации по месту пребывания, который был указан работником. Граждане, злоупотребляя своим правом, занимаются поиском работы в целях получения отказа в заключении трудового договора по обоснованной причине – отсутствие трудовой книжки. Далее обращаются в суд за взысканием денежной компенсации за задержку трудовой книжки, недополученной заработной платы в связи с невозможностью трудиться и компенсации морального вреда.

При обращении в суд физические лица злоупотребляют своим правом, затягивая процесс, чтобы получить больший размер компенсации, например, по спорам в случае необоснованного отказа в приеме на работу. Пользуются правом на подачу ходатайств постепенно об истребовании доказательств, на следующем заседании - о вызове свидетелей и т.п.

Отдельные правоведы предлагали нормативно закрепить категорию «злоупотребление правом» в трудовом законодательстве. Так, Е.М. Офман и Н.В. Дулатова указывали на необходимость внесения в Трудовой кодекс РФ правовых последствий злоупотребления правом в трудовых отношениях [213]. По мнение Е.В. Берсенева и В.А. Соромотиной целесообразно ст. 2 ТК РФ дополнить принципом о запрете злоупотребления правом сторонами трудовых отношениях и в последующем внести отдельную норму, раскрывающую понятийный аппарат данного термина, его содержание и правовые последствия в виде ответственности[214].

---

[213] См. *Офман Е.М., Дулатова Н.В*. Злоупотребление правом с позиции гражданского права и трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2019. Т. 19. № 1. С. 63.

[214] См. *Берсенев Е.В., Соромотина В.А.* Злоупотребление трудовыми права работниками и работодателями: формы и правовые последствия // Вопросы российской юстиции. 2023. № 24. С. 258.

Согласимся с озвученной позицией ученых с дополнением, что принцип запрета злоупотребления правом должен распространяться не только в сфере действия трудовых отношений, но и иных, непосредственно связанных с ними, в числе которых будут – отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Реализация прав работодателя, как было отмечено выше, должна заключаться в равенстве перед законом и судом в том числе и в сфере ответственности.

На наш взгляд, гражданин, ищущий работу, должен быть привлечен к ответственности за предоставление недостоверной информации работодателю в период трудоустройства, в случае причинения вреда имуществу работодателя.

Обратим внимание, что второй случай остается неизученным в науке и практике применения. В то же время, нельзя исключить ситуацию, когда, например, физическое лицо на собеседовании разбило имущество работодателя или привело его в негодность. Трудовые отношения не возникли, нормы ст. 238 ТК РФ не могут быть применимы. Следовательно, работодателю необходимо руководствоваться положениями гражданского законодательства.

При этом необходимо учитывать все факты причинения ущерба, в том числе состояние гражданина: нервничал на собеседовании и случайно уронил предмет; был зол, что ему отказали в приеме на работу и специально разбил вещь работодателя или вообще находился в состоянии опьянения. Кстати, зафиксировать последний факт работодателю практически будет невозможно.

Помимо обозначенных принципов важной гарантией прав работодателя выступает способ их реализации.

Одним из способов реализации прав работодателей в отношениях по трудоустройству является право на объединение. Работодатели отстаивают свои интересы перед органами публичной власти для проведения государственной политики в сфере занятости; поддерживают и реализуют задачи по повышению качества образования и подготовки кадров для трудоустройства выпускников образовательных организаций; способствуют развитию малого бизнеса в целях

создания новых рабочих мест; одной из главных задач выступает улучшение условий труда и т.д.

К способам реализации прав работодателей также относится разработка локальных нормативных актов, включение нужных условий в трудовой договор, определение методов исследования на собеседовании, право отказывать в приеме на работу.

Что касается защиты прав, то законодатель в ст. 352 ТК РФ указывает на способы защиты трудовых прав и свобод, наделяя, при этом работников дополнительными гарантиями - самозащитой, защитой профсоюзами и государственной инспекцией труда. Работодатель, в случае неправомерных действий со стороны физических лиц, вправе обратиться в суд.

На основе проведенного исследования необходимо обозначить, что важной гарантией прав работодателя является принцип запрета на злоупотребление правом гражданина в период поиска работы, в связи с чем предлагаем ст. 2 ТК РФ дополнить новым принципом «запрет злоупотребления правом сторонами трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Итак, в системе и реализации прав особое место занимают принципы правого регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя. По нашему мнению, следует обозначить общие принципы для сторон данных отношений:

1) принцип обязательности норм права;

2) принцип равенства перед законом и судом;

3) принцип законности и юридической гарантированности прав и свобод;

4) принцип соразмерности юридической ответственности;

5) установление государственных гарантий по обеспечению прав;

6) обеспечение права на защиту государством, в том числе в судебном порядке.

В теории трудового права большее внимание уделено гарантиям прав работникам, Трудовой кодекс РФ также предоставляет работнику гораздо более широкие возможности для защиты своих прав. Тем не менее, отсутствие в нормативном закреплении понятия «гарантии прав работодателя» не означает, что

реализация им своих правомочий не подкреплена правовой основой. Так, одной из гарантий прав работодателя обозначены обязанности работника. К сожалению, гарантии прав работодателя в период трудоустройства граждан до сих пор остаются не изученными. На основе проведенного исследования были выделены основные гарантии и способы защиты прав работодателей, что является, на наш взгляд, не только определенным вкладом в науку трудового права, но и позволит в практическом аспекте в полной мере обеспечить баланс интересов сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Глава 3. Практические аспекты процесса трудоустройства в современный период

§ 1. Порядок трудоустройства

Трудоустройство, как и любой другой процесс состоит из нескольких стадий. Физические лица, работодатели и уполномоченные лица должны совершать свои действия в соответствии с действующим законодательством в пределах своей компетенции.

Принимая во внимание то, что в ходе исследования центральной категории настоящей диссертации ранее было выявлено шесть способов (форм) трудоустройства, проанализируем в данном параграфе те, которые чаще всего реализуются на современном этапе – самостоятельное трудоустройство и с помощью посреднических органов. При этом основной акцент по изучению стадий (этапов) трудоустройства целесообразнее сделать на самостоятельное трудоустройство, так как, на наш взгляд, оно чаще всего фигурирует на практике.

Что касается трудоустройства с помощью посреднических органов, то можно выделить три стадии. Большинство ученых выделяет только две стадии и рассматривают их применительно к государственной службе занятости. В частности, А.С. Пашков называл «две стадии трудоустройства, где в рамках первой стадии происходит обращение гражданина в службу занятости за содействием в трудоустройстве. Вторая стадия, как он отмечал, это – заключение трудового или ученического договора с работодателем»[215].

Отчасти наша точка зрения совпадает с его мнением. Полагаем, что первая стадия трудоустройства с помощью государственной службы занятости действительно заключается в обращении гражданина. В результате такого обращения происходит регистрация и постановка на учет в качестве безработного.

Первая стадия характеризуется следующими аспектами:

---

[215] См. *Пашков А.С.* Занятость, безработица, трудоустройство. СПб. 1994.

- представление необходимых документов от обратившегося лица;

- внесение его в реестр получателей;

- уведомление гражданина о регистрации;

- приобретение гражданином статуса безработного.

Регулируется в основном Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2024 г. № 1379[216].

Далее закономерно выделить вторую стадию трудоустройства с помощью государственной службы занятости, которая включает в себя:

- выплату пособия по безработице (материальной помощи);

- оказание содействия в получении подходящей работы;

- направление на профессиональное обучение[217].

Определенные действия во второй стадии в большей степени регулируются Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации» и отчасти Постановлением Правительства РФ от 16 октября 2024 г. № 1309.

Обозначая третью стадию, отметим, что она является заключительной, где гражданину выдается направление к работодателю. В данном случае, если гражданин будет принят на работу, то с ним заключат трудовой договор. Как было отмечено выше, при возникновении трудовых правоотношений, правоотношения по трудоустройству прекращаются. А если лицу будет отказано в приеме на работу работодателю придется обосновать причину такого отказа. В том и ином случае действия работодателя могут порождать разные правовые последствия. В первом – возникновение трудовых отношений, во втором случае гражданин вправе обжаловать отказ в приеме на работу. Отношения в рамках третьей стадии регулируются не только Федеральным законом «О занятости в Российской Федерации» но и нормами Трудового кодекса РФ.

Г.В. Сулейманова отмечает, что направление на работу службой занятости носит скорее рекомендательный характер, но в отдельных случаях является

---

[216] СЗ РФ. 2024. № 43. Ст. 6400.

[217] См. *Шувалова И.А.* Трудоустройство с помощью посреднических органов в период распространения коронавирусной инфекции: правовые аспекты // Кадровик. 2020. № 8. С. 18.

обязательным для определенной категории граждан (инвалиды, несовершеннолетние и др.)[218]. С данной позицией полагаем не согласиться, поскольку нельзя однозначно утверждать об обязательном характере и подтверждением тому выступает судебная практика.

Так, гражданин обратился в суд, требуя признать неправомерным факт отказа в приеме на работу, а также выплаты заработной платы, которую он не получил. Отказ в трудоустройстве был вынесен истцу, несмотря на то что он предоставил рекомендацию от государственного органа по занятости и был признан инвалидом без ограничения срока действия. Аргументируя свое решение, суд указал на статьи 8, 34 (часть 1) и 35 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации, а также на абзац 2 части 1 статьи 22 Трудового кодекса РФ, подчеркнув, что решение о приеме конкретного кандидата остается за работодателем и не представляет собой обязанности. Работодатель обладает полной свободой в вопросах приема, управления и увольнения сотрудников, и это не рассматривается как дискриминация[219].

Аналогичная судебная практика находит свое отражение также в других гражданских делах: №2-4043/2022[220], №2-4427/2023[221], №33-27005/2024[222] и т.п.

На наш взгляд, было бы целесообразнее утверждать, что направление на работу носит скорее рекомендательный характер, а в отношении определенной категории граждан может быть обязательным, при этом необходимо учитывать некоторые факторы, которые способны повлиять на решение работодателя при приеме на работу.

---

[218] См. *Сулейманова Г.В*. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. Уч. пособие. М. НИЦ Инфра-М. 2013. С. 160.

[219] Решение Басманного районного суда города Москвы от 06.03.2018 г. по делу № 2-1173/18. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 13.12.2022)

[220] Решение Тверского районного суда г. Москвы от 22.08.2022 г. по делу №2-4043/2022. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 10.03.2023)

[221] Решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 14.11.2023 по делу № 2-4427/2023. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/ (дата обращения: 30.01.2025)

[222] Апелляционное определение Московского городского суда от 30.07.2024 по делу № 33-27005/2024. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/ (дата обращения: 30.01.2025)

Учитывая то, что на протяжении многих лет коммерческие агентства в сфере занятости развиваются и пользуются популярностью, необходимо рассмотреть стадии трудоустройства при обращении граждан к ним. В указанном контексте рационально обозначить также три стадии трудоустройства.

Первая стадия заключается в обращении гражданина в частное агентство занятости и оформлении отношений путем заключения договора. В рамках первой стадии происходит: предоставление гражданином документов, заключение договора возмездного оказания услуг.

Что касается документов, то полагаем, что их перечень должен быть идентичен с перечнем документов, закрепленных в ст. 65 ТК РФ. Действия агентств должны быть направлены прежде всего на поиск и подбор работы для дальнейшего трудоустройства граждан, поэтому со стороны агентств правомерным будет требовать предоставление только тех документов, которые необходимы при приеме на работу.

При заключении договора сторонами обговаривается перечень услуг и их стоимость. В данном случае необходимо обратить внимание на то, что агентство взимает оплату прежде всего за оказанные услуги – подыскание конкретного работодателя[223].

Правоотношения в данном случае регулируются нормами Закона РФ от 7 февраля 1992 г. № 2300-I «О защите прав потребителей», поскольку при заключении договора возмездного оказания услуг гражданин является потребителем, а агентство занятости выступает в роли исполнителя.

На второй стадии трудоустройства агентство в целях подыскания конкретного работодателя для гражданина предпринимает следующие шаги, а именно: проведение серии мероприятий для обеспечения успешного

[223] См. *Шувалова И.А.* Оказание услуг частными агентствами занятости по содействию в трудоустройстве граждан: правовые аспекты // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. Сборник материалов международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года / под общ. ред. Ю.И. Щербакова. Акад. труда и соц. отношений, аспирантура. – М.: ИИЦ «АТиСО», 2018. С. 141.

трудоустройства (создание и распространение резюме, консультирование, организация специальных тренингов и обучающих программ

Таким образом, этот этап помогает гражданам обеспечить себе подходящую вакансию через комплексную поддержку и разнообразные ресурсы, предоставляемые агентством.

Третья стадия в правоотношениях между соискателем и частным агентством занятости является факультативной или дополнительной, поскольку не является обязательной ни для гражданина, ни для агентства. Как было указано выше, деятельность коммерческих посреднических органов в сфере занятости направлена в основном на поиск и подбор подходящей работы – подыскание конкретного работодателя, что реализуется в рамках второй стадии трудоустройства.

В отличие от третьего этапа трудоустройства с помощью органов службы занятости населения, обозначенный этап характеризуется договоренностью частного агентства занятости о встрече с потенциальным работодателем по поводу проведения собеседования для дальнейшего приема на работу гражданина.

Таким образом, анализируя стадии трудоустройства с помощью частных агентств занятости, выделим два основных этапа и один дополнительный.

Рассматривая порядок трудоустройства с помощью посреднических органов, необходимо отметить, что имеются как определенные сходства, так и некоторые отличия.

Так, для реализации первой стадии всегда необходимо обращение гражданина и предоставление необходимых документов. При обращении в центр занятости населения лицо, ищущее работу, должно быть зарегистрировано и поставлено на учет, а в коммерческих посреднических органах по трудоустройству – это оформление договора оказания возмездных услуг. Указанные действия в обоих случаях являются основанием возникновения правоотношений по трудоустройству.

На второй стадии происходит поиск и подбор подходящей работы, обучение. Согласно заключенному договору с частным агентством занятости гражданину могут быть оказаны дополнительные услуги (тренинги, подготовка резюме,

психологическое тестирование и т.п.). В отличие от частных агентств государственная служба занятости выплачивает безработному пособие, предоставляет возможность участвовать в оплачиваемых общественных работах.

Третья стадия в правоотношениях между гражданином и органами службы занятости является обязательной, поскольку это направление на работу. Частные агентства, занимающиеся трудоустройством, обычно ограничивают свою работу до достижения среднего этапа процесса в соответствии с условиями договора. Поэтому третью стадию целесообразно назвать дополнительной. На основании заключенного договора с частным агентством занятости в обусловленный срок правоотношения могут продолжаться только в пределах второй стадии и закончиться при окончании срока действия договора.

В любом случае необходимо обозначить, что третья стадия продолжается до заключения трудового договора, поскольку на основании этого возникают трудовые правоотношения, а правоотношения по трудоустройству прекращаются.

По нашему мнению, третья стадия включает в себя обсуждение многих вопросов по содержанию трудового договора: условия труда, допуск к сведениям, составляющим государственную (коммерческую) тайну, прохождение медицинского осмотра и т.д.

В последнее время граждане занимаются поиском и подбором подходящей работы самостоятельно, в связи с чем научный интерес представляет изучение стадий трудоустройства в данном контексте. По нашему мнению, рационально обозначить три стадии, как и при трудоустройстве с помощью посреднических органах, только их содержание будет несколько отличаться.

Итак, анализируя первую стадию при самостоятельном трудоустройстве, обозначим ее как поиск и подбор подходящей работы. Данная стадия включает в себя подготовку и размещение резюме; - поиск и анализ имеющихся вакансий.

Под резюме следует понимать краткое описание своей профессиональной деятельности, образования, дополнительных навыков и контактных данных.

К сожалению, отсутствует нормативное регулирование резюме, что в практическом аспекте позволяет соискателям указывать любые данные,

«приукрашивать» свои достижения, не неся при этом ответственности за недостоверные сведения.[224]

Федеральная служба по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций[225] определила инструкции, ограничиваясь аспектами управления конфиденциальной информацией потенциальных кандидатов на работу. Это связано с тем, что резюме несут в себе данные, требующие строгого следования к правовым стандартам. Прежде чем оформить трудовые отношения или отказать кандидату, работодатель обязан получить разрешение на обработку и, по мере надобности, передачи третьим лицам личных сведений. Соглашение от соискателя также предварительно требуется для агентств по трудоустройству, в случае если резюме публикуется публично в интернете или когда взаимодействие происходит через такие агентства.

Если работодатель захочет получить информацию о соискателе с его прежнего места работу, ему также необходимо будет затребовать письменное согласие. Исключение: оформление трудовых отношений с государственными и муниципальными служащими.

Как было указано выше, соискатель не несет ответственность за достоверность сведений, указанных в резюме. Так, например, соискатель может указать дополнительные навыки, которыми по факту не обладает, «приписать» опыт работы, аргументируя тем, что работал на условиях гражданско-правового договора или без официального оформлению[226]. Пункт 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливает, что работодатель обладает правом прекратить трудовые отношения, если обнаружит, что работник предъявил

---

[224] См. *Шувалова И.А*. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. 2-изд. Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. 39-41 с.

[225] Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14.12.2012 «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве». [Электронный ресурс]. URL: http://www.rsoc.ru (дата обращения 13.09.2022).

[226] См. *Тишкович К.С.* Социальный диалог в условиях распространения нетипичных форм занятости // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения. Сборник Шестой Международной научно-практической конференции. Екатеринбург. 2021. С. 146.

подложные документы. Тем не менее, раз резюме не относится к официальным документам согласно ст. 65 ТК РФ, увольнение сотрудника на основании его недостоверности было бы незаконным[227].

Безусловно, разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций во многом поставили точку в спорных аспектах, тем не менее, некоторые вопросы, касающиеся резюме, продолжают оставаться неразрешенными.

