



ISSN 2782-1668 (печатный)  
ISSN 2712-8857 (электронный)

**ЖУРНАЛ  
EUROPEAN AND ASIAN LAW REVIEW**

2023  
Том 6. Выпуск 1

Основан в марте 2018 года. Выходит 4 раза в год.

**Учредитель, издатель и распространитель:**  
Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева

В журнале рассматриваются актуальные проблемы юридической науки и практики государств-членов Евразийского экономического сообщества и Шанхайской организации сотрудничества.

На страницах журнала публикуются научные статьи, аналитические материалы, комментарии экспертов и обзоры, подготовленные профессиональными юристами – учеными и практиками из государств-членов Евразийского экономического сообщества и Шанхайской организации сотрудничества, а также политиков, представителей органов государственной власти, бизнеса и общественности.

**Главный редактор журнала:**

**Данил Назипович Сергеев** – кандидат юридических наук, доцент, проректор по молодежной политике Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Заместитель главного редактора:**

**Фёдор Викторович Фетюков** – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

Журнал зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-72531 от 20.03.2018.

Адрес редакции: 620137, Россия, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21, оф. 114.

Телефон: +7 (343) 375-06-70;

e-mail: ealawreview@uslu.su;

<https://ealawreview.ru/>.

Мнения авторов могут не совпадать с мнением редакции.



ISSN 2782-1668 (print)  
ISSN 2712-8857 (online)

**JOURNAL  
EUROPEAN AND ASIAN  
LAW REVIEW**

2022  
Volume 6. Issue 1

Journal was founded in 2018. Issued 4 times a year

**Founder, publisher and distributor:**  
Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

Actual problems of the legal science and practice of the member states of the Eurasian Economic Union and the Shanghai Cooperation Organization are considered in the journal.

The journal publishes scientific articles, analytical materials, expert comments and reviews prepared by professional lawyers – scientists and practitioners from the member states of the Eurasian Economic Union and the Shanghai Cooperation Organization, as well as politicians, government officials, business and the public.

**Editor-in-Chief:**

**Danil N. Sergeev** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Vice-Rector for Youth Policy of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Deputy Editor-in-Chief:**

**Fyodor V. Fetyukov** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Theory of State and Law of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

The journal is registered in the Federal Service for Supervision of Communications, Information Technology, and Mass Media.

State registration Certificate PI No. FS 77-72531 dated 20 March 2018.

Editorial office address: 21 Komsomolskaya Str., office 114, Yekaterinburg, Russia 620137

Phone: +7 (343) 375-06-70, e-mail: ealawreview@uslu.su

<http://ealawreview.ru>

The views expressed in this issue are those of the authors and do not reflect the views of the editorial staff.

© European and Asian Law Review, 2023

---

**Редакционная коллегия**

**Нина Арсеньевна Антанович** – доктор политических наук, профессор, заведующий кафедрой политологии Белорусского государственного университета (Минск, Беларусь).

**Владимир Сергеевич Белых** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой предпринимательского права, директор Института права и предпринимательства Уральского государственного юридического университета, заслуженный деятель науки Российской Федерации, директор Евразийского научно-исследовательского центра сравнительного и международного предпринимательского права (Екатеринбург, Россия).

**Людмила Николаевна Берг** – доктор юридических наук, профессор, заместитель министра международных и внешнеэкономических связей Свердловской области (Екатеринбург, Россия).

**Сергей Александрович Боголюбов** – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий отделом экологического и аграрного законодательства Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации (Москва, Россия).

**Владимир Александрович Бублик** – доктор юридических наук, профессор, ректор Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Данил Владимирович Винницкий** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой финансового права, директор Института права БРИКС Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Александр Константинович Голиченков** – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой экологического и земельного права, декан юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия).

**Светлана Юрьевна Головина** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Бронислав Мичиславович Гонгало** – доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева, директор Уральского филиала Исследовательского центра частного права им. С. С. Алексеева при Президенте Российской Федерации, член Совета при Президенте Российской Федерации по кодификации и совершенствованию гражданского законодательства (Екатеринбург, Россия).