Исходя из этого, мы считаем, что целесообразно разработать новый правовой акт, который законодательно определит основные требования к содержанию и оформлению резюме. Это предоставит возможность зафиксировать ответственность за достоверность содержащейся информации, а также позволит установить требования к его оформлению, утвердить единую форму.

Такое нововведение облегчит процесс составления резюме для граждан и снизит их затраты на услуги частных агентств по трудоустройству. Кроме того, работодатели получат более удобный инструмент для отбора информации о кандидатах, значительно упростив процесс приема квалифицированных работников.

На основе представленной информации, мы рекомендуем использовать следующий формат резюме, детали которого отображены в Приложении 1. Особое внимание следует уделить обязанностям лица по отношению к достоверности предоставленных им сведений в документе. В случае, когда гражданин включает в резюме ложные данные о себе и заверяет эту информацию своей подписью, необходимо обеспечить его ответственность за такие действия[228].

Рассматривая первый этап самостоятельного трудоустройства, проанализируем также такую процедуру, как поиск и анализ вакансий. Укажем, что ни Трудовой кодекс РФ, ни иные нормативные правовые акты не содержат понятия «вакансия», «вакантная должность». Считаем данные дефиниции синонимами.

---

[227] См. *Шувалова И.А.* Особенности правового регулирования резюме // Кадровик. 2019. № 9. С.144.

[228] Там же. С.144-147.

Изучая терминологию, сформулируем следующее определение: вакансия (вакантная должность) – это наличие незанятой должности (рабочего места), имеющейся в штатном расписании, но по которой не был заключен трудовой договор. При публикации объявления о вакантной должности работодатель, тем самым, выражает свою волю в поиске и подборе подходящего работника с целью заключить с ним трудовой договор.

Обозначим, что большинство людей занимаются поиском работы в сети Интернет, газетах, журналах и т.п. Для того чтобы найти подходящую работу, приходится просматривать большое количество предложений. В то же время нередко встречаются так называемые «подозрительные» вакансии, которые содержат в себе формулировки: «Работа для ленивых», «Спешите, количество вакантных мест ограничено», «Зарабатывай больше всех» и т.п. Многие работодатели не указывают наименование своей компании, а в некоторых отсутствует и телефон, только адрес электронной почты. Другие же, чтобы обеспечить себе большое количество соискателей, указывают в вакансии формулировки «Оформление по ТК РФ», «Оплачиваемый отпуск», «Белая заработная плата», что в принципе является не привилегией со стороны работодателя, а его непосредственной обязанностью в силу действующего законодательства[229]. По данным российского новостного интернет-СМИ – Mash с апреля 2026 работодатели стали массово завышать размер заработной платы при публикации вакансии, что связано с нехваткой кадров[230].

К сожалению, до сих пор встречаются сомнительные организации, так называемые «однодневки», которые принимают работников, а потом закрываются, что порождает большое количество обращений граждан в государственную инспекцию труда и суд. Во избежание спорных аспектов, полагаем целесообразно размещению вакансий придать открытую форму и законодательно закрепить. Некоторые распространенные сайты в сети Интернет устанавливают свои правила

---

[229] См. *Шувалова И.А*. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. 44-49 с.

[230] Работодатели стали завышать зарплату в объявлениях. Сайт Mash // URL: https://mash.ru/ (дата обращения: 19.05.2026)

публикаций. Рассматривая в общем контексте современного состояния данную ситуацию, допускаем, что назрела необходимость в разработке единых требований при публикации вакансий.

В целом большинство вакансий содержат в себе следующие разделы: требования к соискателю, обязанности, условия работы. В свою очередь, полагаем правильным обязать работодателей указывать наименование своей компании, сферу деятельности и место расположения работы. Данная информация позволит соискателем более подробно изучить направление деятельности организации, оценить транспортную доступность и в результате определиться со своим выбором, не затрачивая время на телефонные звонки и поездки на собеседование. Очевидно, что многие предприятия не хотят афишировать тот факт, что ищут работников, в таком случае, на наш взгляд, они должны заниматься поиском сотрудников на вакантное место не в открытой форме, а воспользоваться таким способом как трудоустройство с помощью рекомендательного рекрутинга. В то же время, не следует забывать о том, что сведения о всех работодателях, за исключением физических лиц, которые принимают работников в целях личного обслуживания, помощи по ведению домашнего хозяйства являются открытыми данными и каждый имеет право безвозмездно ознакомиться с полной информацией через налоговую службу, зная наименование юридического лица, его ИНН / ОГРН или ИНН / ОГРНИП либо фамилию, имя, отчество и регион места жительства индивидуального предпринимателя. Что касается работодателей, чья информация не находится в открытом доступе, представляется, что они будут исключением. Поэтому, в случае если человек, подыскивающий работу, встречает объявление о работе без указания названия компании, это обычно подразумевает, что за приемом на работу стоит частное лицо, нуждающееся в персонале для личных целей для оказания помощи в управлении домашними делами.

При формулировке условий вакансии и определении обязанностей следует опираться на Единый квалификационный справочник профессий для руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты. Зачастую, в объявлениях о работе работодатели предоставляют только основные

характеристики должностных обязанностей, которые заметно расширяются после принятия на работу и ознакомления с полным перечнем требований в должностной инструкции. Многие работники не тратят время на подробное изучение списка своих обязанностей в момент подписания трудового соглашения или должностной инструкции, полагаясь на уверения работодателя о том, что документация типовая и в действительности им придется выполнять только задачи, обсужденные устно.

Нередко в дальнейшем на практике встречаются ситуации, когда работников увольняют по инициативе работодателя в связи с тем, что они не выполняют свои обязанности, закрепленные в трудовом договоре и (или) должностной инструкции. Работник в свою очередь лишен возможности доказать тот факт, что они с работодателем обговаривали иной круг обязанностей. Защищая права и интересы работников, полагаем необходимым предоставлять им полную, своевременную и достоверную информацию о должностных обязанностях при размещении вакансии.

Для многих соискателей условия работы, указанные в вакансии, имеют решающее значение. Гражданина, ищущего работу, интересует, безусловно, вопрос оплаты труда. В то же время некоторые работодатели указывают размер заработной платы неопределенно: «Размер заработной платы от…» или вовсе пишут: «Заработная плата по договоренности». Очевидно, что данная информация вводит соискателей в заблуждение. Практически во всех организациях утверждено штатное расписание, где по каждой должности указан размер заработной платы, включая различные надбавки и премии. На практике реализуется так, что работодатель при размещении вакансии обладает информацией о ее размере, но пытается от соискателя ее скрыть и некорректно проверить насколько человек «оценивает» себя сам. В соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ, важно учитывать, что составляющие элементы оплаты труда необходимо обязательно включать в трудовой договор. Поэтому, при публикации объявления о вакансии, важно предоставить информацию о заработной плате.

Исходя из того, что многие работодатели готовы предложить дополнительные гарантии и компенсации для своих работников (бесплатное

питание, оплачиваемый проезд, компенсация мобильной связи, льготы на приобретение продукции работодателя, дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение и т.п.) их перечень необходимо изначально указывать в вакансии. В любом случае, они будут в содержании трудового договора в разделе «дополнительные условия».

Необходимость предоставления вышеуказанных сведений о вакансии подтверждается тем, что все они закреплены на законодательном уровне, но многие работодатели их утаивают в процессе трудоустройства, оформляют в момент возникновения трудовых правоотношений. Можно признать данный факт несправедливым по отношению к соискателям, они на законных основаниях вправе ознакомиться со всей информацией, касающейся их возможно будущей работы на первой стадии самостоятельного трудоустройства.

Исходя из этого предлагаем внести следующие изменения – на законодательном уровне закрепить единые требования к публикации вакансий, а именно:

ст. 53 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» дополнить п. 3.1. следующего содержания: «При размещении информации о вакантных должностях должны быть указаны следующие сведения:

- наименование работодателя юридического лица (ИНН/ОГРН) или фамилия, имя, отчество и регион места жительства индивидуального предпринимателя (ИНН/ОГРНИП); сфера его деятельности, соответствующей открытой вакансии, за исключением работодателей физических лиц, принимающих на работу в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства; фактическое расположение работы по открытой вакансии;

- требования к соискателю, связанных с его деловыми качествами и не содержащих дискриминационного характера;

- трудовая функция;

- условия работы:

с указанием вознаграждения за труд — от заработной платы до любых доплат и бонусов. Также с обозначением четкого разграничения между часами

работы и отдыха, адаптированными к должности. В случае задействования в условиях, которые влекут за собой повышенные риски или определенные трудности, также должны оговариваться дополнительные компенсации и гарантии. Еще должны учитываться и характер работы, описываться особые характеристики, и, при необходимости, предоставляемые социальные опции, сверх гарантируемых льгот и компенсаций.

В КоАП РФ необходимо закрепить ответственность работодателя за предоставление недостоверных сведений о вакансиях в виде наложения штрафа.

Характеризуя вторую стадию самостоятельного трудоустройства, обозначим, что она включает в себя собеседование при приеме на работу. Процедура собеседования содержит ряд определенных действий, которые должны иметь правовую основу.

Итак, в большинстве случаев кандидатам на вакантную должность предлагается заполнить анкету и (или) предоставить рекомендации с прежнего места работы. Подобная практика требует детального рассмотрения данного аспекта в рамках действующего законодательства.

Анализируя понятие «анкета» в сфере трудоустройства, укажем, что под данным термином следует понимать опросный лист, разработанный работодателем, содержащий перечень вопросов, на которые предлагается ответить кандидату при приеме на работу в целях определения возможности заключения с ним трудового договора.

В ряде случаев анкета содержит пункты, касающиеся уровня образования, профессионального опыта, нередко встречаются вопросы относительно причин поиска работы, видения перспектив в новой должности и т.д.

Иногда можно столкнуться с анкетами, которые содержат информацию, противоречащую законодательству. Важно подчеркнуть, что согласно статье 65 Трудового кодекса РФ, анкета не входит в число обязательных документов, требуемых для трудоустройства, что дает право соискателю самостоятельно решать вопрос о ее заполнении. Неоднозначной является проблема ответственности за ее сведения. В анкетах для приема на работу можно встретить

пункт, в котором работодатели оговаривают свое право на расторжение договора с работником, если в дальнейшем выяснится, что предоставленные сведения были недостоверными. Данное право закреплено в п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С обозначенным фактом нельзя согласиться, поскольку полагаем, что законодатель в данном случае подразумевает именно те документы, которые приведены в ст. 65 ТК РФ. Как было отмечено, анкеты там нет. В то же время необходимо заметить, что законодателем все же упоминается об анкете (Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 24.12.2012 «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве»).

Очевидно, что на практике может возникнуть большое количество вопросов по данному аспекту. Исходя из этого, предлагаем придать анкете правовую основу, закрепив возможность ее заполнения, наделяя при этом стороны определенными обязательствами. Если кандидатом была предоставлена информация о себе в анкете, заверенной подписью, то он обязан нести ответственность за эти сведения. Работодатель, при разработке анкеты, должен ограничиться запросом лишь тех сведений, которые непосредственно связаны с личностью заявителя - его контактами, уровнем образования, профессиональными навыками и прочим. В случае, если работодатель решает включить более личные вопросы, например, привлечение к уголовной ответственности, он должен иметь вескую причину, подкрепленную законодательством, объясняющим, почему подобная информация является важной для приема на работу, например, согласно статьям 331, 351.1 ТК РФ, ст. 10.1 Федерального закона от 22 апреля 1996 г. № 39 «О рынке ценных бумаг»[231], п. 1 ч. 4 ст. 52 Воздушного кодекса РФ[232] и т.п.

Исходя из обозначенного выше, предлагаем:

[231] СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1918.
[232] СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1383.

- п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ дополнить словами: «и иных документов, которые способствовали принятию решения о приеме на работу конкретного работника».

В частности, под «иными документами», полагаем, нужно понимать: анкету, резюме, сертификаты, свидетельства, патенты и т.п.

Что касается рекомендаций (рекомендательного письма) при приеме на работу, очевидно, что данный опыт был заимствован из других стран. Под рекомендательным письмом в сфере трудоустройства, по нашему мнению, следует понимать сведения в письменном виде от работодателя, с которым физическое лицо ранее состоял в трудовых отношениях, содержащее информацию о профессиональных качествах гражданина, с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

Зачастую работодатели указывают в рекомендательных письмах недостоверную информацию о бывших работниках. Полагаем, по аналогии с распространением работодателем сведений, не соответствующих действительности, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию, гражданин также вправе взыскать с бывшего работодателя компенсацию морального вреда и /или требовать опровержения информации[233].

В России такие письма не имеют правовых оснований, но на практике нередко рекомендации могут стать преимуществом при приеме на работу. Учитывая данный факт, думаем, что такое письмо кандидат по своему усмотрению вправе предъявить работодателю, а последний, в свою очередь, не имеет право требовать его и на основании его непредоставления – отказывать в приеме на работу, иначе такой отказ будет считаться необоснованным в силу ст. 64 ТК РФ.

«В процессе собеседования для выбора наилучшего претендента на должность, специалисты часто прибегают к беседе. Этот подход дает возможность оценить ряд качеств кандидата, включая его знание о должности, на которую он

[233] Постановление Конституционного Суда РФ от 21.07.2023 № 44-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А. Попковой» // СЗ РФ. 2023, № 31 (Часть III). Ст. 6117.

претендует, способность к коммуникации, решительность в озвученных ответах, уровень заинтересованности в работе, и многие другие аспекты»[234].

Хотя слово «беседа» и является производным от слова «собеседование», полагаем, что второе понятие намного шире и включает в себя несколько методов, которые применяются в ходе его проведения, а беседа является одним из таких методов.

Рассматривая данное понятие, подразумеваем, что оно по смыслу схоже с термином интервью-собеседование, под которым следует понимать непубличную беседу с соискателями при отборе и приеме на работу. Цель его заключается в том, чтобы определить степень соответствия кандидата предъявляемым требованиям, потенциал в профессиональной сфере, умение адаптироваться в новых условиях и новом коллективе, способность выполнять функциональные обязанности по вакантной должности[235].

Следует подчеркнуть, что закон не устанавливает четких указаний для проведения определенных бесед. В таких случаях целесообразно опираться на право каждого на защиту своей частной жизни, как это предусмотрено ч. 1 ст. 23 Конституции РФ. Также не менее важно учитывать, что унижение человеческого достоинства незаконно, что подтверждается ч. 1 ст. 21 Конституции РФ.

Таким образом, интервьюер не вправе задавать вопросы, касающиеся личной жизни гражданина, в случае их возникновения – лицо, ищущее работу, оставляет за собой право на них не отвечать.

Изучая порядок самостоятельного трудоустройства, отметим, что отдельного рассмотрения требует тестирование при приеме на работу, поскольку во многих организациях данную процедуру проводят в разных формах по специально разработанным методикам, способных выявить профессиональные характеристики кандидата и его личностные качества.

---

[234] См. *Шувалова И.А.* Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. М: РИОР: ИНФРА-М, 2018. 51-52 с.

[235] См. *Лухманова А.С. Бойкова О.С., Багомедов О.М.* Диагностика соискателя. М.: Управление персоналом, 2005. С. 139.

Анализируя тестирование, укажем, что под ним в сфере трудоустройства следует понимать процесс исследования кандидата при приеме на работу, направленный на выявление его деловых качеств.

Условно тестирование можно разделить на две группы: профессиональное и психологическое тестирование. Первый вариант применяется для выявления определенных знаний, умений, навыков по конкретной должности путем проведения различного рода заданий. Включает в себя выполнение определенных заданий, разрешение ситуаций и т.п. А психоэмоциональное оценивание заточено под изучение характерологических аспектов личности.

Неоднозначным остается вопрос о правомерности применения тестирования на собеседовании. Законодателем данная методика не закреплена. Правоведы разделились во мнениях относительно его использования. Так, некоторые правоведы уверены, что использование тестирования в отсутствие ясных юридических регламентов является недопустимым. Они утверждают, что для оценки профессионализма кандидатов вполне достаточны сведения из трудовой книжки и документов об образовании. В то же время, другие эксперты в области трудового права настаивают на легитимности тестирований, опираясь на логику отсутствия прямых запретов в законе, утверждая, что такой подход способствует более точной оценке профессиональных качеств и потенциала претендентов.

Обращает на себя внимание точка зрения Е.А. Смирновой, которая предлагала установить запрет на проведение заочного тестирования, а оценивать деловые и личностные качества лица, ищущего работу - по результатам проведения аттестации[236].

В свою очередь А.А. Андреев в своих трудах отмечал, что тестирование работника нужно считать обязательным и закрепить его в законодательстве, так как оно позволило бы выявить профессиональные качества работника и решить проблему дискриминации при приеме на работу, избежать недоразумений при субъективной оценке личностных качеств работника. Во многом поддерживая

[236] См. *Смирнова Е.А.* Безработный по трудовому праву и праву социального обеспечения России: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Владивосток, 2012. С. 15.

данную позицию, полагаем, что тестирование должно быть направлено на то, чтобы оценить личность кандидата с точки зрения его профессиональной деятельности, прежде всего это касается его деловых качеств.

Учитывая то, что данная процедура по отбору персонала на практике часто применяется, предлагаем ее закрепить на законодательном уровне. А.А. Андреев предложил в главу 11 ТК РФ добавить новую статью «Формы отбора кандидатов при приеме на работу»[237]. Соглашаемся с высказанной позицией, при этом от себя считаем нужным добавить следующее предложение: в новой статье необходимо указать, что тестирование допускается работодателем для выявления деловых качеств кандидата на основе принятого соответствующего локального нормативного акта. Делая акцент на слове «допускается», хотим подчеркнуть, что работодатель не обязан проводить данную процедуру во всех случаях при приеме на работу. Полагаем, что проведение тестирования является скорее дополнением к процедуре отбора кадров, нежели становится основополагающим.

При рассмотрении второй стадии самостоятельного трудоустройства необходимо затронуть вопрос об обязательном предварительном медицинском осмотре. Медицинский осмотр в период трудоустройства, по нашему мнению, - это комплекс медицинских процедур, проводимых с целью выявления, определения пригодности кандидата на вакантную должность к конкретному работодателю.

Данный осмотр должен проводиться в предусмотренных законом случаях при наличии требований к здоровью кандидата. Безусловно, если здоровье и состояние кандидата по медицинским показаниям в результате предварительного медицинского осмотра не будет соответствовать предъявляемым требованиям, то ему будет отказано в приеме на работу по данному основанию.

Рассматривая порядок самостоятельного трудоустройства, выделим завершающую третью стадию. Обозначенный этап характеризуется двумя составляющими. Первое: при взаимной договоренности стороны приближаются к основной цели трудоустройства - заключению трудового договора, где кандидату

---

[237] См. *Андреев А.А.* Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2007. С. 81-82.

требуется предоставить необходимые документы для его оформления. В данном случае, после подписания трудового договора, правоотношения по трудоустройству прекращаются в связи с возникновением трудовых правоотношений.

Заметим, что не всегда процесс трудоустройства заканчивается возникновением трудовых отношений. Поэтому в качестве второй составляющей третьей стадии самостоятельного трудоустройства необходимо назвать необоснованный отказ в приеме на работу, который, подчеркнем, является одной из юридических гарантий при трудоустройстве.

Конституция РФ гарантирует гражданам равные права на труд, но решение о трудоустройстве кандидата остается за работодателем. Согласно разъяснению, изложенному в пункте 10 Постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», право на выбор персонала для занятия вакантной позиции принадлежит работодателю. Таким образом, работодатель не обязан принимать на работу каждого претендента, но дискриминация не допускается. Судебные органы в случае обращения гражданина, устанавливают, имела ли место быть дискриминация в рамках отказа кандидату в трудоустройстве.

Итак, все стадии трудоустройства можно отразить схематично, что представлено в Приложении 3.

Учитывая вышеизложенное, отметим, что порядок трудоустройства включает в себя ряд определенных действий, совершаемых гражданами, которые ищут работу, работодателем, а также посредническими органами по трудоустройству, выполняемых на разных стадиях трудоустройства. Набор таких действий ставится в прямую зависимость от способа (формы) трудоустройства.

Анализируя стадии трудоустройства, нельзя не отметить использование искусственного интеллекта. Принятый Указ Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» обозначил одной из целей цифровую трансформацию.

Положительным аспектом можно назвать применение цифровых технологий при отборе резюме, проведение тестового задания для проверки знаний кандидатов, искусственный интеллект позволяет провести видеоинтервью с любого места и в удобное время.

Мы считаем, что ключевым преимуществом становится интеграция цифровых инструментов при самостоятельном поиске работы, программа оказывает содействие в составлении резюме, обрабатывает личные данные с целью нахождения соответствующих должностей, значительно повышая шансы на выявление подходящих вакансий.

Спорным, на наш взгляд, является использование оценки на видеоинтервью навыков соискателя, полагаем, искусственный интеллект может применяться только при отборе резюме, обработке результатов тестирования, проведении видеоинтервью – обзвонить соискателей и задать обозначенные вопросы.

Укажем, что в области использования технологии искусственного интеллекта в сфере труда появилось множество неразрешенных вопросов. В начале 2020 года Иллинойс стал первым штатом, введшим закон, требующий от работодателей информировать граждан о применении искусственного интеллекта в процессе подбора персонала[238]. В России же отсутствуют нормы, регулирующие использование цифровых инноваций в этой сфере[239].

10 октября 2019 г. в России была принята Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года[240], в которой закреплено понятие данной категории.

Учитывая стремительное внедрение цифровизации в России, актуальной становится разработка нормативного правового акта. Отдельной в нем видится

---

[238] См. *Тишкович К.С.* Духовно-нравственные ценности как основа сбалансированного регулирования защиты персональных данных при применении цифровых инструментов найма работников // European and Asian Law Review. 2025. Т. 8. № 3. С. 71.

[239] См. *Шувалова И.А.* Роль искусственного интеллекта при трудоустройстве: проблемы и перспективы использования // Кадровик. 2023. № 9. С. 10.

[240] СЗ РФ. 2019. № 41. Ст. 5700.

глава, регламентирующая использование искусственного интеллекта при поиске и подборе работы. Исходя из этого предлагаем:

1) заголовок для главы: Применение искусственного интеллекта в процессе трудоустройства;

2) определение терминологии: Технологии искусственного интеллекта при трудоустройстве – технологии, основанные на искусственном интеллекте, используемые работодателем или соискателем в целях эффективного поиска и подбора работника (работы);

3) в сфере применения искусственного интеллекта (ИИ) в процессе подбора сотрудников работодатели наделены конкретными правами и несут определенные обязанности. В частности:

- возможность использования ИИ работодателями ограничивается начальным этапом отбора соискателей. Отказ в заключении трудового договора соискателю, основанный исключительно на оценке его профессиональных качеств с помощью ИИ, считается неправомерным;

- за работодателем закрепляется право отказать в приеме на работу гражданину, если в процессе использования ИИ обнаруживается, что соискатель предоставил ложные сведения. Работодатель должен подтвердить этот факт;

- если после применения современных способов оценки, включая инструменты искусственного интеллекта, выяснится, что соискатель не отвечает требуемым профессиональным стандартам, работодатель имеет право отклонить его кандидатуру;

- прежде чем использовать подобные инновационные подходы, работодатель должен осведомить гражданина о том какие технологии будут задействованы, объяснить детали их применения. Кроме того, необходимо получить разрешение от соискателя на использование подобных методик, получив согласие в любой подтверждающей форме;

- необходимость уведомления соискателя о причинах отказа по его запросу в срок не более семи рабочих дней в письменной виде;

4) что касается прав и обязанностей соискателя:

- ему предоставляется возможность отказываться от участия искусственного интеллекта в процессе отбора, при этом такой отказ не должен стать основанием для отказа в приеме на работу;

- соискатель имеет право на получение информации об использовании ИИ до начала его применения. Если же исходя из результатов применения технологий ИИ гражданину было отказано в заключении трудового договора, он вправе запросить у работодателя объяснения причин такого отказа в письменной форме, что должно быть сделано в течение недели после подачи запроса;

- когда используются технологии искусственного интеллекта, соискатель обязан представлять достоверные данные о своих навыках, уровне образования и профессиональном опыте;

5) работодатель несет ответственность за правильное применение технологий ИИ, что включает в себя составление вопросов и предотвращение любых форм дискриминации.

Таким образом, законодательное закрепление основных положений в сфере применения искусственного интеллекта при трудоустройстве позволит установить главные правила его использования и избежать спорных ситуаций в практическом аспекте.

§ 2. Правовые способы защиты трудовых прав граждан при трудоустройстве

Отправной точкой в данном контексте является рассмотрение самого понятия защиты трудовых прав граждан и исходя из этого, полагаем, будет вполне логично дальше обозначить способы реализации.

Определяя понятие защиты трудовых прав, необходимо указать, что на современном этапе отсутствует общепринятое определение данной дефиниции, хотя еще в советское время предпринимались попытки его толкования.

М.Е. Мариненко рассматривает защиту трудовых прав в контексте двух перспектив. Он утверждает, «что, когда речь идет о более обширном понимании,

оно охватывает предотвращение, прекращение нарушений прав работников и восстановление этих прав органами с соответствующими полномочиями. Однако, если сузить смысл, то деятельность этих органов будет сосредоточена исключительно на конкретном акте восстановления прав, которые были нарушены. Это различие в трактовке обеспечивает глубокое понимание защиты прав работников, которая также отражает общий подход ученых к определению таких сложных категорий»[241]. В свою очередь, К.Н. Гусов указывал, что защита трудовых прав в широком смысле осуществляется с помощью компетентных органов, их исполнительно-распорядительной деятельностью, которая признана содействовать восстановлению прав, без принудительного исполнения принятых решений, и которая направлена на реализацию субъективного трудового права при его оспаривании.

В узком смысле защита трудовых прав обеспечивается деятельностью судебных органов, которая направлена на разрешение трудовых споров при обеспечении принудительного исполнения принятых решений[242].

В.Н. Толкунова, в числе экспертов, объясняющих значение терминов в контексте трудового права, внимание уделяла обширному пониманию защиты прав работников. Она утверждала, что этот широкий взгляд на защиту трудовых прав не только отражает сущность защитной роли трудового законодательства, но и воплощает более глобальную защиту со стороны государственных структур[243].

Т.В. Иванкина рассматривала защиту трудовых прав граждан через призму сочетания процедур, действующих механизмов и законодательных норм, направленных на эффективное предотвращение и борьбу с правонарушениями в сфере труда. Она подчеркивает, что эти меры включают не только предотвращение возможных нарушений, но и обеспечение восстановления прав при их нарушении,

---

[241] См. *Мариненко М.Е.* Защита трудовых прав работников и служащих: автореф. дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Минск, 1969. С 5-6.

[242] См. *Гусов К.Н.* Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке разрешения трудовых споров // Вопросы теории государства и права и трудового права. Сборник научных трудов. ВЮЗИ. М., 1988. С. 106.

[243] См. *Толкунова В.Н*. Трудовое право. Курс лекций. М.: Проспект, 2002. 251 с.

а также компенсацию за причиненный ущерб работникам.[244] По мнению А.И. Ставцевой, защита трудовых прав означает определенные средства и способы, установленные на законодательном уровне, закрепленные в нормативных правовых актах, которые должны обеспечивать охрану трудовых прав и интересов, а также принудительно восстанавливать нарушенные права и возмещать причиненный моральный вред и материальный ущерб[245]. Е.А. Федорова отмечала, что защита трудовых прав – это определенные юридические действия, которые направлены на предупреждение, с применением дисциплинарных, административных и уголовных санкций, а также на восстановление нарушенного права, возмещение причиненного вреда и устранение преград в его реализации[246].

Поддерживая позицию Т.А. Нестеровой[247] и А.В. Яковлевой[248], полагаем, что защиту трудовых прав целесообразнее рассматривать в трех аспектах: как функцию трудового права; как деятельность уполномоченных органов; как комплексный институт трудового права.

В научной литературе даются разные трактовки понятия «способы защиты». А.Б. Стёпин, например, указывал, что способами защиты в трудовом законодательстве выступают ситуационные нормы (ситуационные правила, закрепленные в законодательстве), которые должны быть направлены на правовосстановительные действия[249].

С позиции Т.В. Иванкиной под способами защиты трудовых прав следует понимать меры, посредством которых устраняются нарушения права. Но в целом,

---

[244] См. Трудовое право России. Учебник. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: «Юристъ», 2003. 523 с. Автор § 1 Т.В. Иванкина.

[245] См. *Ставцева А.И.* Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. 1998. № 3. С. 14.

[246] См. *Федорова Е.А.* Защита трудовых прав работников: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2005. С 46.

[247] См. *Нестерова Т.А*. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дисс. … докт. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2005. С. 6.

[248] См. *Яковлева А.В*. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2007. С. 21-22.

[249] См. *Степин А.Б.* Способы защиты трудовых прав // Современное право. «Новый индекс». М. 2013. № 6. С. 133.

анализируя аналогичные точки зрения, необходимо обозначить, что большинство из них направлены на защиту прав работников и охватывают вопросы по невыплате заработной плате, незаконного увольнения или перевода и т. д.[250]. Способы защиты трудовых прав изложены законодателем в ст. 352 ТК РФ, которые, по нашему мнению, в большей степени направлены на защиту трудовых прав работников.

Итак, мы пришли к выводу, что в процессе обеспечения защиты трудовых прав граждан при их устройстве на работу, наиболее полноценным образом действуют два механизма: во-первых, это официальное надзорное ведомство, отвечающее за соблюдение законов о труде, включая соответствующие правовые документы, и, во-вторых, судебная система, предоставляющая защиту прав. Подтверждением тому служит тот факт, что в данном случае субъектом защиты могут выступать только уполномоченные на законодательном уровне органы, исходя из этого, данным органом является государственная инспекция труда и судебный орган.

Наряду со способами защиты трудовых прав необходимо обозначить средства и меры защиты.

Анализируя указанные понятия, отметим, что также отсутствует единый подход к их толкованию. Например, Т.В. Иванкина понимала под мерами защиты обязательное предписание работодателю от органа по разрешению спора[251]. А.В. Яковлева, разделяя во многом позицию Т.А. Нестеровой[252], указывала, что к мерам защиты трудовых прав следует относить определенные мероприятия, проводимые уполномоченными органами для защиты трудовых прав работников[253]. В свою очередь, Т.А. Нестерова в качестве средств защиты называла различные

---

[250] См. *Костян И.А.* Способы и формы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. М. 2006. С. 78.

[251] См. Трудовое право России. Учебник. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: «Юристъ», 2003. 529 с. Автор § 1 гл. XIII – Т.В. Иванкина.

[252] См. *Нестерова Т.А.* Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дисс. … докт. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2005. С. 20.

[253] См. *Яковлева А.В*. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, М., 2007. С. 36.

документальные акты, которые должны послужить основанием применения мер защиты и, в частности, к ним относила: постановления, предостережения, заявления, жалобы, протесты, иски, протоколы и т.д.)[254]. Схожая позиция была высказана Т.Ю. Барышниковой, которая отмечала, что средства защиты представляют собой действия граждан, с помощью которых они требуют защиты от уполномоченных органов и в качестве примеров таких средств называла иски и жалобы[255].

Проанализировав данные позиции, предлагаем авторское толкование: меры защиты трудовых прав – это организационно-правовые мероприятия, проводимые уполномоченными органами в целях защиты прав граждан в период трудоустройства.

Средства защиты трудовых прав граждан – это инструменты, с помощью которых граждане вправе осуществлять защиту своих прав в период трудоустройства. Средства могут быть, например, в виде специального предусмотренного законом документа для обращения в уполномоченные органы.

Рассматривая первый способ защиты трудовых прав, необходимо обозначить, что речь в первую очередь пойдет о защите прав граждан государственной инспекцией труда, поскольку именно на нее возложена ответственность по обеспечению прав и законных интересов работников в сфере труда, а также по проведению государственного мониторинга и регулирования для гарантирования соблюдения законов о труде и других правовых регуляций, касающихся трудовых отношений. Следует отметить, что государственная инспекция труда вправе лишь привлечь виновных работодателей к административной ответственности на основании ст. 5.27 КоАП РФ.

---

[254] См. *Нестерова Т.А.* Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дисс. … докт. юрид. наук: 12.00.05, Екатеринбург, 2005. С. 30-31.

[255] См. *Барышникова Т. Ю.* Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов российском трудовом праве: дисс. … канд. юрид. наук: 12.00.05, Ярославль, 2005. С. 78.

При поиске работы наиболее частой проблемой для граждан является необоснованный отказ. Если работодатель отказывает в заключении трудового договора, на основании статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации, следует руководствоваться нормами, содержащими процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров. Поэтому, если государственным инспектором на основании жалобы гражданина будет установлен факт необоснованного отказа в приеме на работу, то последует рекомендация гражданину обратиться в суд. Таким образом, вторым способам защиты трудовых прав выступает судебная защита.

Судебная защита занимает особое место среди способов защиты прав граждан. Еще несколько лет тому назад правоведы отмечали значительную роль суда в охране трудовых прав граждан[256].

Безусловно, трудовое законодательство направлено на соблюдение равенства прав работников и работодателей, но зачастую данный баланс весьма проблематично обеспечить. По искам граждан в признании отказа в приеме на работу необоснованным, причинами, когда лица не обращаются в суд, во многом являются:

1) затруднительно доказать сам факт обращения к работодателю;

2) при отказе гражданину в связи с тем, что он не подходит по своим деловым качествам, не всегда представляется возможность на собеседовании ознакомиться с должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами работодателя;

3) гражданин, ищущий работу, как правило, ограничен в денежных средствах и, как следствие, возможности обратиться к квалифицированному специалисту за юридической помощью.

Трудовое и процессуальное законодательство не предусматривает возможности обращения трудовой инспекции в суд для восстановления нарушенных прав граждан, что позволило бы своевременно и в полном объеме

---

[256] См. *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982. С. 22.

истребовать у работодателя все необходимые документы и представлять интересы граждан на безвозмездной основе.

В сентябре 2017 года на рассмотрение Государственной Думы поступил законопроект № 269898-7, который предполагал внести соответствующие поправки в статьи 356 и 357 ТК РФ, регламентирующие порядок защиты трудовых прав граждан инспекторами труда, с правом обращения в суд с исками в защиту интересов работников. Тем не менее, в сентябре 2018 года указанный законопроект был отклонен, поскольку не был представлен механизм представительства работника в суде инспектором, возложение на федеральную инспекцию труда новых функций могло бы повлечь за собой необходимость увеличения численности ее сотрудников и, как следствие, увеличение бюджетных расходов. Также, в законопроекте не были установлены случаи, в которых государственный инспектор труда может воспользоваться предоставляемым ему правом обращения в суд.

Согласно ст. 45 Гражданского процессуального кодекса РФ (далее ГПК РФ[257]) прокурор участвует в деле при рассмотрении узкого круга вопросов по трудовым спорам. Учитывая тот факт, что государственные инспекторы труда наделены достаточно большим перечнем полномочий в сфере защиты трудовых прав граждан, чем прокурор, целесообразно, чтобы интересы работников в суде по отдельным спорам представляли именно государственные инспекторы труда.

Из предшествующего контекста вытекает, что часто нарушаются трудовые права граждан при отборе на вакансию путем отказа, лишенного законных аргументов. Стоит различать две основные категории отказов: те, что базируются на законных основаниях, и те, которые не имеют под собой нормативного обоснования. Так, например, если гражданин не подходит по своим деловым качествам, то отказ в приеме на работу будет считаться обоснованным.