**Юлия Валерьевна Иванчина** – доктор юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Елена Александровна Истомина** – доктор юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Сергей Артурович Калинин** – кандидат юридических наук, доцент кафедры теории государства и права Белорусского государственного университета (Минск, Беларусь).

**Иван Яковлевич Козаченко** – доктор юридических наук, профессор кафедры уголовного права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева, заслуженный деятель науки Российской Федерации (Екатеринбург, Россия).

**Игорь Александрович Кравец** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и истории государства и права, конституционного права Новосибирского национального исследовательского государственного университета (Новосибирск, Россия).

**Фархад Калбаевич Кутлымуратов** – декан юридического факультета Каракалпакского государственного университета имени Бердаха (Нугус, Узбекистан).

**Лев Александрович Лазутин** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой международного и европейского права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева, заслуженный юрист Российской Федерации (Екатеринбург, Россия).

**Алексей Алексеевич Ливеровский** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Санкт-Петербургского государственного экономического университета (Санкт-Петербург, Россия).

**Андрей Михайлович Лушников** – доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова (Ярославль, Россия).

---



---

**Роза Наильевна Салиева** – доктор юридических наук, профессор, заведующий лабораторией правовых проблем недропользования, экологии и топливно-энергетического комплекса Академии наук Республики Татарстан (Казань, Россия).

**Марат Сабирьянович Саликов** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Ирина Владимировна Шестерякова** – доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового права Саратовской государственной юридической академии (Саратов, Россия).

**Андрей Викторович Шидловский** – кандидат юридических наук, декан юридического факультета, доцент кафедры уголовного права Белорусского государственного университета (Минск, Беларусь).

**Владимир Владимирович Ярков** – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского процесса Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева, член Научно-консультативного совета при Верховном Суде Российской Федерации, приглашенный профессор Университета «Париж Запад Нантерр ля Дефанс» (Екатеринбург, Россия).

---

### Редакционный совет

**Нозимахон Эльдаровна Гафурова** – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой международного права и прав человека Ташкентского государственного юридического университета (Ташкент, Узбекистан).

**Кирилл Леонидович Томашевский** – доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО» (Минск, Беларусь).

**Адди Мацц** – профессор финансового права, директор образовательной программы «Финансовое право» Республиканского университета (Уругвай).

**Аммон Винсент Мбелле** – профессор Университета Дар-эс-Салама, представитель Танзании в Комиссии Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (Танзания).

**Владимир Александрович Бублик** – доктор юридических наук, профессор, ректор Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Екатеринбург, Россия).

**Крейг Уэст** – ассоциированный профессор, руководитель департамента финансов и налогообложения Университета Кейптауна (ЮАР).

**Мингов Емил Асенов** – профессор Софийского университета им. Св. Климента Охридского (Болгария).

**Марат Алдангорович Сарсембаев** – доктор юридических наук, профессор кафедры международного права Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилева и член Научно-консультативного совета при Конституционном Совете Республики Казахстан (Казахстан).

**На Ли** – эксперт Восточно-Китайского университета политических наук и права, сотрудник Сетевого института права БРИКС (Китай).

**Никола Тупанчески** – доктор юридических наук, профессор Университета Св. Кирилла и Мефодия (Македония).

**Паскуале Пистоне** – доктор юридических наук, профессор, директор по академическим вопросам Международного бюро фискальной документации, профессор Венского университета экономики, ассоциированный профессор Университета Салерно, почетный профессор Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Нидерланды).

**Дикшит Прасад Сенгупта** – доктор юридических наук, профессор, главный советник Национального института публичных финансов и политики (Индия).

**Толеш Ерденевич Каудыров** – доктор юридических наук, профессор, ректор Академии правосудия Верховного Суда Республики Казахстан (Казахстан).

**Сергей Александрович Трахимёнок** – доктор юридических наук, профессор Института национальной безопасности Республики Беларусь (Беларусь).