Предлагаем данные понятия рассматривать в следующей интерпретации: под необоснованным отказом в приеме на работу следует понимать отказ по причинам,

[257] СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

в соответствии с которыми запрещено отказывать в трудоустройстве гражданину или отсутствие каких-либо мотивировок со стороны работодателя в причинах отказа. Обоснованный отказ в приеме на работу – это отказ по причинам, которые закреплены в действующем законодательстве РФ.

Обозначим причины, по которым запрещается отказывать в приеме на работу:

1. По дискриминационным мотивам. В частности, это может быть: отсутствие регистрации по месту жительства или по месту пребывания; по беременности или наличию детей; по возрасту, национальности, полу, расе, социальному и семейному положению, отношению к религии и т.д.; ВИЧ-инфицированному гражданину на основании его заболевания; инвалиду по причине его инвалидности и (или) при направлении его по квоте и др. (ст. 19 Конституции РФ; ст. 2 Международного пакта о гражданских и политических правах[258]; ст. 1 Конвенции МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятости»[259]; части 2 и 3 ст. 64, абз. 4 ч. 2 ст. 16 ТК РФ; Закон РФ от 25 июня 1993 г. № 5242-I[260]).

2. На основании перевода по соглашению сторон. Это касается работников, которые были приглашены на работу письменным уведомлением в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

3. На основании судебного решения. Судебное решение о заключении трудового договора (абз. 5 ч. 2 ст. 16 ТК РФ); судебное решение после рассмотрения индивидуального трудового спора (ст. 391 ТК РФ).

4. При избрании, назначении, утверждении на должность (абз. 1, 2, 3 ч. 2 ст. 16, ст. 18 ТК РФ).

---

[258] Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

[259] Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.

[260] Закон РФ от 25 июня 1993 г. № 5242-I «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» // РГ. 1993. № 152.

5. При осуществлении трудовой деятельности по совместительству при изъявлении желания работника заключить с этим работодателем трудовой договор по занимаемой должности как по месту основной работы[261].

6. При невозможности создания рабочего места инвалиду, направленным для трудоустройства службой занятости населения на квотируемое специальное рабочее место[262].

7. При возникновении фактически трудовых отношений (при допуске работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Обоснованными причинами в отказе на работу целесообразно считать:

1. Гражданин не достиг необходимого возраста. По общим положениям (ст. 63 ТК РФ); в зависимости от специфики вакантной должности (п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10.12.1995 № 196-ФЗ [263]; п. 2 ч. 2 ст. 11.1 Закона РФ от 11.03.1992 № 2487-1 [264]; Приказ Минтранса РФ от 12 сентября 2008 г. № 147 [265] и т.д.).

2. Несоответствие профессионально-квалификационным требованиям. Здесь предполагается отсутствие у кандидата необходимого образования, специальных знаний и умений[266], личностных качеств (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

---

[261] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 марта 2021 г. № 33-КГ20-7-К3. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 10.03.2023).

[262] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 г. № 33-КГ19-6. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 10.03.2023).

[263] Федеральный закон от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» // СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4873.

[264] Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // РГ. 1992. № 100.

[265] Приказ Минтранса РФ от 12 сентября 2008 г. № 147 «Об утверждении Федеральных авиационных правил «Требования к членам экипажа воздушных судов, специалистам по техническому обслуживанию воздушных судов и сотрудникам по обеспечению полетов (полетным диспетчерам) гражданской авиации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. № 48.

[266] Определение Судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30 марта 2026 г. № 88-10126/2026. [Электронный ресурс]. URL: https://1kas.sudrf.ru/modules.php (дата обращения: 10.04.2026)

3. Наличие определенных заболеваний (Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н [267].

4. При отсутствии необходимых документов для заключения трудового договора[268] (ст. 65 ТК РФ).

5. Особые и (или) тяжелые условия труда (ст. 253, ст. 265 ТК РФ; Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н [269] и др.).

6. Лишение права гражданина занимать определенные должности (ст. 3.11 КоАП РФ[270]; п. «б» ст. 44, ст. 47 УК РФ[271]).

7. Отказ от вакцинации при трудоустройстве в определенные сферы деятельности и на определенные должности[272].

Кроме того, на практике нередко встречаются и другие обоснованные причины отказа, например, при отсутствии у работодателя вакантной должности, данный факт должен быть подтвержден документально; допуск к государственной тайне иностранного гражданина; выбор в пользу иного кандидата[273] и др.

Российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter было проведено исследование о выяснении самых популярных причин отказа работодателем. Так, в большинстве случаев работодатель вовсе отказывал без объяснения причин.

---

[267] Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры // [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 29.01.2024).

[268] Определение коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.07.2025 по делу № 88-15269. [Электронный ресурс]. URL: https://8kas.sudrf.ru (дата обращения: 01.04.2026).

[269] 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» // [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 29.01.2024).

[270] СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 1.

[271] СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

[272] Решение Дубненского городского суда Московской области от 29.09.2021 г. по делу № 2-893/2021. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 01.04.2023).

[273] Определение коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.08.2025 по делу № 88-13714/2025. [Электронный ресурс]. URL: https://8kas.sudrf.ru (дата обращения: 01.04.2026).

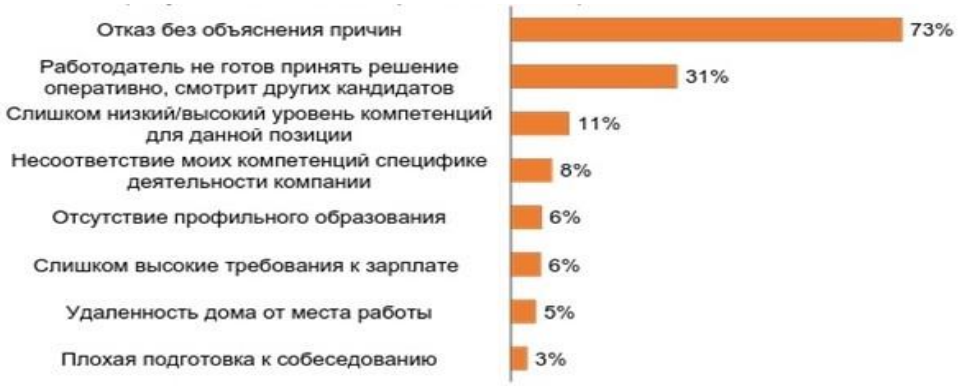


Рис. 1. Самые популярные причины отказа работодателей (допускалось несколько вариантов ответа)[274]

Руководствуясь ст. 64 ТК РФ работодатель по письменному требованию гражданина, которому было отказано в приеме на работу, должен в течение семи дней предоставить причины такого отказа. При непредоставлении причин или если гражданин с ними не согласен, он вправе обратиться в суд[275].

На основе материалов судебной практики целесообразно обозначить подкатегории индивидуальных трудовых споров, связанных с отказом в приеме на работу.

Во-первых, когда отказ поступил после изучения резюме или отклика на вакансию. В большинстве случаев суды выносят решения в пользу работодателей.

Во-вторых, отказ после прохождения собеседования. Если отказ не был связан с деловыми качествами гражданина и не была допущена дискриминация, иски граждан не удовлетворяются.

В-третьих, в случае непредоставления трудоустраивающим лицом необходимых документов для заключения трудового договора. Судебная практика

[274] По данным сайта онлайн журнал о заработке в интернете, бизнесе и финансах. [Электронный ресурс]. URL: https://easymoneyinfo.ru (дата обращения: 17.12.2025).

[275] Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022). [Электронный ресурс]. URL: https://www.garant.ru (дата обращения: 01.04.2023).

неоднозначна, суды выясняют обязательность данных документом и причины, послужившие препятствием к оформлению трудовых отношений [276].

Актуальным вопросом, по нашему мнению, вообще служит доказательственная база в данном контексте. Дело в том, что во многих случаях гражданин лишен возможности доказать тот факт, что он обращался к работодателю в целях трудоустройства и ему было отказано в приеме на работу. Так, если работодатель подготовит отказ в письменном виде, то в суде будут скорее оспариваться указанные в отказе причины, но ведь зачастую работодатели вовсе не предоставляют отказ при приеме на работу в письменном виде, а сообщают причины устно. Кроме того, у граждан, которые приходят на собеседование, отсутствует реальная возможность ознакомиться с должностной инструкцией по вакантной должности, посмотреть штатное расписание работодателя и т.д.

Руководствуясь ст. 57 ГПК РФ работодатель всегда и в любой момент может предоставить в суд локальный нормативный акт, в котором могут содержаться противоположные доводам истцу сведения.

Нередко отказ в приеме на работу оформляется неуполномоченным на то лицом. Исследуя обстоятельства дела, суд рассматривает отказ в приеме на работу и полномочия лица, который его подписал. А согласно учредительным документам работодателя правом приема и увольнением может обладать иной работник организации, нежели тот, который подписал отказ или только сам работодатель. В результате суд зачастую приходит к выводу, что отказ в приеме на работу был оформлен неуполномоченным лицом, из чего следует, что факт отказа именно работодателем не подтвержден, в связи с чем исковые требования гражданина не подлежат удовлетворению.

Как было обозначено выше, в случае непредоставления причин отказа, гражданин вправе обратиться в суд. Приведем пример из судебной практики. Истец обратился в суд к индивидуальному предпринимателю о признании отказа в

---

[276] См. *Шувалова И.А.* Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2024. № 2 (157). С. 284.

приеме на работу незаконным, в обоснование своих требований он указал, что направил ответчику заявление о приеме на работу, необходимые документы (паспорт, диплом, трудовую книжку и т.д.), но на работу его не приняли. На письменное требование об указании причин отказа, ответчик не ответил. Суд, исследовав обстоятельства дела, пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований, поскольку в материалах дела отсутствует отказ в приеме на работу как в электронном, так и в письменном виде, следовательно, отсутствуют основания полагать, что такой отказ носил дискриминационный характер, а заключение трудового договора является правом, а не обязанностью работодателя[277].

Таким образом, непредоставление причин отказа в приеме на работу является лишь основанием для обращения в суд. В ходе рассмотрения дела судом будет устанавливаться имела ли место быть дискриминация или нет. В большинстве случаев суды ссылаются на право, а не обязанность работодателей вступать в трудовые отношения с работниками. Многие работодатели пользуются данными обстоятельствами и не затрудняют себя предоставлять причины отказа физическим лицам.

Необходимо отметить, что при обращении в суд граждане имеют более слабую позицию по сравнению с работодателем с процессуальной точки зрения. Учитывая данное положение, необходимо в период отбора кандидатов работодателю оформлять лист собеседования. Похожая практика существует с 2016 года при отборе работников, чья профессиональная деятельность связана с движением транспортных средств на основании Приказа Минтранса России от 29.07.2020 № 264 «Об утверждении Порядка прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта»[278]. Следовательно,

---

[277] Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 06.11.2024 по делу № 2-8980/2024. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/ (дата обращения: 30.01.2025)

[278] URL: http://pravo.gov.ru. 23.11.2020.

предлагаем Приказом Минтруда России утвердить единую форму листа собеседования, обязать работодателей его использовать на собеседовании.

Учитывая все аспекты, которые могут возникнуть в спорных ситуациях относительно обоснованного и необоснованного отказа при приеме на работу, нами была предпринята попытка разработать вариант листа собеседования (Приложение 2).

По требованию кандидата на вакантную должность копия листа собеседования должна быть выдана работодателем не позднее трех рабочих дней с момента предъявления такого требования.

Указывая срок хранения листов собеседования, руководствовались общим срокам для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, на основании ст. 392 ТК РФ. Определяя срок выдачи копии листа собеседования, основывались на общем сроке выдачи документов, связанных с работой, закрепленного ст. 62 ТК РФ.

При несоблюдении работодателем требований – обязательное оформление листа собеседования с каждым кандидатом на вакантное место, необходимо руководствоваться ст. 5.27 КоАП РФ.

Можно отметить, что при внесении предложенных изменений будет отсутствовать необходимость в нормативном закреплении предоставления отказа в приеме на работу работодателем по требованию гражданина. В связи с чем предлагаем:

ч. 5, ч. 6 ст. 64 ТК РФ – исключить.

Полагаем, что данные изменения позволят кандидату на вакантную должность не только обеспечить себя доказательственной базой, но и во многом разрешить спорные ситуации, которые часто возникают на практике при приеме на работу. Кроме того, при проведении проверки со стороны контролирующих органов – государственной инспекцией труда, необходимо наделить обязанностью инспекторов проверять наличие и порядок ведения листов собеседования.

Обратим внимание, что само по себе приглашение на собеседование, ведение переписки, отправка резюме или других документов не обязывают работодателя

заключать трудовой договор и данный отказ следует трактовать как обоснованный, что подтверждается материалами судебной практики.

Приведем пример. Истцу пришло приглашение пройти собеседование на вакантную должность. После успешного прохождения собеседования, истцом было направлено заявление в отдел кадров ответчика. Далее гражданину поступил отказ в приеме на работу, который он пытался обжаловать в суде. Решением суда в удовлетворении исковых требований было отказано.

Аналогичная правовая позиция содержится в других гражданских делах: № 02-0189/2023[279], № 02-6021/2024[280] и др.

Необходимо отметить, что подача заявления о приеме на работу также не обязывает работодателя заключать трудовой договор[281].

Если работодатель приостановил поиск и подбор работников, снял с публикации объявление, то такие действия не свидетельствуют об отказе в приеме на работу[282].

Проанализировав материалы судебной практики, необходимо обозначить, что основным аргументом суда при отказе гражданам в удовлетворении исковых требований является Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», из которого следует, что заключение трудового договора с

---

[279] Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 28.02.2023 г. по делу № 02-0189/2023. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/ (дата обращения: 10.03.2023)

[280] Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 17.07.2024 по делу № 02-6021/2024. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/ (дата обращения: 30.01.2025)

[281] См. *Шувалова И.А.* Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2024. № 2 (157). С. 282.

[282] Определение коллегии по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23.10.2025 по делу № 88-19516/2025. [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ006&n=198686#MzyAQCVqGRPhRtvk (дата обращения: 25.02.2026)

конкретным кандидатом является правом, а не обязанностью работодателя (дело № 2-10/2022[283], № 2-4427/2023[284], № 2-4743/2024[285]).

Стоит отметить, что в последние годы наблюдается увеличение решений суда в пользу граждан. Так, например в 2025 году количество удовлетворенных исков об отказе в приеме на работу составило 50,5 %, что на 32,5 % больше, чем в 2021 году[286].

Еще одной проблемой следует обозначить правовые последствия обращения гражданина в суд. Если гражданин обращается в судебные инстанции из-за отказа его принять на работу, его основные стремления включают признание этого отказа неправомерным, требование заключения с работодателем трудового договора и получение компенсации за моральные страдания. В случае признания отказа незаконным, суд вправе обязать работодателя принять на работу гражданина, что подтверждается материалами судебной практики, где суд удовлетворил требование кандидата об обязании заключить трудовой договор[287]. Согласно позиции Верховного Суда РФ, требование о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор производно от требования о признании необоснованным отказа в приеме на работу[288]. Кроме того, соискатель наделен правом взыскивать с ответчика и утраченный (недополученный) заработок[289].

Часто возникают трудности с определением размера компенсации за нанесенные моральные страдания, так как действующее законодательство не

---

[283] Решение Яшалтинского районного суда Республики Калмыкия от 24.02.2022 г. по делу №2-10/2022. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 10.03.2023)

[284] Решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 14.11.2023 по делу № 2-4427/2023. [Электронный ресурс]. URL: https://www.mos-gorsud.ru/ (дата обращения: 30.01.2025)

[285] Решение Останкинского районного суда г. Москвы от 22.10.2024 по делу № 2-4743/2024. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru (дата обращения: 30.01.2025).

[286] https://e.tspor.ru/1181790

[287] Решение Братского районного суда Иркутской области от 07.05.2025 г. по делу № 2-292/2025. [Электронный ресурс]. URL: https://www.zakonrf.info/gorsud/doc-e1081d82-f268-5f39-81a2-292bb0191553/.

[288] Определение Верховного Суда Российской Федерации от 27.01.2025 по делу № 2-КГ24-8-К3. [Электронный ресурс]. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411386223/ (дата обращения: 02.04.2026).

[289] Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 21.01.2026 по делу № 33-79/2026. [Электронный ресурс]. URL: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/411386223/ (дата обращения: 02.04.2026).

содержит норм, регламентирующих в каком размере должен быть компенсирован моральный вред.

Определение морального вреда не упомянуто прямо в положениях, регулирующих данные аспекты, однако рамки компенсации такого вида вреда все же просматриваются. При наличии дискриминации, которая запрещена по статье 3 Трудового кодекса РФ, гражданин имеет право на компенсацию морального вреда, что подчеркивается в ст. 237. Кроме того, в ст. 21 прямо указано на право работника на получение компенсации, обусловливая тем самым, что работодатель на основании ст. 22 обязан такую компенсацию возместить. Это подразумевает взаимосвязь между обязанностями и правами сторон трудового договора, подчеркивая баланс интересов[290].

Анализируя судебную практику по трудовым спорам о признании отказа в приеме на работу необоснованным, приходится констатировать, что размер компенсации морального вреда, к сожалению, ничтожно мал.

Безусловно, судами учитывается тяжесть причиненных физических и нравственных страданий, но в целом размер присужденной выплаты невелик. Поэтому отчасти можно объяснить, почему обращений по данному спору в суды не так много. Соискатель пришел устраиваться на работу, ему в этом было отказано, пусть даже незаконно. Конечно, у гражданина возникает право обратиться в суд, но подача искового заявления в суд, рассмотрение гражданского дела и т.д. влекут определенные финансовые затраты на специалиста. Многие, понимая, что в случае положительного решения они получат незначительную сумму, занимаются поиском работы дальше, осознавая, что их права были нарушены согласно ст. 64 ТК РФ. Полагаем, что указанная правовая норма в недостаточной мере реализована на практике, поэтому очевидно, что в данном случае требуется внесение изменений в действующее законодательство.