**Александр Трунк** – доктор права, профессор, директор Института стран Восточной Европы Университета им. Христиана Альбрехта, почетный профессор Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (Германия).

**Леонид Борисович Хван** – кандидат юридических наук, доцент кафедры административного и финансового права Национального университета Узбекистана имени Мирзо Улугбека (Узбекистан).

**Владимир Владимирович Ярков** – доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского процесса Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева, член Научно-консультативного совета при Верховном Суде Российской Федерации, приглашенный профессор Университета «Париж Запад Нантерр ля Дефанс» (Екатеринбург, Россия).

**Ярмо Койстинен** – кандидат юридических наук, доктор права, доцент Университета Восточной Финляндии (Финляндия).



---

### Editorial Board

**Nina A. Antanovich** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of Political Science Department of the Belarussian State University (Minsk, Belarus).

**Vladimir S. Belykh** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Entrepreneurial Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Honored Scientist of the Russian Federation, Director of the Eurasian Research Center for Comparative and International Business Law (Yekaterinburg, Russia).

**Lyudmila N. Berg** – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Deputy Minister of the Ministry of International and Foreign Economic Relations of the Sverdlovsk Region (Yekaterinburg, Russia).

**Sergey A. Bogolyubov** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Department of Environmental and Agrarian Legislation at the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia).

**Vladimir A. Bublik** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Acting Rector of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Danil V. Vinnitskiy** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Financial Law Department, Director of the Institute of Law BRICS of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Alexander K. Golichenkov** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Environmental and Land Law Department, Dean of the Faculty of Law, Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia).

**Svetlana Yu. Golovina** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Labor Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Bronislav M. Gongalo** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Lawyer of the Russian Federation, Head of the Civil Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Director of the Ural Branch of the Private Law Research Center named after S. S. Alexeyev under the President of the Russian Federation, member of the Council under the President of the Russian Federation for the Codification and Improvement of Civil Legislation (Yekaterinburg, Russia).

**Yulia V. Ivanchina** – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Labour Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Elena A. Istomina** – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor of the Labour Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Sergei A. Kalinin** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Deputy Dean for Scientific and Educational Activities of the Faculty of Law of the Belarussian State University (Minsk, Belarus).

**Ivan Ya. Kozachenko** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Criminal Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Igor A. Kravets** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Theory and History of State and Law, Constitutional Law of Novosibirsk National Research University (Novosibirsk, Russia).

**Fakhrad K. Kutlymuratov** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Law, Karakalpak State University named after Berdakh (Nukus, Uzbekistan).

**Lev A. Lazutin** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the International and European Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Alexey A. Liverovsky** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Department of Constitutional Law of the St. Petersburg State University of Economics (St. Petersburg, Russia).

**Andrei M. Lushnikov** – Doctor of Juridical Sciences, Doctor of Historical Sciences, Professor, Head of the Department of Labor and Finance Law, Yaroslavl Demidov State University (Yaroslavl, Russia).

**Roza N. Salieva** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Laboratory of Legal Problems of Subsoil Use, Ecology and Fuel and Energy Complex of the Academy of Sciences of the Republic of Tatarstan (Kazan, Russia).

**Marat S. Salikov** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of the Constitutional Law Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Yekaterinburg, Russia).

**Irina V. Shesteryakova** – Doctor of Juridical Sciences, Associate Professor, Professor of the Labor Law Department of the Saratov State Law Academy (Saratov, Russia).

**Andrei V. Shidlovskii** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Dean of the Faculty of Law of the Belarussian State University (Minsk, Belarus).

**Vladimir V. Yarkov** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Civil Procedure Department of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Member of the Scientific Advisory Council under the Supreme Court of the Russian Federation, Visiting Professor at the Paris Nanterre University (Yekaterinburg, Russia).

---

### Editorial Council

**Nozimakhon E. Gafurova** – Doctor of Philosophy (PhD) in Law, Associate Professor, Head of the Department of International Law and Human Rights of the Tashkent State Law University (Tashkent, Republic of Uzbekistan).