В научных трудах Л.А. Чикановой было высказано предложение о включении в ст. 394 ТК РФ пункта, что в случае признании отказа при приеме на

---

[290] См. *Шувалова И.А.* Компенсация морального вреда как механизм обеспечения прав граждан в период трудоустройства // Вестник ВГУ. Серия: Право. 2022.№ 3. С. 122.

работу необоснованным, работодатель обязан будет выплатить истцу компенсацию морального вреда в размере, сколько бы он мог получать при выполнении работы, в которой ему было отказано до вынесения решения суда, но не более чем за один год[291].

В свою очередь, предлагаем внести изменения в ст. 237 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда».

В тех обстоятельствах, когда между сторонами возникает несогласие, решение вопросов о причинении морального вреда гражданину, а также о размере денежной компенсации рассматривается судебными инстанциями. При этом, сумма возмещения должна зависеть также и от личных обстоятельств пострадавшего. К ключевым факторам здесь относят финансовое состояние лица, его иные доходы, наличие лиц, находящихся на его иждивении и не способных к труду, а также особые условия жизни, включая здоровье, беременность и приближение к возрасту выхода на пенсию.

Внедрение законодательных норм, предписывающих минимальные выплаты по моральному ущербу, обеспечит единообразие в своих судебных решениях. Суды будут учитывать детали каждого инцидента, когда они рассматривают случаи несправедливого отказа в приеме на работу. Эти изменения в законодательстве будут способствовать гражданам, столкнувшихся с неправомерными действиями при приеме на работу, искать правосудия и компенсации за нанесенный вред без цели заключения трудового договора с работодателем, нарушившим их права[292].

---

[291] См. *Чиканова Л.А*. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. М. 2004. № 10. С. 19.

[292] См. *Шувалова И.А.* Компенсация морального вреда при отказе в приеме на работу: вопросы теории и практики // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. — Москва: РГ-Пресс, 2020. С. 336-337.

Итак, рассмотрев два основных способа защиты прав граждан при трудоустройстве, предлагаем следующее толкование: под способом защиты прав граждан при трудоустройстве следует понимать действия или бездействия граждан. Так, действия могут выражаться в обращении в уполномоченные органы с помощью тех или иных средств (заявления, жалобы, искового заявления). Бездействие, как способ защиты, может проявляться в отказе гражданина от дальнейшего продолжения собеседования в случае выявления нарушений процедуры его проведения. В отличие от способов защиты трудовых прав работников, среди основных способов защиты прав граждан в период трудоустройства целесообразно назвать три способа - федеральный надзор государственной инспекцией труда и судебную защиту, а также самозащиту.

Исходя из представленных определений мер, средств и способов защиты, сформулируем понятие категории «защита трудовых прав граждан при трудоустройстве». По нашему мнению, защита трудовых прав граждан при трудоустройстве - это совокупность мер, средств и способов, которые направлены на предупреждение нарушений прав, а также разрешение и восстановление уже нарушенных прав, в том числе с помощью уполномоченных органов в период поиска и подбора работы.

Подводя итоги обозначим, что порядок трудоустройства включает в себя определенные стадии. Для разных способов (форм) трудоустройства характерны свои этапы, имеющие определенные особенности и правовые последствия, что, безусловно, необходимо учитывать, изучая отношения по трудоустройству.

Среди основных способов защиты прав граждан в период трудоустройства целесообразно назвать три способа - федеральный надзор государственной инспекцией труда и судебную защиту, а также самозащиту. Правовой анализ способов защиты наглядно продемонстрировал, что некоторые действующие правовые нормы на практике в недостаточной мере реализуются. Очевидно, что трудовое законодательство, нуждается в совершенствовании, в связи с этим было предложено внести в него ряд изменений и дополнений.

Заключение

Настоящее исследование позволило сформулировать ряд ключевых выводов, вытекающих из проделанной работы.

В первой главе диссертации было проанализировано несколько подходов известных правоведов к понимаю трудоустройства. Не умаляя значимости накопленного теоретического опыта и признавая огромный вклад ученых (начиная с 1967 года), следует все же отметить, что существует необходимость комплексного исследования в соответствии с современными реалиями. Принятый в 2023 году Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» также не содержит данного термина. В диссертации было сформулировано авторское толкование трудоустройства, исходя из которого было также определено понимание подходящей работы.

Исходя из данного нами определения понятия «трудоустройство» было предложено отношения по трудоустройству рассматривать в двух аспектах.

Во-первых, это отношения, складывающиеся между гражданином и конкретным работодателем в процессе устройства на работу, согласования взаимовыгодных условий труда.

Во-вторых, это отношения, складывающиеся между гражданином и органом по трудоустройству в процессе поиска и подбора подходящей работы.

Был сделан вывод, что отношения по трудоустройству у данного работодателя включены в общее понятие «отношения по трудоустройству».

Автором было обозначено, что отношения по трудоустройству, в широком смысле, возникают при размещении соискателем резюме, размещении работодателем вакансии, обращении гражданина к работодателю самостоятельно или его обращении к посредническому органу по трудоустройству, участии в ярмарках вакансий и т.д.

Прекращаются отношения в указанном контексте: со стороны работодателя – при потере статуса работодателя, ликвидации, смерти (работодателя-физического лица), при снятии вакансии с публикации, при заключении трудового договора; со

стороны гражданина, ищущего работу: в случае его смерти; при снятии (удалении) резюме; при заключении трудового договора, а также при наступлении чрезвычайных обстоятельств.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя могут возникнуть при предъявлении безработным направления от государственного органа службы занятости для заключения трудового договора, либо при самостоятельном обращении к работодателю (отправка или предоставление лично резюме, явка на собеседование и т.п.). Со стороны работодателя: организация и проведение собеседования.

Прекращаются отношения по трудоустройству у данного работодателя при заключении трудового договора, при отказе гражданина, ищущего работу заключать соответствующий договор, а также при отказе в приеме на работу по инициативе работодателя, по соглашению сторон, смерти сторон, наступлении чрезвычайных обстоятельств.

Вторая глава посвящена изучению правового статуса отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Правовой статус гражданина при трудоустройстве был изучен в двух аспектах: 1) при трудоустройстве с помощью посреднических органов, где были сформулированы его специальные права и обязанности при обращении в органы государственной службы занятости и частные агентства занятости; 2) при самостоятельном трудоустройстве, где возникают только общие права и обязанности.

Изучение правового статуса работодателя позволило обозначить его признаки, правосубъектность, выделить права и обязанности в период трудоустройства граждан.

Гарантированность права на трудоустройство – это основа правовой системы, которая обеспечивает защиту прав и свобод граждан, ищущих работу от неправомерных действий других субъектов данных правоотношений. Такие основные принципы как законность, справедливость и свобода направлены на защиту лиц в период поиска работы от нарушений их прав, обеспечивают

возможность обращения в правозащитные органы, помогают реализовать свое конституционное право на трудоустройство. Гарантированность права на трудоустройство должна быть основой любого правового государства и являться одним из условий благополучия каждого человека. Гарантированные государством возможности для реализации права на труд через законодательные инструменты, структуры и органы определяют гарантию трудоустройства. Это право включает в себя множество аспектов, среди которых основные позиции занимают трудовые права и принципы, закрепленные в Конституции РФ.

В науке трудового права исторически закрепилось мнение о том, что работник выступает более слабой, менее защищенной стороной по отношению к работодателю. Считаем, что баланс интересов работников и работодателей должен быть сохранен в контексте равенства реализации прав, равенства перед законом и судом в том числе и в сфере ответственности. По нашему мнению, гарантированность должна стать ключевым условием осуществления прав как работника, так и работодателя.

Отсутствие в нормативном закреплении понятия «гарантии прав работодателя» не означает, что реализация им своих правомочий не подкреплена правовой основой. Так, одной из гарантий прав работодателя обозначены обязанности работника. К сожалению, гарантии прав работодателя в период трудоустройства граждан до сих пор остаются не изученными. На основе проведенного исследования были выделены основные гарантии и способы защиты прав работодателей, что является, на наш взгляд, не только определенным вкладом в науку трудового права, но и позволит в практическом аспекте в полной мере обеспечить баланс интересов сторон отношений по трудоустройству у данного работодателя.

В третьей главе был изучен порядок трудоустройства, который включает в себя определенные стадии. Для разных способов (форм) трудоустройства характерны свои этапы, имеющие определенные особенности и правовые последствия.

Актуальной проблемой видится отсутствие законодательного регулирования некоторых приемом и способов, применяемых работодателем на собеседовании, что существенно нарушает права граждан, ищущих работу, и порождает многие конфликтные ситуации. Особое внимание было уделено размещению вакансий и резюме.

Следует обозначить, что такой категории, как трудоустройство, безусловно, требуются значительные изменения, в связи с чем предложения автора могут являться актуальными на современном этапе.

Список использованных источников и литературы

1. Нормативные правовые акты Российской Федерации и иные официальные документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru, 04.07.2020.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1996. — № 25. — Ст. 2954.
3. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1997. — № 12. — Ст. 1383.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 1.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.
6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. — № 46. — Ст. 4532.
7. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1995. — № 48. — Ст. 4563.
8. Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1996. — № 17. — Ст. 1918.

9. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 1998. — № 31. — Ст. 3803.
10. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2002. № 30. — Ст. 3032.
11. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.
12. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2006. — № 31 (1 ч.). — Ст. 3451.
13. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2006. — № 31 (1 ч.). — Ст. 3448.
14. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2006. — № 19. — Ст. 2060.
15. Федеральный закон от 4 мая 2011 г. № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2011. — № 19. — Ст. 2716.
16. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2012. — Ст. 7598.
17. Федеральный закон от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2013. — № 27. — Ст. 3454.

18. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2013. — № 52 (часть I). — Ст. 6965.
19. Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2023. — № 51. — Ст. 9138.
20. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Российская газета. — 1992. — № 100.
21. Закон Российской Федерации от 7 февраля 1992 г. № 2300-I «О защите прав потребителей» // Российская газета. — 1996. — № 8.
22. Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» // Российская газета. — 1993. — № 152.
23. Закон Российской Федерации от 15 января 1993 г. № 4301-I «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» // Российская газета. — 1993. — № 27.
24. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2000. — № 10. — Ст. 1131.
25. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2004. — № 28. — Ст. 2901.
26. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2022 г. № 2181 «Об аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2022. — № 49. — Ст. 8693.

27. Постановление Правительства РФ от 16 октября 2024 г. № 1379 «Об утверждении Правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, Правил регистрации безработных граждан и Правил определения органом службы занятости подходящей работы гражданину, ищущему работу, а также безработному гражданину» // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2024. — № 43. — Ст. 6400.
28. Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» // Тверская. — 2004. — № 156.
29. Закон г. Москвы от 29 июня 2005 г. № 32 «О профессиональном образовании в городе Москве» // Тверская. — 2005. — № 114.
30. Закон Московской области от 25 апреля 2008 г. № 53/2008-ОЗ «О квотировании рабочих мест» // Ежедневные Новости. Подмосковье. — 2008. — № 93.
31. Закон г. Москвы от 1 октября 2008 г. № 46 «О занятости населения в городе Москве» // Тверская. — 2008. — № 127.
32. Закон г. Москвы от 30 сентября 2009 г. № 39 «О молодежи» // Тверская. — 2009. — № 129.
33. Закон г. Москвы от 28 апреля 2010 г. № 16 «Об образовании лиц с ограниченными возможностями здоровья в городе Москве» // Тверская. — 2010. — № 69.
34. Постановление Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 июня 2025 г. № 369н «Об утверждении предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками в возрасте до восемнадцати лет» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.07.2025 № 82800) // Администратор образования. — 2025. — № 16.
35. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации // http://pravo.gov.ru, 15.08.2019.

36. Приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 264 «Об утверждении Порядка прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте России 23.11.2020 № 61064). [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 23.11.2020.
37. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.11.2021 № 65973) // [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 25.11.2021.
38. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277) // [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru, 29.01.2021.
39. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2024 г. № 631н «Об утверждении Порядка осуществления социальных выплат безработным гражданам и иным категориям граждан, а также выдачи предложений о назначении гражданам пенсии на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.12.2024 №

80854) // [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru. 28.12.2024.

40. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 октября 2017 г. № 14-1/В-953 «По вопросу повышения окладов по вакантным должностям» // Официальные документы в образовании. — 2018. — № 17.
41. Разъяснения Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 14 декабря 2012 г. «Вопросы, касающиеся обработки персональных данных работников, соискателей на замещение вакантных должностей, а также лиц, находящихся в кадровом резерве» [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации // http://www.rsoc.ru.
42. Кодекс законов о труде от 10 декабря 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. — № 87-88. — Ст. 905, 1918 (утратил силу).
43. Кодекс законов о труде от 31 декабря 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского правительства РСФСР. — 1922. — № 70. — Ст. 903 (утратил силу).
44. Кодекс законов о труде от 9 декабря 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. — № 50. — Ст. 1007, 1971 (утратил силу).
45. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СЗ РФ. — 1996. — № 17. — Ст. 1915 (утратил силу).
46. Постановление Совмина РСФСР от 19 января 1991 г. № 33 «О создании государственной службы занятости в РСФСР» // СП РСФСР. — 1991. — № 10. — Ст. 136 (утратило силу).
47. Постановление Центрального Исполнительного Комитета и Совета Народных Комиссаров Союза Советских Социалистических Республик от 2 января 1925 г. «О порядке найма рабочей силы» (утратило силу).

48. Приказ Гособразования СССР от 22 августа 1988 г. № 286 «Об утверждении Положения о распределении и использовании в народном хозяйстве выпускников высших и средних специальных учебных заведений» // Бюллетень Госкомобразования. — 1988. — № 11 (не действует).

2. Акты международного и зарубежного законодательства

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. 05.04.1995. № 67.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976. № 17. Ст. 291.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12. Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Заключена в г. Женеве 09.07.1964) // Ведомости ВС СССР. 08.11.1967. № 45. Ст. 608.
4. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 02.07.1956. № 13. Ст. 279.
5. Конвенция № 102 Международной организации труда «О минимальных нормах социального обеспечения» (Заключена в г. Женеве 28.06.1952) // Собрание законодательства РФ. 08.06.2020. № 23. Ст. 3589.
6. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448.

7. Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Заключена в г. Женеве 09.07.1964) // Ведомости ВС СССР. 1967 № 45. Ст. 608.
8. Конвенция № 159 Международной организации труда «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (Заключена в г. Женеве 20.06.1983) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 01.11.1961. № 44. Ст. 448.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. —29.10.1999. — № 80.
10. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 года № 243-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 01.02.2011. — № 13. — 2/1795.

3. Акты российской судебной практики

1. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 13 июля 2023 г. № 40-П/2023 «По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко» // — URL: http://sudact.ru.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 27 июня 2017 г. № 22 «О некоторых вопросах рассмотрения судами споров по оплате коммунальных услуг и жилого помещения, занимаемого гражданами в многоквартирном доме по договору социального найма или принадлежащего им на праве собственности» // Российская газета. —2017. — № 144.
3. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2017 г. № 44 «О практике применения судами законодательства при

разрешении споров, связанных с защитой прав и законных интересов ребенка при непосредственной угрозе его жизни или здоровью, а также при ограничении или лишении родительских прав» // Российская газета. — 2017. — № 262.

4. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 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. — № 121.
5. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022). — URL: https://www.garant.ru.
6. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14 июня 2016 г. № 52-КГ16-4. —URL: https://www.consultant.ru/.
7. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30 сентября 2019 г. № 33-КГ19-6. — URL: http://sudact.ru.
8. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 марта 2021 г. № 33-КГ20-7-К3. — URL: http://sudact.ru.
9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 февраля 2026 г. № 75-КГ25-4-К3. — URL: http://sudact.ru.
10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27 января 2025 № 2-КГ24-8-К3. — URL: https://www.garant.ru.
11. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23 октября 2025 г. по делу № 88-19516/2025. —URL: https://www.consultant.ru/.

12. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01 июля 2025 г. по делу № 88-15269. —URL: https://8kas.sudrf.ru.
13. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 августа 2025 г. по делу № 88-13714/2025. —URL: https://8kas.sudrf.ru.
14. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23 октября 2025 г. по делу № 88-19516/2025. —URL: https://www.consultant.ru.
15. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30 марта 2026 г. № 88-10126/2026. —URL: https://www.consultant.ru/.
16. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02 июня 2016 г. по делу № 33-9393/2016. — URL: http://www.consultant.ru.
17. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 31 января 2019 г. по делу № 11-1038/2019. — URL: http://www.consultant.ru.
18. Апелляционное определение Костромского областного суда от 14 февраля 2019 г. по делу № 33-45/2019. — URL: http://www.consultant.ru.
19. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16 января 2022 г. № 33-609/2022 по делу № 2-3543/2022. URL: http://www.consultant.ru (дата обращения: 05.09.2023г.).
20. Апелляционное определение Московского городского суда от 27 июня 2022 г. по делу № 33-18144/2022 (дело № 2-4093/22 в суде 1 инстанции: Кунцевский районный суд г. Москвы). — URL: http://sudact.ru.
21. Апелляционное определение Московского городского суда от 01 июля 2022 г. по делу № 33-20789. — URL: http://sudact.ru.
22. Апелляционное определение Московского городского суда от 05 октября 2022 г. по делу № 33-37292/2022 (дело № 2-1978/22 в суде 1 инстанции: Тверской районный суд г. Москвы). — URL: http://sudact.ru.
23. Апелляционное определение Московского городского суда от 23 января 2023 г. по делу № 33-0801/2023 (дело № 2-968/22 в суде 1 инстанции: Тверской районный суд г. Москвы). — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
24. Апелляционное определение Московского городского суда от 30 июля 2024 г. по делу № 33-27005/2024. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.

25. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 ноября 2024г. по делу № 33-54574/2024. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
26. Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 21 января 2026 г. по делу № 33-79/2026. — URL: https://www.garant.ru.
27. Решение Преображенского районного суда г. Москвы от 08 декабря 2016 г. по делу № 2-4716/16. — URL: // http://sudact.ru.
28. Решение Головинского районного суд города Москвы от 08 ноября 2017 г. по делу № 2-4541/17. — URL: // https://www.mos-gorsud.ru.
29. Решение Коминтерновского районного суда г. Воронежа от 27 июля 2020 г. по делу № 2-3604/2020. — URL: // http://sudact.ru.
30. Решение Варненского районного суда Челябинской области от 23 сентября 2020 г. по делу № 2-560/2020). — URL: // http://sudact.ru.
31. Решение Панинского районного суда Воронежской области от 25 ноября 2020 г. по делу № 2-Э237/2020. — URL: // http://sudact.ru.
32. Решение Мариинского городского суда Кемеровской области от 01 января 2021 г. по делу № 2-243/2021. — URL: // http://sudact.ru.
33. Решение Басманного районного суда г. Москвы от 06 марта 2021 г. по делу № 2-1173/2021. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
34. Решение Советского районного суда г. Красноярска от 31 мая 2021 г. по делу № 2-8557/2021. — URL: // https://sudact.ru.
35. Решение Дубненского городского суда Московской области от 29 сентября 2021 г. по делу № 2-893/2021. — URL: // http://sudact.ru.
36. Решение Яшалтинского районного суда Республики Калмыкия от 24 февраля 2022 г. по делу №2-10/2022. — URL: http://sudact.ru.
37. Решение Кузьминского районного суда г. Москвы от 28 марта 2022 г. по делу № 02-1587/2022. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
38. Решение Ленинградского районного суда г. Калининграда от 26 мая 2022 г. по делу № 2-1835/2022. — URL: http://www.consultant.ru.
39. Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 18 августа 2022 г. по делу № 2-7050/2022. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.

40. Решение Тверского районного суда г. Москвы от 22 августа 2022 г. по делу №2-4043/2022. — URL: http://sudact.ru.
41. Решение Кунцевского районного суда г. Москвы от 20 февраля 2023 г. по делу № 02-1961/2023. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
42. Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 28 февраля 2023 г. по делу № 02-0189/2023. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
43. Решение Красногорского городского суда Московской области от 17 апреля 2023 г. по делу № 2-4301/2023. — URL: http://sudact.ru.
44. Решение Бабушкинского районного суда г. Москвы от 14 ноября 2023 г. по делу № 2-4427/2023. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
45. Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 17 июля 2024 г. по делу № 02-6021/2024. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
46. Решение Черемушкинского районного суда г. Москвы от 06 августа 2024 г. по делу № 02-5869/2024. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
47. Решение Никулинского районного суда г. Москвы от 07 августа 2024 г. по делу № 2-4597/2024. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
48. Решение Останкинского районного суда г. Москвы от 22 октября 2024 г. по делу № 2-4743/2024. — URL: http://sudact.ru.
49. Решение Симоновского районного суда г. Москвы от 06 ноября 2024 г. по делу № 2-8980/2024. — URL: https://www.mos-gorsud.ru.
50. Решение Братского районного суда Иркутской области от 07 мая 2025 г. по делу № 2-292/2025. — URL: http://sudact.ru.

4. Литература на русском языке

4.1. Монографии, книги, учебные пособия

1. Александров, Н.Г. Советское трудовое право. / Н.Г. Александров. — М.: Госюриздат, 1963. — 416 с.

2. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение. Монография. / Н.Г. Александров, — М.: Проспект, 2008. — 336 с.
3. Алексеев, С.С. Общая теория права. / С.С. Алексеев. — Т. 2. М.: Юрид. лит., 1982. — 359 с.
4. Баглай, М.В. Конституционное право Российской Федерации / М.В. Баглай. — М.: Норма, 2025. — 704 с.
5. Безобразов, В.П. Наблюдения и соображения относительно действия новых фабричных узаконений и фабричной инспекции. / В.П. Безобразов. — СПб.: Тип. В. Безобразова, 1888. — 128 с.
6. Белова, Д.А., Богачева, Т.В., Сойфер, Т.В. и др. Гражданское право: учебник для бакалавров. / Д.А. Белова, Т.В. Богачева, Т.В. Сойфер. — М.: Проспект, 2016. — 438 с.
7. Буянова, М.О., Приженникова, А.Н. Трудовое право и трудовые правоотношения: учебное пособие. / М.О. Буянова, А.Н. Приженникова. — М.: Проспект, 2017. — 94 с.
8. Воробьев, В.В. Трудовое право. Курс лекций: учебное пособие. / В.В. Воробьев. — ИД ФОРУМ, 2018. 368 с.
9. Волкова, О.Н. История развития советского трудового законодательства. / О.Н. Волкова. — М.: ВЮЗИ, 1996. — 62 с.
10. Гинцбург, Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. / Л.Я. Гинцбург. — М.: Наука, 1977. — 310 с.
11. Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав. / В.П. Грибанов. — изд. 2-е. М.: Статут, 2020. — 414 с.
12. Джиоев, С.Х. Особенности обеспечения трудовой занятости в условиях глобального финансового кризиса. Монография. / С.Х. Джиоев. — М.: Проспект, 2011. — 197 с.

13. Дзгоева-Сулейманова, Ф. О. Трудовое право: учебное пособие. / Ф.О. Дзгоева-Сулейманова. — М.: Проспект, 2015. — 168 с.
14. Добрина, Н.А., Мустафина, И. В. Резюме, характеристика, рекомендация: как подготовить правильно и быстро. Практическое пособие. / Н.А. Добрина, И.В. Мустафина. — М.: ИЦ РИОР, 2020. — 128 с.
15. Додонов, В. Н., Ермаков, В. Д., Крылова, М. А. и др. Большой юридический словарь. М.: Инфра-М, — 2001. 245 с.
16. Долова, А.З. Юридические факты в трудовом праве. Монография. / А.З. Долова. — М.: Проспект, 2009. — 276 с.
17. Закалюжная, Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений. Монография. / Н.В. Закалюжная. — М.: КОНТРАКТ, 2013. — 124 с.
18. Законность и правоотношения в советском обществе / Александров Н.Г. М.: Госюриздат, 1955. — 176 с.
19. Гафарова, Г.Р. Защита прав потребителей: учебное пособие. / Г.Р. Гафарова. — М.: Юстицинформ, 2010. — 375 с.
20. Гражданский процесс: учебник. / под ред. А.Г. Коваленко, А.А. Мохова, П.М. Филиппова. — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М., 2008. — 501 с.
21. Гражданское право: учебник / под ред. Е.А. Суханова. Том III. – 3 изд. — М.: Статут, 2023. — 768 с.
22. Иванов, С.А., Лившиц, Р.З., Орловский, Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. — М.: Наука, 1978. — 368 с.
23. Канашевский, В.А. Международное частное право: учебник - 5-е изд., перераб. и доп. / В.А. Канашевский. — М.: Международные отношения, 2024. — 1180 с.
24. Кашанина, Т.В., Кашанин, А.В. Основы российского права: учебник для вузов. / Т.В. Кашанина, А.В. Кашанин. — М. Норма, 2016. — 769 с.
25. Кибанов, А.Я, Дмитриева, Ю.А. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда. Монография. / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. — М: НИЦ ИНФРА-М, 2019. — 250с.

26. Киселев, Я.Л. Основы трудового законодательства СССР. / Я.Л. Киселев. — М.: Высшая школа, 1961. — 363 с.
27. Киселев, И. Я., Леонов, А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / И.Я. Киселев, А.С. Леонов. — М.: Дело, 2003. — 894 с.
28. Кожевников, В.В. Теория государства и права: учебник. Часть 1. / Я.Л. Киселев. — М.: Проспект, 2021. — 474 с.
29. Комаров, С.А. Общая теория государства и права: учебник для вузов. / С.А. Комаров. — М.: Юрайт, 2026. — 528 с.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А.А. Андреева, В.Г. Джиоева, Э.Г. Тучкой, Г.А. Рогалевой, Е.П. Циндяйкиной, Н.В. Черных и др. М.: Проспект, 2024. — 1376 с.
31. Корельский, В.М., Перевалов, В.Д. Теория государства и права: учебник. / В.М. Корельский, В.Д. Перевалов. — ИНФРА-М. М., 1997. — 616 с.
32. Костян, И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. / И.А. Костян. — М.: МЦФЭР, 2006. — 318 с.
33. Крашенинников, П.В. Зарождение права. / П.В. Крашенинников. — М.: Статут, 2016. — 288 с.
34. Куренной, А.М. Трудовое право России: учебник. / А.М. Куренной. — М.: Проспект, 2019. — 570 с.
35. Курс российского трудового права: часть общая. В 3-х томах. Т. 1 / Гребенщиков А.В., Лившиц Р.З. Субъекты трудового права. — М.: ИНФРА-НОРМА-М, 1998. — 572 с.
36. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова. Е.Б. Хохлова. — М.: Юристъ, 2001. — 559 с.
37. Курс российского трудового права. Т. 1 / Доброхотова Е. Н. и др. / С.-Петерб. гос. ун-т. Юрид. фак. — М.: Юристъ, 2001. — 342 с.
38. Лебедев, В. М., Белинин, А.А. и др. Трудовое право: учебник. / В.М. Лебедев, А.А. Белинин. — Юр.Норма, 2019. — 456 с.

39. Лившиц, Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. / Р.З. Лившиц. — М.: Наука, 1989. — 191 с.
40. Лукашева, Е.А. Правовой статус человека и гражданина. Права человека: учебник для вузов. / Е.А. Лукашева. — М. Инфра-М, 1999. — 561 с.
41. Лухманова, А.С., Бойкова, О.С., Багомедов, О.М. Диагностика соискателя. / А.С. Лухманова, О.С. Бойкова, О.М. Багомедов. — М.: Управление персоналом, 2005. — 257 с.
42. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Курс трудового права. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. — М.: Статут, 2004. — 607 с.
43. Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Курс трудового права: учебник в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — М.: Статут, 2009. — 879 с.
44. Лютов, Н.Л., Морозов, П.Е. Международное трудовое право: учебное пособие. / под общ. ред. К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2011. — 212 с.
45. Лютов, Н.Л., Черных, Н.В. Трудовое право в условиях больших вызовов: монография. / Н.Л. Лютов, Н.В. Черных. — М.: Проспект, 2023. — 176 с.
46. Маврин, С.П., Хохлов, Е.Б. Курс трудового права. / С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. — С.-Пб.: Юридический центр Пресс, 2007. — 654 с.
47. Магницкая, Е.В., Евстигнеев, Е.Н., Викторова, Н.Г. Трудовое право: учебное пособие. / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев, Н.Г. Викторова. — М.: Иинфра-М, 2015. — 312 с.
48. Маркс, К. Экономическо-философские рукописи 1844 года // Из ранних произведений / К. Маркс, Ф. Энгельс. М.: Госполитиздат, 1956. — 224 с.
49. Марченко, Н.М. Теория государства и права: учебник для вузов. / Н.М. Марченко. — М. Зеркало, 2004. — 432 с.
50. Матузов, Н.И., Малько, А.В. Теория государства и права: учебник. / Н.И. Матузов, А.В. Малько. — М.: Дело, 2022. — 528 с.
51. Медведев, О.М. Трудоустройство и трудовой договор (контракт). / О.М. Медведев. — М.: МГИУ, 1993. — 112 с.
52. Миронов, В.И., Барбашова, Т.П. Трудовое право: учебник. 3-е изд. / В.И. Миронов, Т.П. Барбашова. — М.: Проспект, 2020. — 992 с.

53. Морозов, П.Е., Чанышев, А.С. Международное трудовое право: учебник. / П.Е. Морозов, А.С. Чанышев. — М.: Проспект, 2017. — 272 с.
54. Общая теория права. Учебник для юридических вузов / под общ. ред. А.С. Пиголкина. — М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 1998. — 383 с.
55. Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка. / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. — М.: ИТИ Технологии. 2005. — 938 с.
56. Орлова, Е.Е. Правовое регулирования занятости населения в странах (государствах) - членах СНГ. / Е.Е. Орлова. — Тамбов: ИП Чеснокова, 2009. — 214 с.
57. Орловский, Ю.П., Нуртдинова, А.Ф. Трудовое право России. / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. —М.: Актион-МЦФЭР, 2004. — 210 с.
58. Павловская, О.Ю. Актуальные вопросы правового обеспечения трудовой занятости и организации трудоустройства в современной России. Монография. / О.Ю. Павловская. — М.: РПусайнс, 2016. — 152 с.
59. Пашков, А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. / А.С. Пашков. — Санкт-Петербург: Нева, 1994. — 54 с.
60. Права работодателей в трудовых отношениях. Монография. / под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. — М.: Эксмо, 2010. — 478 с.
61. Попов, В.И. Проблемы трудового права России. / В.И. Попов. — М.: Издательство МГУ, 2003. — 138 с.
62. Серова, А.В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом. Монография. / А.В. Серова. — М.: Проспект, 2021. — 189 с.
63. Скобелкин, В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. / В.Н. Скобелкин. — М., 1969. — 183 с.
64. Скобелкин, В.Н. Трудовые отношения: учебник. / В.Н. Скобелкин. — М.: Норма, 2009. — 370 с.
65. Смирнова, Е.А. Правовое положение безработного по трудовому праву и праву социального обеспечения. / Е.А. Смирнова. — Владивосток, 2012. — 168 с.

66. Смирнов, О.В. Природа и сущность права на труд. / О.В. Смирнов. — М., 1964. — 208 с.
67. Смирнов, О.В. Совершенствование гарантий права на труд в СССР. Ж. Проблемы трудового права. / О.В. Смирнов. — М., 1968. — 312 с.
68. Смирнов, О.В. Организации (работодатели) как субъекты трудового права. Трудовое право: учебник. / О.В. Смирнов. — М.: Проспект, 1996. — 537 с.
69. Ставцева, А.И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). / А.И. Ставцева. — М. Интел-Синтез, 1998. — 287 с.
70. Сулейманова, Г.В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: учебное пособие. / Г.В. Сулейманова. — М.: НИЦ Инфра-М, 2018. — 250 с.
71. Сыроватская, Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. / Л.А. Сыроватская. — М: Юридическая литература, 1990. — 173 с.
72. Сыроватская, Л.А. Трудовое право. / Л.А. Сыроватская. — М.: Высшая школа, 1995. — 256 с.
73. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование: в 2-х ч. Часть II. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. / Л.С. Таль. — Ярославль: Губернского правления, 1918. — 188 с.
74. Толковый словарь русского языка / под ред. Д.Н. Ушакова. — М.: Терра, 2000. —1040 с.
75. Толкунова, В.Н. Предмет и система советского трудового права. / В.Н. Толкунова. —М.: Высшая школа, 1957. — 215 с.
76. Толкунова, В.Н. Трудовое право. Курс лекций. / В.Н. Толкунова. — М.: Проспект, 2002. — 318 с.
77. Толстой, Ю.К. К теории правоотношения. Монография. / Ю.К. Толстой. — Ленинград: из-во Ленинградского Ун-та, 1959. — 88 с.
78. Трудовое право России: учебник. / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. — М.: Юристъ, 2003. — С. 529. Автор § 1 гл. XIII – Т.В. Иванкина. 656 с.
79. Трудовое право России. 3-е издание. Учебник / под ред. Куренного А.М. — М.: Проспект, 2015. — 412 с.

80. Трудовое право. 5-е издание. Учебник / под ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. — М.: Проспект, 2015. — 671 с.
81. Трудовое право России. 2-е издание. Учебник для бакалавров / под ред. Гусова К.Н., Лютова Н.Л. — М.: Проспект, 2017. — 593 с.
82. Уржинский, К.П. Трудоустройство граждан в СССР. / К.П. Уржинский. — М.: Юридическая литература, 1967. — 142 с.
83. Халфина, Р.О. Общее учение о правоотношении. Монография. / Р.О. Халфина. — М.: Юридическая литература, 1974. — 340 с.
84. Хурматуллина, А.М. Право на труд как конституционная ценность и его обеспечение в субъектах Российской Федерации. Монография. / А.М. Хурматуллина. — Казань. Академия наук РТ, 2016. — 136 с.
85. Шувалова, И.А. Трудовое право: практикум. / И.А. Шувалова. — М.: МПИ ФСБ России, 2012. — 149 с.
86. Шувалова, И.А. Трудовые права работников: научно-практическое пособие. / И.А. Шувалова. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 190 с.
87. Шувалова, И.А. Трудовое право России: учебное пособие. 2-е изд. / И.А. Шувалова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 251 с.
88. Шувалова, И.А. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. / И.А. Шувалова. — М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. — 176 с.
89. Шувалова, И.А. Защита прав инвалидов: учебное пособие. / И.А. Шувалова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 193 с.
90. Шувалова, И.А. Защита прав инвалидов: учебное пособие. 2-е изд., испр. / И.А. Шувалова. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 193 с.
91. Шувалова, И.А. Защита прав родителей: научно-практическое пособие. / И.А. Шувалова. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 219 с.
92. Шувалова, И.А. Трудовые права работников: научно-практическое пособие. 2-е изд., перераб. и доп. / И.А. Шувалова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 195 с.
93. Шувалова, И.А. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника. / И.А. Шувалова. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. — 172 с.

94. Яроцкий, В.Г. Экономическая ответственность предпринимателей / В.Г. Яроцкий. — Санкт-Петербург: Тип. М-ва пут. сообщ. (А. Бенке), 1887. — 443 с.