**Kirill L. Tomashevski** – Doctor of Juridical Sciences, Professor of the Department of Civil Law Disciplines and Trade Union Work of the International University «MITSO» (Minsk, Republic of Belarus).

**Addy Mazz** – Professor of Financial Law, Director of the Specialization Program in Financial Law of the Republican University (Republic of Uruguay).

**Ammon Vincent Mbelle** – Professor of the Dares-Salaam University, Representative of Tanzania to the United Nations Commission on Trade and Development (UNCTAD) (United Republic of Tanzania).

**Vladimir A. Bublik** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Acting Rector of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Russia).

**Craig West** – Associate Professor, Head of Department of Finance and Tax, University of Cape Town (South Africa).

**Emil Asenov Mingov** – Professor of the Sofia University St. Kliment Ohridski (Bulgaria).

**Marat A. Sarsembayev** – Doctor of Juridical Sciences, Professor of the International Law Chair of the L.N. Gumilyov Eurasian National University, the Member of the Scientific and Advisory Board of the Constitutional Council of Kazakhstan (Republic of Kazakhstan).

**Na Li** – Post-doc Research Fellow at East China University of Political Science and Law, staff member of the BRICS Network University (China).

**Nikola Tupanceska** – Doctor of Law, Professor of The Ss. Cyril and Methodius University's (Macedonia).

**Pistone Pasquale** – Director for Academic Affairs of the International Bureau of Fiscal Documents, Professor at the Vienna University of Economics and the University of Salerno, Honorary Professor of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Kingdom of the Netherlands).

**Dikshit Prasad Sengupta** – Doctor of Law, Professor, Senior Adviser, National Institute of Public Finance and Policy (Republic of India).

**Tolesh Erdenovich Kaudyrov** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Rector of the Academy of Justice of the Supreme Court of the Republic of Kazakhstan (Republic of Kazakhstan).

**Sergei A. Trakhimyonok** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Professor of the National Security Institute of the Republic of Belarus (Republic of Belarus).

**Alexander Trunk** – Director of the Eastern European Law Institute at the University of Christian-Albrecht, Honorary Professor of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (Germany).

**Leonid B. Khvan** – Candidate of Juridical Sciences, associate professor of the Administrative and Financial Law Chair, Tashkent State Institute of Law (Uzbekistan).

**Vladimir V. Yarkov** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Head of the Chair of Civil Procedure of the Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, Member of the Scientific Advisory Council under the Supreme Court of the Russian Federation, Visiting Professor at the Paris Nanterre University (Russia) – Chairman.

**Jarmo T. Koistinen** – Candidate of Juridical Sciences, PhD, Associate Professor of the University of Eastern Finland (Finland).

## Содержание

<b>Yasinskaya-Kazachenko A. V.</b> Unity and Differentiation of Labour Disputes and Conflicts of Interest: Private and Public Beginnings .....	9
<b>Абраменко Е. Г.</b> Роль парламентаризма в защите прав и интересов женщин в Республике Беларусь .....	19
<b>Ankudinova Ya. S.</b> Some Areas of Legislation Improvement on the Participation of the Prosecutor in the Consideration of Cases on Bringing to Administrative Responsibility in Commercial Courts .....	31
<b>Козаченко И. Я., Мелюханова Е. Е.</b> Баланс интересов при назначении наказания .....	38
<b>Kuchina Yu. A.</b> Social Investment as a Tool for Aligning Private and Public Interests in Labor Law .....	45
<b>Курьиндин П. А.</b> Цифровизация контрольно-надзорной деятельности как инструмент противодействия коррупции .....	58
<b>Serov S. I.</b> Transfer of an Employee to Another Employer as a Preventive Measure in the Face of Modern Political and Economic Challenges .....	65