4.2. Авторефераты и диссертации

1. Андреев, А.А. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу : дисс. … канд. юрид. наук / А.А. Андреев. — М. — 2007. —149 с.
2. Барышникова, Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов российском трудовом праве : дисс. … канд. юрид. наук / Т.Ю. Барышникова. — Ярославль. 2005. — 235 с.
3. Басова, А.В. Конституционный принцип равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от состояния здоровья в Российской Федерации : дисс. … канд. юрид. наук / А.В. Басов. — Саратов. 2017. — 224 с.
4. Бондаренко, Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений : дисс. … д-ра юрид. наук / Э.Н. Бондаренко. — М. 2004. — 294 с.
5. Бойченко, Т.А. Правовой статус работодателя : дисс. … канд. юрид. наук / Т.А. Бойченко. — М. 2003. — 183 с.
6. Горбачева, Ж.А. Правовое регулирование трудоустройства в Российской Федерации : дисс. … канд. юрид. наук / Ж.А. Горбачева. — М. 1997. — 192 с.
7. Громошина, Н.А. Дифференциация и унификация в гражданском судопроизводстве : дисс. … д-ра юрид. наук / Н.А. Громошина. — М. 2010. — 409 с.
8. Данукин, В.П. Трудоустройство и его формы в СССР : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / В.П. Данукин. — М. 1979. — 24 с.
9. Зверев, С.В. Основания изменения и прекращения трудовых правоотношений : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / С.В. Зверев. — М. 2007. — 29 с.
10. Каминский, Б.Б. Индивидуальный правовой статус личности : дисс. … канд. юрид. наук / Б.Б. Каминский. — Свердловск. 1986. — 179 с.

11. Колобова, С.В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С.В. Колобова. — Саратов. 2001. — 28 с.
12. Кузнецов, А.М. Правовая организация трудоустройства инвалидов в СССР (в госпромышленности) : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / А.М. Кузнецов. — Л. 1954. — 17 с.
13. Кулакова, С.В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / С.В. Кулакова. — М. 2003. — 26 с.
14. Лазарева, Е.А. Процессуальные особенности рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / Е.А. Лазарева. — Саратов. 2005. — 22 с.
15. Левиант, Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих : дис. … д-ра юрид. наук / Ф.М. Левиант. — Л. 1959. — 431 с.
16. Лошкарев, А.В. Правовые гарантии: теоретические проблемы определения понятия и классификации : автореф. дис. … канд. юрид. наук / А.В. Лошкарев. — Краснодар. 2009. — 25 с.
17. Мариненко, М.Е. Защита трудовых прав работников и служащих : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / М.Е. Мариненко. — Минск. 1969. — 19 с.
18. Нестерова, Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов : автореф. дисс. … д-ра юрид. наук / Т.А. Нестерова. — Екатеринбург. 2005. — 43 с.
19. Орлова, Е.Е. Правовые гарантии обеспечения занятости граждан, особо нуждающихся в социальной поддержке : дисс. … канд. юрид. наук / Е.Е. Орлова. — М. 2004. — 206 с.
20. Попов, В.И. Нормативное регулирование трудовых отношений и применение норм трудового права : автореф. дис. … канд. юрид. наук / В.И. Попов. — Екатеринбург. 2000. — 50 с.

21. Пузыревский, С.А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения : дисс. … канд. юрид. наук / С.А. Пузыревский — М. 2001. — 184 с.
22. Радченко, Д.А. Конституционное право человека на труд и механизм его реализации в Российской Федерации : дисс. … канд. юрид. наук / Д.А. Радченко. — М. 2004. — 216 с.
23. Расулов, З.С. Правовое регулирование трудоустройства в новых условиях хозяйствования: (На материале Республик Узбекистан и Беларусь) : дисс. … канд. юрид. наук / З.С. Расулов. — Ташкент. 1992. — 149 с.
24. Серегина, Л.В. Социально-правовые гарантии гражданам, ищущим работу : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / Л.В. Серегина. — М., 2012. — 28 с.
25. Серова, А.В. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / А.В. Серова. — Екатеринбург, 2016. — 30 с.
26. Ситников, А.А. Право работодателя на управление трудом: гарантии и ограничения : дисс. … канд. юрид. наук / А.А. Ситников. — Сант-Петербург. 2024. — 270 с.
27. Смирнова, Е.А. Безработный по трудовому праву и праву социального обеспечения России : автореф. дисс. … д-ра юрид. наук / Е.А. Смирнова. — Владивосток. 2012. — 30 с.
28. Сойфер, В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения : автореф. дисс. … д-ра юрид. наук / В.Г. Сойфер. — Екатеринбург. 2004. — 48 с.
29. Сошникова, Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда : автореф. …дисс. д-ра. юрид. наук / Т.А. Сошников. — М. 2005. — 44 с.
30. Федорова, Е.А. Защита трудовых прав работников : дисс. … канд. юрид. наук / Е.А. Федорова. — М. 2005. — 218 с.
31. Храновский, И.В. Правовой статус безработных граждан в России и некоторых зарубежных странах в период мирового финансово-экономического кризиса

(сравнительно-правовой анализ) : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / И.В. Храновский. — М. 2014. — 26 с.

32. Черных, Н.В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность : дисс. … канд. юрид. наук / Н.В. Черных. — М. 2004. — 181 с.
33. Яковлева, А.В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : дисс. … канд. юрид. наук / А.В. Яковлева. — М. 2007. — 224 с.
34. Яшурина, Е.В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России : автореф. дисс. … канд. юрид. наук / Е.В. Яшурина. — Пермь. 2003. — 17 с.

4.3. Научные статьи

1. Абузярова, Н. А. Экономико - правовое регулирование российского рынка труда / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. — 2018. — № 1. — С. 128-137.
2. Агаева, Н.Р. К вопросу о способах защиты прав работодателей в сфере наемного труда / Н.Р. Агаева // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. — 2017. — Т. 2. — № 4. — С. 63-69.
3. Андреев, А.А. Правовой статус работодателей – физических лиц: вопросы теории и практики / А.А. Андреев // Трудовое право в России и за рубежом. — 2024. — № 2. — С. 5-8.
4. Андреева, Л.А., Медведев О.М. О месте норм об обеспечении трудовой занятости в системе российского права / Л.А. Андреева, О.М. Медведев // Государство и право. — 2007. — № 2. — С. 54-60.
5. Анишина, В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд / В.И. Анишина, Ю.Г. Попонов // Журнал российского права. — 2007. — № 4. — С. 86-96.
6. Барабаш, А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения / А.Т. Барабаш // Государство и право. — 2000. — № 12. — С. 5-10.
7. Бахрах, Д.Н. Юридический процесс и административное судопроизводство / Д.Н. Бахрах // Журнал российского права. — 2000. — № 9. — С. 14-18.

8. Берсенев, Е.В., Соромотина В.А. Злоупотребление трудовыми права работниками и работодателями: формы и правовые последствия / Е.В. Берсенев, В.А. Соромотина // Вопросы российской юстиции. — 2023. — № 24. — С. 253-259.
9. Брагина, М.М. Правовой статус личности / М.М. Брагина // Вестник магистратуры. — 2014. — № 10 (37). — С. 142-144.
10. Василенко, Ю.Е. Особенности правового статуса работодателя, использующего труд дистанционны работников / Ю.Е. Василенко // Актуальные вопросы цивилистики: Алтайские цивилистические процессуальные чтения, посвященные 75-летию со дня рождения Заслуженного юриста РФ, к. ю. н., доцента Виктора Яковлевича Музюкина: сборник научных и научно-практических статей / Алтайский государственный университет; отв. ред. И. В. Рехтина. – Барнаул: Изд-во АлтГУ. — 2024. — С. 69-75.
11. Головина, С.Ю. Выбор терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С.Ю. Головина // Правоведение. — 2000. — № 5. — С. 49-59.
12. Горбачева, Ж.А. Необходимость правового регулирования и основные черты трудоустройства / Ж.А. Горбачева // Вестник МГУ. Серия 11. Право. — 1997. — № 4. — С. 19-27.
13. Гусов, К.Н. Некоторые вопросы совершенствования законодательства о порядке разрешения трудовых споров / К.Н. Гусов // Вопросы теории государства и права и трудового права. — 1988. — С. 104-113.
14. Драчук, М.А. Государственная антикризисная политика на рынке труда и правовые способы его стабилизации / М.А. Драчук // IV Сибирские правовые чтения: государство и право в условиях глобальных ограничений: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции (г. Тюмень, 30 октября 2020 г.) / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Тюменский государственный университет, Институт государства и права; редакционная коллегия: М. А. Некрасов [и др.]. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета. – 2021. – С. 154-157.
15. Драчук, М.А. «Право занятости» как система отношений по организации труда

и управлению трудом в структуре предмета трудового права / М.А. Драчук // Научная парадигма развития трудового права в информационном обществе: сборник статей IX Международной научно-практической конференции (Гусовских чтений), посвященной 75-летию со дня рождения академика РАСН К. Н. Гусова. — М.: Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2023 — С. 36-41.

16. Драчук, М.А., Васильева, Ю.В. Частноправовые конструкции в трудовом законодательстве / М. А. Драчук, Ю. В. Васильева // Ex Jure. – 2024. – 4. – С. 26-38.
17. Драчук, М.А., Обухова, Г.Н. Межотраслевые проблемы квалификации правонарушений при привлечении к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ / М. А. Драчук, Г. Н. Обухова // Правоприменение. – 2025. – Т. 9. – № 2. – С. 57-66.
18. Джиоев, С.Х. Проблемы развития законодательства о трудовой занятости / С.Х. Джиоев // Вестник Университета О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2023. — С. 158-167.
19. Дойников, И.В. О некоторых проблемах социальной философии в курсах теории и истории государства и права / И.В. Дойников // История государства и права. — 2021. — № 7. — С. 73-76.
20. Жукова, Н. А. К вопросу о понятии «работодатель» (исторический и современный правовой аспект) / Н.А. Жукова // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 67-69.
21. Зайцева, О. Нетипичные формы занятости в России / О. Зайцева // Вопросы трудового права. — 2011. — № 8. — С. 8-21.
22. Зайцева, Л.В. Конкурентоспособность на рынке труда и компетенции работника в сфере цифровых технологий / Л.В. Зайцева // Правовые средства стимулирования активной занятости и повышения конкурентоспособности на рынке труда: сборник научных статей / ответственный редактор Л. В. Зайцева; Тюменский государственный университет, Институт государства и права. – Тюмень: Тюменский государственный университет. — 2019. — С. 61-68.

23. Зайцева, Л.В. Развитие правового регулирования платформенной занятости по требованию / Л.В. Зайцева // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы Седьмой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 16–17 декабря 2021 года) / под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. – Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет. — 2021. — С. 50-53.
24. Заславский, И.Е. Кризис социально трудовых отношений / И.Е. Заславский // Вопросы экономики. —1995. — № 5. — С. 94-98.
25. Гамидова, Н.З. Возмездное оказание услуг в гражданском праве / Н.З. Гамидова // Закон и право. — 2021. — № 5. — С. 75-77.
26. Кулакова, В.Г. Правовые вопросы трудоустройства молодежи / В.Г. Кулакова // Правоведение. — 1967. — №3. — С. 54-61.
27. Иоффе, О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении / О.С. Иоффе // Очерки по гражданскому праву. Сборник статей. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та. — 1957. — С. 21-64.
28. Колесниченко, Ю.Ю. Некоторые аспекты вины юридических лиц / Ю.Ю. Колесниченко // Журнал российского прав. — 2007. — № 6. — С. 76-81.
29. Кононов, П.И. Дискуссионные вопросы теории административных правонарушений / П.И. Кононов // Административное право и процесс. — 2021. — № 3. — С. 76-88.
30. Костян, И.А. Способы и формы защиты трудовых прав и свобод / И.А. Костян // Труд и социальные отношения. — 2006. — № 1. — С. 130-134.
31. Лаптев, В.А. Решение суда: элементы, форма и содержание / В.А. Лаптев // Российская юстиция. — 2023. — № 5. — С. 21-28.
32. Лушников, А.М. Право на труд: историко-догматическое эссе / А.М. Лушников // Вестник трудового права и права социального обеспечения. Ярославль. — 2007. — № 2. — С. 74-88.
33. Медведев, О.М. Некоторые правовые вопросы обеспечения занятости населения / О.М. Медведев // Государство и право. — 1992. — № 8. — С. 65-73.

34. Миронов, Д.В. Гарантии и компенсации в сфере труда / Д.В. Медведев // Законодательство и экономика. — 2016. — № 1. — С. 39-42.
35. Обухова, Г.Н. Содействие занятости и трудоустройства граждан согласно новым потребностям современного рынка труда / Г.Н. Обухова // Правоприменение в публичном и частном праве : материалы Международной научной конференции (Омск, 25-26 марта 2022 г.): текстовое электронное издание: самостоятельное электронное издание / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского, Юридический факультет; ответственный редактор Г. Н. Обухова. — Омск: ОмГУ. – 2022. – С. 230-234.
36. Обухова, Г.Н. Единство и дифференциация правового регулирования рынка труда в странах ЕАЭС / Г.Н. Обухова // Федеративное государство: историко-правовой опыт и современные практики (к 100-летию образования СССР): материалы международной научно-практической конференции (г. Омск, 20–22 октября 2022 г.) / ответственный редактор Т. Ф. Ящук. — Омск: Издательство Омского государственного университета. – 2022. – С. 492-495.
37. Орловский, Ю.П. Правовое регулирование граждан в СССР /Ю.П. Орловский // Советское государство и право. — 1963. — № 8. — С. 138-154.
38. Офман, Е.М., Дулатова, Н.В. Злоупотребление правом с позиции гражданского права и трудового права / Е.М. Офман, Н.В. Дулатова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». — 2019. — № 1. — С. 60-66.
39. Петров, А.Я. Занятость и трудоустройство - комплексный институт российского права и некоторые новации в его регулировании / А.Я. Петров // Вопросы трудового права. — 2006. — №11. — С. 15-19.
40. Румянцев, Н.В., Андреева, С.Н. Правовой статус работодателя в вопросах обеспечения дисциплины труда / Н.В. Румянцев, С.Н. Андреева // Вестник экономической безопасности. Юридические науки. — 2021. — № 2. — С. 71-74.

41. Серова, А.В. Регулирование платформенной занятости: опыт Европейского союза / А.В. Серова // LegalTech: научные решения для профессиональной юридической деятельности. Сборник докладов IX Московского юридического форума. В 4-х частях. Том 2. Москва, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)». – 2022. – С. 154-158.
42. Серова, А.В. Оценка численности и состава рабочей силы в платформенной занятости в России: в поисках эффективного метода исследования / А.В. Серова // Вопросы экономики. – 2022. – № 5. – С. 136-146.
43. Серова, А.В. Модели правового регулирования новых форм трудовой занятости / А.В. Серова // Журнал российского права. – 2022. – Т. 26. – № 8. – С. 62-76.
44. Серова, А.В. В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости / А.В. Серова // Вестник Томского государственного университета. – 2022. – № 477. – С. 260-268.
45. Серова, А.В. Взаимодействие государственной социальной политики и законодательства в сфере труда и занятости в области повышения качества трудовой жизни старшего поколения / А.В. Серова // Вестник Томского государственного университета. – 2023. – № 496. – С. 206-219.
46. Серова, А.В. Политико-правовые основы трудоустройства выпускников по специальности / А.В. Серова // За права трудящихся! Роль трудового права и права социального обеспечения в поддержании социального мира. Материалы Девятой Международной научно-практической конференции. Екатеринбург, Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева. – 2023. – С. 149-155.
47. Серова, А.В. Направления дифференции законодательства о труде и занятости населения: в фокусе внимания молодежь и молодые специалисты / А.В. Серова // Актуальные проблемы российского права. – 2024. – Т. 19. – № 5 (162). – С. 61-71.

48. Серова, А.В. Квотирование рабочих мест для инвалидов: наследие и новеллы законодательства о занятости населения / А.В. Серова // Кадровик. – 2024. – № 6. – С. 20-30.
49. Серова, А.В. Цифровизация региональной политики в области содействия занятости населения / А.В. Серова // Ежегодник трудового права. – 2024. – № 14. – С. 231-248.
50. Серова, А.В. К вопросу о понятии «молодой специалист» в законодательстве о труде и занятости населения / А.В. Серова // Государство и право. – 2024. – № 7. – С. 166-173.
51. Серова, А.В. Цифровое профилирование в сфере занятости населения / А.В. Серова // Кадровик. – 2025. – № 12. – С. 123-131.
52. Серова, А.В. Законодательное обеспечение занятости молодежи и несовершеннолетних: анализ проблем и пути развития / А.В. Серова, А.А. Султанова // Актуальные проблемы юридической науки в эпоху цифровизации. Сборник научных статей. Екатеринбург, Уральский государственный юридический университет им. В.Ф. Яковлева. – 2026. – С. 97-103.
53. Синюков, В.Н. Общая теория права и развитие отраслевых юридических наук / В.Н. Синюков // Актуальные проблемы российского права. — 2018. — № 9 (94). — С. 19-30.
54. Скачкова, Г.С. Социальная защита граждан в сфере занятости населения: некоторые вопросы правового регулирования / Г.С. Скачкова // Ежегодник трудового права. – 2021. – № 11. – С. 318-331.
55. Скачкова, Г.С. Защита от безработицы в рамках социального партнерства как один из критериев благополучия человека в сфере труда / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 2. – С. 8-10.
56. Скачкова, Г.С. Труд женщин в России: правовые новации по его охране / Г.С. Скачкова // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2022. – № 2. – С. 31-36.
57. Скачкова, Г.С. Современный рынок труда и гарантии для работников / Г.С. Скачкова // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав

граждан: опыт, проблемы, перспективы. Материалы Восьмой Международной научно-практической конференции. Под общей редакцией Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. Екатеринбург, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет. – 2022. – С. 173-178.