## Table of contents

<b>Yasinskaya-Kazachenko, A. V.</b> Unity and Differentiation of Labour Disputes and Conflicts of Interest: Private and Public Beginnings .....	9
<b>Abramenko, E. G.</b> The Role of Parliamentarism in Protecting Women's Rights and Interests in the Republic of Belarus .....	19
<b>Ankudinova, Ya. S.</b> Some Areas of Legislation Improvement on the Participation of the Prosecutor in the Consideration of Cases on Bringing to Administrative Responsibility in Commercial Courts .....	31
<b>Kozachenko, I. Ya. &amp; Melyukhanova, E. E.</b> Balance of Interests in Sentencing .....	38
<b>Kuchina, Yu. A.</b> Social Investment as a Tool for Aligning Private and Public Interests in Labor Law .....	45
<b>Kuryndin, P. A.</b> Digitalization of Control and Supervisory Activities as a Tool for Anti-Corruption .....	58
<b>Serov, S. I.</b> Transfer of an Employee to Another Employer as a Preventive Measure in the Face of Modern Political and Economic Challenges .....	65



**Information for citation:**

Yasinskaya-Kazachenko A. V. (2023) Unity and Differentiation of Labour Disputes and Conflicts of Interest: Private and Public Beginnings. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 9–18. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_9.

**Для цитирования:**

Yasinskaya-Kazachenko A. V. Unity and Differentiation of Labour Disputes and Conflicts of Interest: Private and Public Beginnings // *European and Asian Law Review*. 2023. № 1. Т. 6. С. 9–18. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_9.

UDC (341.1) (349.22)  
BISAC LAW 036000  
DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_9

*Research Article*

## UNITY AND DIFFERENTIATION OF LABOUR DISPUTES AND CONFLICTS OF INTEREST: PRIVATE AND PUBLIC BEGINNINGS

ANZHELIKA V. YASINSKAYA-KAZACHENKO

*Belarusian State Economic University*  
ORCID ID: 0000-0003-2688-7909

*The article examines the issues of correlation of labour disputes and conflicts of interest in labour legislation and regulations on the civil service. The main positions on the inclusion or non-inclusion of service relations in the area of labour law are presented, based on this, the conclusion is reproduced that contracts on labour (service) with public employees are special classes of labour contracts, and the passage of public service is, as it were, in a state of bifurcation, branching, division into parts (bifurcation). This article contains a discussion about whether it is possible to justify the emergence of labour disputes (conflicts) in official relations affecting private and public interests, in this regard, common features, principles inherent in labour disputes and conflicts of interest are analyzed, their differences in subject composition are revealed. Finally, the author concludes that it is possible to combine labour disputes and conflicts of interest in a single definition of the concept – labour disputes (conflicts), with their subdivision into labour disputes (conflicts) of certain categories of workers and labour disputes of public employees.*

**Key words:** *labour dispute, conflict of interests, unity and struggle, labour dispute (conflict) in service relations, private and public interest*

## ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ: ЧАСТНОЕ И ПУБЛИЧНОЕ НАЧАЛА

А. В. ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО

Белорусский государственный экономический университет

ORCID ID: 0000-0003-2688-7909

*В статье рассматриваются вопросы соотношения трудовых споров и конфликтов интересов в трудовом законодательстве и нормативных актах о государственной службе. Представлены основные позиции по включению или невключению служебных отношений в сферу трудового права, на основании чего воспроизводится вывод о том, что договоры о труде (службе) с государственными служащими являются особыми классами трудовых договоров, а прохождение государственной службы находится как бы в состоянии раздвоения, разветвления, разделения на части (бифуркации). В статье проводится дискуссия о том, можно ли обосновать возникновение трудовых споров (конфликтов) в служебных отношениях, затрагивающих частные и публичные интересы, в связи с чем анализируются общие черты, принципы, присущие трудовым спорам и конфликтам интересов, выявляются их различия по субъектному составу. В заключение автор приходит к выводу о возможности объединения трудовых споров и конфликтов интересов в едином определении понятия «трудовые споры (конфликты)» с подразделением их на трудовые споры (конфликты) отдельных категорий работников и трудовые споры государственных служащих.*

**Ключевые слова:** трудовой спор, конфликт интересов, единство и борьба, трудовой спор (конфликт) в служебных отношениях, частный и общественный интерес

**Introduction.** The objective of this study is an attempt to analyze the relationship between labour disputes and conflicts of interest, which involves identifying their common features, features and nature of interaction. Labour disputes is a phenomenon and a concept in labour law that has long been known and studied by many authors in various aspects [Avdey et al., 2015; Yasinskaya-Kazachenko, 2019].

A labour dispute has at least two types of interpretation: relations over disagreements and disagreements themselves. The first meaning is rather doctrinal and describes a labour dispute as an interaction of the parties. The second meaning reflects the essence of such legal concepts as ‘dispute arising from labour relations’ and ‘labour dispute about law’ [Yasinskaya-Kazachenko, 2022: 31].

The term ‘conflict of interest’ as a special legal category, enshrined in legal acts, appeared relatively recently and, above all, in legislation that establishes the foundations of state policy in the field of combating corruption in different types of service.

The Law of the Republic of Belarus ‘On fighting against Corruption’<sup>1</sup> (hereinafter – Law No. 305-Z) contains a definition of the concept of conflict of interest. A conflict of interest is a situation when the personal interests of a public employee, his spouse, close relatives or in-laws affect or may affect the proper performance by a public employee of his official (labour) duties when he makes a decision or participates in making a decision or committing other actions related to the service (work).

The study of theoretical and methodological issues of resolving labour disputes and managing conflicts of interest, the choice of elements of a resolution and management mechanism based on a proactive approach correspond to the general trends in shifting priorities in the public service towards the application of ethical regulators and provisions, which seems to be relevant both for the theory and practice of public management.

**Methodology.** Modern scientific ideas about public service, as well as scientific works and developments of national and foreign scientists on methodological, theoretical and applied problems of managing labour disputes and conflicts of interest in the public service. The study is based on the conceptual apparatus developed within the framework of labour legislation and in the field of public service. Methods

<sup>1</sup> Law of the Republic of Belarus of July 15, 2015 No. 305-Z ‘On fighting against corruption’.

of structural-functional, typological, comparative-historical, as well as the methodology of system analysis and synthesis were used in the process of research.

Results. It is noted in the scientific literature that a conflict of interest should be understood as ‘a conflict between official duties and personal interests of a public employee, when his personal interests can affect the performance of his official duties, as a result of which negative consequences may occur in the form of damage to the interests of citizens, organizations, society...’ [Tsybikova, 2011: 12–13]. In the proposed definition, we support the point of view that the term ‘official duties’ reflects the functional purpose of the public service, that is, the implementation of the public interest.

Failure to present by public employees notification of a conflict of interest or its possibility, if he was aware of the occurrence of a conflict of interest or its possibility, is the basis for refusing to appoint a public employee to another public position or to bring him to disciplinary responsibility up to dismissal from his position (layoffs).

The meaning of these provisions relates to disciplinary liability for the commission of so-called corruption offenses, which, in particular, include the failure of an official to take measures to prevent and (or) resolve a conflict of interest to which he is a party. In this case, disciplinary measures may be applied<sup>2</sup>, in addition, how disciplinary measures work – dismissal due to loss of confidence. All this indicates the expansion of the area of conflicts of interest in the light of labour legislation and the increased responsibility associated with them. An analysis of these legal provisions allows to conclude that conflicts of interest are inherent in the scope of service relations and may arise in connection with the passage of a particular service. And if we proceed from the fact that service relations are not the subject of regulation of labour and closely related relations (this position is expressed in the legal literature), then the study of conflicts of interest is not among the tasks of the science of labour law.

But on the issue of the inclusion or non-inclusion of service relations in the scope of labour law, a point of view has been expressed and there is such a point of view that these relations are regulated by labour legislation, but with the features established by the relevant acts. Thus, in the area of modern legal relations in the recruitment of the public service, relations related to labour relations, in particular, with the contractual (contractual) form of admission to it, are developing in a peculiar way, which allowed a number of authors to classify them as labour relations [Chupris, 2011: 105].