58. Скачкова, Г.С. Вопросы занятости в отраслевых (межотраслевых) соглашениях / Г.С. Скачкова // Социальное партнерство и политика занятости (Смирновские чтения). Сборник научных докладов V Международной научно-практической конференции. Москва, Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений». – 2023. – С. 233-239.
59. Скачкова, Г.С. «Серебряный возраст» на рынке труда / Г.С. Скачкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 23-25.
60. Скачкова, Г.С. Иностранная рабочая сила в России: вопросы эффективности правового регулирования / Г.С. Скачкова // Кадровик. – 2023. – № 2. – С. 20-25.
61. Скачкова, Г.С. Российский рынок труда и трудовые мигранты / Г.С. Скачкова // Кадровик. – 2023. – № 9. – С. 79-92.
62. Скачкова, Г.С. Содействие занятости лиц с инвалидностью: федеральный и региональный аспекты / Г.С. Скачкова // Формирование многополярного мира: вызовы и перспективы. Сборник докладов XI Московского юридического форума (XXIV Международной научно-практической конференции). В 3-х частях. Москва, Издательский центр Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). – 2024. – С. 267-271.
63. Скачкова, Г.С. Иностранцы и рынок труда / Г.С. Скачкова // Вопросы трудового права. – 2025. – Т. 21. – № 1 (240). – С. 4-10.
64. Скачкова, Г.С. Защита национального рынка труда / Г.С. Скачкова // Правовое регулирование в сфере труда, социального обеспечения и социального партнерства в парадигме национальных целей Российской Федерации: (Смирновские чтения). Сборник научных докладов VII Международной научно-практической конференции. – Москва, Академия труда и социальных

отношений. – 2025. – С. 289-295.

65. Степин, А.Б. Способы защиты трудовых прав / А.Б. Степин // Современное право. М. — 2013. — № 6. — С. 133-136.

66. Тишкович, К.С. Социальный диалог в условиях распространения нетипичных форм занятости / К.С. Тишкович // За права трудящихся! Защита социально-трудовых прав работников в изменяющемся мире: возможности и ограничения материалы Шестой Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 9-10 декабря 2020 года) / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Уральский государственный юридический университет", Кафедра трудового права, Профессиональный союз работников СЮИ - УрГЮА - УрГЮУ; под общ. ред. Ю.В. Иванчиной, Е.А. Истоминой. — Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет. – 2021. – С. 146-149.

67. Тишкович, К.С. Духовно-нравственные ценности как основа сбалансированного регулирования защиты персональных данных при применении цифровых инструментов найма работников / К.С. Тишкович // European and Asian Law Review. – 2025. – Т. 8. – № 3. – С. 71-80.

68. Трутаева, А.В. Мотивационный фактор в вопросе трудоустройства в сельской местности / А.В. Трутаева // Право и государство: теория и практика. – 2022. – № 11 (215). – С. 138-140.

69. Трутаева, А.В. Содействие занятости инвалидов в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации: проблемы и потенциал их разрешения / А.В. Трутаева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2024. – № 1. – С. 151-158.

70. Трутаева, А.В. Движение к правозащитной модели инвалидности: общий взгляд на опыт и потенциал субъектов Российской Федерации / А.В. Трутаева // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2024. – № 1 (56). – С. 42-52.

71. Циндяйкина, Е.П. Законодательство о занятости: вчера и сегодня / Е.П. Циндяйкина // Юридическая наука. — 2025. — № 3. — С. 305-309.
72. Черных, Н.В. Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости / Н.В. Черных // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — № 12. — С. 104-113.
73. Чуча, С.Ю. Реформирование правового регулирования занятости и обеспечение социальной справедливости / С.Ю. Чуча // Право и государство: теория и практика. — 2024. — № 2 (230). — С. 69-71.
74. Шестерякова, И.В. Понятие правоотношений в международном регулировании труда / И.В. Шестерякова // Российский ежегодник трудового права. — 2012. — № 7. — С. 629-645.
75. Шестерякова, И.В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: вопросы взаимодействия / И.В. Шестерякова // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. — Москва: РГ-Пресс. — 2020. — С. 16-21.
76. Шувалова, И.А. Институт заключения трудового договора: проблемы и пути их решения / И.А. Шувалова // Вестник МНЭПУ: Сборник научных трудов. – М.: Изд-во В38 МНЭПУ. — 2009. — С. 187-191.
77. Шувалова, И.А. Оказание услуг частными агентствами занятости по содействию в трудоустройстве граждан: правовые аспекты / И.А. Шувалова // Современные проблемы развития научной мысли в общественных и экономических науках. Юридические, социально-политические и философские науки. Сборник материалов международного молодежного научного форума 23 мая 2018 года / под общ. ред. Ю.И. Щербакова. Акад. труда и соц. отношений, аспирантура. – М.: ИИЦ «АТиСО». — 2018. — С. 138-147.
78. Шувалова, И.А. Пути повышения эффективности и доступности профессионального обучения и дополнительного профессионального образования в системе государственной службы занятости (на примере г.

Москвы) / И.А. Шувалова // Россия в XXI веке: глобальные вызовы, риски и решения: материалы международного научно-практического форума «Россия в XXI веке: глобальные вызовы, риски и решения», РАН, 2019 г. / Под общей ред. ак. РАН М.Ч. Залиханова, проф. МНЭПУ, С.А. Степанова; ред. и сост. Г.Р. Исакова, С.А. Степанов. —М.: МНЭПУ; ВТМ. — 2019. — С. 392-394.

79. Шувалова, И.А. Психолого-правовые аспекты оценки и отбора кандидатов при приеме на работу / И.А. Шувалова // Кадровик. — 2019. — № 6. — С. 150-154.
80. Шувалова, И.А. К вопросу о трудоустройстве юристов (на примере г. Москвы) / И.А. Шувалова // Кадровик. — 2019. — № 5. — С. 59-66.
81. Шувалова, И.А. Особенности правового регулирования резюме / И.А. Шувалова // Кадровик. — 2019. — № 9. — С. 142-147.
82. Шувалова, И.А. Компенсация морального вреда при отказе в приеме на работу: вопросы теории и практики / И.А. Шувалова // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. — Москва: РГ-Пресс. — 2020. — С. 335-337.
83. Шувалова, И.А. Правовой анализ деятельности частных агентств занятости / И.А. Шувалова // Повышение эффективности реализации фундаментальных научных исследований как условие долгосрочного устойчивого развития России: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 28 июля 2020 г. / Под общ. ред. Е.П. Ткачевой. – Белгород: ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ). — 2020. — С. 43-46.
84. Шувалова, И.А. Трудоустройство с помощью посреднических органов в период распространения коронавирусной инфекции: правовые аспекты / И.А. Шувалова // Кадровик. — 2020. — № 8. — С. 17-22.
85. Шувалова, И.А. Законодательство о трудоустройстве: общая характеристика, пробелы и коллизии / И.А. Шувалова // Юрист. — 2020. — № 9. — С. 51-55.

86. Шувалова, И.А. Трудоустройство выпускников вузов: проблемы и пути их решения / И.А. Шувалова // Современное трудовое право: от теории к практике» (Смирновские чтения): сборник научных докладов II Международной научно-практической конференции, Москва, 20 февраля 2020 г. / Акад. труда и соц. отношений, Юрид. фак. — Москва: АТиСО. — 2021. — С. 82-87.
87. Шувалова, И.А. К 20-летию действия Трудового кодекса Российской Федерации: итоги, проблемы и пути совершенствования / И.А. Шувалова // Кадровик. — 2022. — № 11. — С. 8-14.
88. Шувалова, И.А. Компенсация морального вреда как механизм обеспечения прав граждан в период трудоустройства / И.А. Шувалова // Вестник ВГУ. Серия: Право. — 2022. — № 3. — С. 120-127.
89. Шувалова, И.А. Трудоустройство органами службы занятости населения на современном этапе / И.А. Шувалова // Актуальные проблемы современного законодательства: сборник статей участников VIII Всероссийской межвузовской научно-практической конференции (г. Москва, 21 апреля 2023 г.): в 2 т. / под ред. Е.В. Былинкиной, С.В. Дубовиченко, Т.К. Сацкевич; Московский финансово-юридический университет МФЮА. — 2023. — С. 262-267.
90. Шувалова, И.А. Роль искусственного интеллекта при трудоустройстве: проблемы и перспективы использования / И.А. Шувалова // Кадровик. — 2023. — № 9. — С. 8-11.
91. Шувалова, И.А. Правовая природа трудоустройства на современном этапе / И.А. Шувалова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. —2024. — № 1 (156). — С. 242-248.
92. Шувалова, И.А. Особенности рассмотрения и разрешения судами индивидуальных трудовых споров об отказе в приеме на работу, заключении трудового договора / И.А. Шувалова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. —2024. — № 2 (157). — С. 278-284.
93. Шувалова, И.А. Занятость населения в Российской Федерации и зарубежных странах: сравнительно-правовой аспект / И.А. Шувалова // Современное

трудовое право: от теории к практике: (Смирновские чтения): сборник научных докладов VI Международной научно-практической конференции (Москва, 9 февраля 2024 г.) / Акад. труда и соц. отношений, Юрид. фак.; отв. ред.: Закалюжная Н.В., Веред Е.Б. – Москва: АТиСО. — 2024. — С. 267-271.

94. Шувалова, И.А. Дополнительные гарантии при трудоустройстве участникам специальной военной операции и членам их семей / И.А. Шувалова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2025. — № 1. С. 18-20.
95. Юдин, А.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях / А.В. Юдин // Трудовое право. — 2007. — № 10. — С. 32-38.

5. Источники и литература на иностранных языках

1. Barber, A. Recruiting employees Individual and Organizational Perspectives / A.E. Barber // Thousand Oaks, CA: Sage. 1998. — 173 p.
2. Bolton, T. Human Resource management / T. Bolton // Blackwell. Oxford, 1996. — 312 p.
3. Gaucher, D. Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality / D. Gaucher, J.P. Friesen // Journal of Personality and Social Psychology. 2011. 101 (1). — P. 109-128.
4. Headworth, A. Social media recruitment: How to successfully integrate social media into recruitment strategy / A. Headworth // Kogan Page Publishers. London, Philadelphia, New Delhi, 2015. — 205 p.
5. Hodel, L. Gender-fair language in job advertisements: A cross-linguistic and cross-cultural analysis / L. Hodel, M. Formanovich, S. Sczesny // University of Bern. - 2017. - Vol. 48. - Issue: 3. — P. 384-401.

Приложение 1

Образец бланка резюме

Бланк резюме соискателя, утвержденный постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ

ФОТО *

Персональные данные

Фамилия	
Имя	
Отчество	
Дата рождения (возраст)*	
Адрес, станция метро*	
Контактный телефон	
E-mail*	
Персональный сайт*	

Характеристика желаемой работы

Должность		
Размер заработной платы*	минимальный	максимальный
Транспортная доступность рабочего места*		
График работы*		
Наличие командировок*		
Другое*		

Опыт работы (в обратном хронологическом порядке, то есть начиная с последнего места работы)

Месяц, год		Полное наименование организации	Сфера деятельности организации*	Должность	Должностные обязанности*
приема	увольнения				

Образование

Образовательная организация (полное название, год окончания)		Форма обучения	Квалификация и специальность, согласно документу об образовании
1.			
2.			

Дополнительное образование (курсы, семинары, стажировки и т.п. (в обратном хронологическом порядке))

Наименование учебного заведения, курсов и т.п.	Год окончания	Присвоенная квалификация

1.			
2.			

Дополнительная информация*

Владение языками	Язык:	Уровень:
Компьютерные навыки	Уровень владения:	Список компьютерных программ:
Наличие водительского удостоверения	Категория:	
Личные качества, преимущества, достижения		
Другое		

Настоящим заверяю и гарантирую, что представленная информация является достоверной.

«___» _____20_ г. _____ / _____
(подпись) (ФИО)

_____

* Графы заполняются по желанию соискателя

Приложение 2

Образец листа собеседования

_____
(наименование организации)

ЛИСТ СОБЕСЕДОВАНИЯ № ___

_____ «___» _____ 20 ___г.
(Место проведения собеседования) (Дата проведения собеседования)

Начало проведения собеседования: ___ ч. ___ мин.
Окончание проведения собеседования: ___ ч. ___ мин.

Вакантная должность _____
Фамилия, имя, отчество кандидата _____

Должность, фамилия, имя, отчество уполномоченного лица, проводившего собеседование _____

Результаты собеседования
_____
_____
_____

Заключение

Кандидат:
соответствует
не соответствует
(нужное подчеркнуть)

Причины несоответствия:
_____
_____
_____

_____ _____ / _____
(Должность уполномоченного лица, проводившего собеседование) (подпись) (ФИО)

МП

_____Кандидат_____ _____ / _____
(подпись) (ФИО)

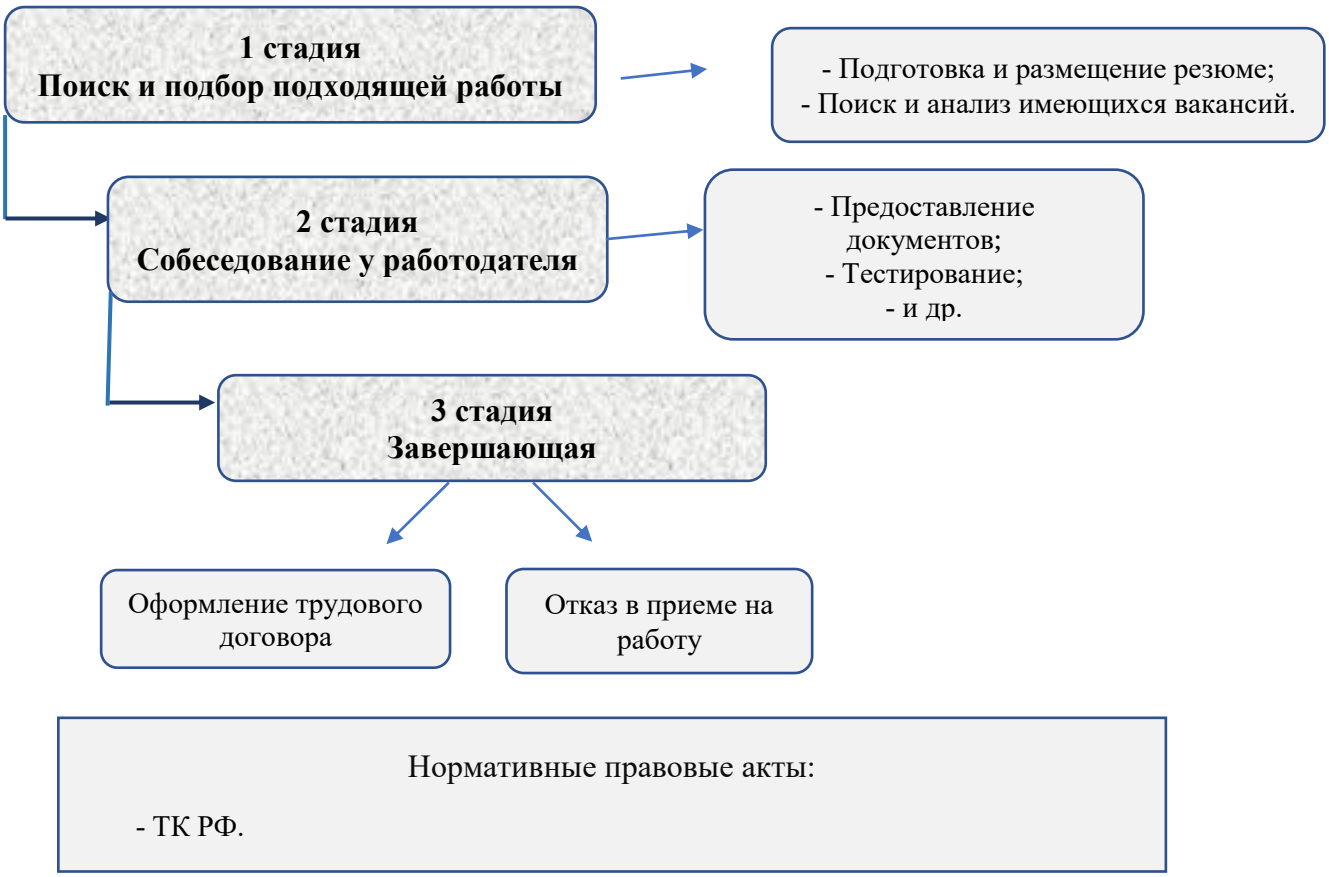
Приложение 3

Стадии трудоустройства

Трудоустройство с помощью посреднических органов

Трудоустройство с помощью государственной службы занятости		Трудоустройство с помощью частных агентств занятости
1 стадия Обращение гражданина и предоставление необходимых документов		
Внесение гражданина в реестр получателей. Уведомление о регистрации. Приобретение статуса безработного.		Заключение договора возмездного оказания услуг.
2 стадия Поиск и подбор подходящей работы		
Выплата пособия по безработице (материальной помощи). Оказание содействия в поиске подходящей работы (составление резюме, психологическое и профессиональное консультирование и т.п.). Направление на профессиональное обучение.		Оказание содействия в поиске подходящей работы (составление резюме, психологическое и профессиональное консультирование и т.п.).
3 стадия Выдача гражданину направления к работодателю		3 стадия *(дополнительная)* Направление гражданина к работодателю на собеседование
→ Оформление трудового договора. → Отказ в приеме на работу.		→ Оформление трудового договора. → Отказ в приеме на работу.
Нормативные правовые акты		
- Постановление Правительства РФ от 16.10.2024 № 1379. - Федеральный закон «О занятости в Российской Федерации».		- Закон РФ «О защите прав потребителей». - ГК РФ.

Самостоятельное трудоустройство



Нормативные правовые акты:

- ТК РФ.