So, according to T. A. Nesterova, the decisive influence of labour law norms on the regulation of relations regarding the admission, performing and leaving of public service is proved, and the existence of contractual (contract. – *A. Ya.-K.*) public service relations contradicts the very essence of administrative law as a law regulating executive managerial activity, not contractual relations [Nesterova, 1999: 28].

This opinion is based primarily on the fact that the solution of the issue under consideration is connected with the transition from a positivist, normative (‘narrow’) understanding of law to a sociological (‘broad’) one, because the definition of the sources or forms of the existence of law naturally follows from what right. According to the sociological doctrine, law includes not only legal norms, but also individual legal acts, as well as legal relations.

This approach is based on the dialectical law of unity and struggle of opposites. Rules of law are abstract, and individual acts and legal relations are concrete. These opposites cannot exist separately from each other, otherwise they are only abstractions. Only their unity turns them into reality and makes them valid: the rule of law as a rule of behaviour becomes such only if it is embodied in the behaviour of specific subjects, which is carried out in the light of the adoption of individual acts and legal relations. In this regard, the ideal abstract passes into the concrete. At the same time, the individual act and the actual behaviour of subjects are based on a general norm. The unity of both gives life to these opposites. Thus, an employment contract in the form of a contract with a public employee should be included in the system of sources of labour law.

It seems that with this approach, conflicts of interest should be in the area of attention of scientists – labour law specialists, but practically nothing is said about them in the scientific literature. This paper

---

<sup>2</sup> For failure to perform or improper performance of labour duties, the following disciplinary measures may be applied to public employees: reprimand; rebuke; warning of incomplete service compliance; deprivation of all or part of incentive payments for up to twelve months; demotion in the class of public employee for up to six months; dismissal from a position (Law of the Republic of Belarus of June 1, 2022 No. 175-Z ‘On public service’).

will present two main positions on the inclusion or non-inclusion of public service relations in the subject of labour law, the most justified are the following positions.

So, L. Yu. Bugrov analyses this issue in its specific interpretation of the relationship between individual labour contracts and other labour (service) contracts [Bugrov, 2013: 143]. A.A. Grechenkov, analysing the adoption of the Law of the Republic of Belarus of June 1, 2022 No. 175-Z 'On Public Service'<sup>3</sup> (hereinafter – Law No. 175-Z), indicates mainly that the basis of the legal status of public employees is the norms of Law No. 175-Z and other acts on public service. At the same time, he concludes that a significant part of the norms of labour legislation and other legislation applies to public employees [Grechenkov, 2022: 23].

From this follows the conclusion that working in the public service is, as it were, in a state of bifurcation, branching, division into parts (bifurcation), on the one hand, the foundations of the legal status of public employees are the norms of the legislation on public service, and on the other hand, it is regulated by labour legislation with relevant features, which means that this area is an integral part of the labour law.

So, if the action of the conflict of interest was limited exclusively to the area of service relations, which, as noted, is interpreted differently by scientists from the point of view of attributing it to the area of labour law, then the insufficient attention to this problem among labour law specialists would somehow be explained. But the adopted provisions of departmental acts demonstrate otherwise, they also talk about a conflict of interests of public employees, from the point of view of a situation where the personal interest of this employee affects or may affect the proper performance of his official (labour) duties when he makes a decision or participates in making a decision or performing other actions related to the service (work).

Further, according to the Decree of the President of the Republic of Belarus<sup>4</sup> public employees are subject to dismissal from service to the reserve on the basis of failure to submit a notification of a conflict of interest, log books have been introduced for notifications of a conflict of interest or the possibility of its occurrence<sup>5</sup>. The term 'conflict of interest' in accordance with Law No. 305-Z and other legislative acts, including the Model Regulations on the Anti-Corruption Commission, apply to certain categories of employees. In this sense, it would be appropriate to propose the approval by the head of the public service organization of the provision on a permanent commission for the settlement of labour disputes (conflicts) in employment relations, in which issues of compliance with the requirements for official behaviour of public employees<sup>6</sup> can be considered as conflicts of interest themselves, arising from labour relations.

An analysis of the above-mentioned provisions indicates that conflicts of interest as a special legal concept and phenomenon are currently not limited to the area of only public-service relations, even if we assume that they are outside the area of labour law, but relate to labour relations and closely with them related, since the above-mentioned provisions on conflicts of interest are included in the legislation of the Republic of Belarus, they apply to employees, are related to their labour duties, which undoubtedly indicates the introduction of relations on conflicts of interest into the area of labour law and, in general, with the expansion of these conflicts. In this regard, a lot of questions arise, which it is obviously impossible to even formulate with sufficient completeness, not to mention giving exhaustive answers to them.

Nevertheless, the problem has been posed and needs to be studied. In this part of the work, we turn to the study of the relationship between labour disputes and conflicts of interest, which requires the definition of their features, common features, nature of interaction and, possibly, unification in a single general concept.

There are common features of labour disputes and conflicts of interest, but there are few of them: both disputes and conflicts represent the legal nature and content of labour relations, legal principles relate to both the unity and differentiation of the elements of an employment contract (contract), partly similar principles, quasi-judicial bodies, limited outside of a particular permanent group.

<sup>3</sup> Law of the Republic of Belarus of June 1, 2022 No. 175-Z 'On public service'.

<sup>4</sup> Decree of the President of the Republic of Belarus of January 7, 2013 No. 292 'Issues of the State Committee of Forensic Examinations of the Republic of Belarus'.

<sup>5</sup> Decree of the Ministry of Justice of the Republic of Belarus of August 30, 2022 'On the list of standard documents'.

<sup>6</sup> For example, according to Art. 35 of the Code of the Republic of Belarus on Education, there is a commission to resolve the conflict of interests of a teacher, the procedure for organizing its work, making decisions and their implementation is established by the Ministry of Education of the Republic of Belarus.

The definition of a conflict of interest was given above, labour disputes are defined in the Labour Code of the Republic of Belarus (hereinafter – LC)<sup>7</sup>: individual – in Art. 233 LC; collective – in Art. 377 LC; these are phenomena of reality that exist in the sphere of labour and service relations, if the latter are singled out especially; both phenomena are associated with conflict situations in the broadest sense of the word, especially since labour disputes were once called conflicts in the law, and in the literature they can still have such a name [Gontsov, 2013: 76–77]. Thus, both labour disputes and conflicts of interest are connected: by the existence of an employment contract (contract), the permanence of labour relations; the status of a public employee as a citizen who applies for, works and leaves public service and performs his labour function for remuneration.

Parties difference. The parties of labour disputes in the most general form are the employees and the employer. The party of an individual dispute may be an employee who was refused to conclude an employment contract and a person who is no longer an employee, a dismissed employee and an employer. It is important to emphasize that the parties of disagreement in this case can be any category of employees. In collective labour disputes, the parties are employees and (employers, associations of employers). Since conflicts of interest are individual in nature, in the future they will be compared only with individual labour disputes, and excluding collective.

In a conflict of interest, on one side is a person who has a personal material interest, and on the other – a person who may be harmed. If this general provision is specified, then in the area of official relations a person with a personal interest is a public employee, and the one to whom he can harm are citizens, organizations, society or the state. Thus, it can be said that on one side of the conflict of interest in official relations there is a public employee, and on the other – persons who can act in relation to him as an employer, for example, for a public employee, the state is an employer represented by public authority. In case of a conflict of interest from the point of view of labour legislation, on one side is a public employee with a material personal interest, and on the other – an organization, his employer, which may be harmed.

Summing up the above, we conclude: in labour disputes, the parties are any categories of employees (and some other persons) and the employer, and in a conflict of interest – public employees and the state as a whole and certain categories of workers (if public employees are included).

By the content, labour disputes and conflicts of interest differ as follows. Labour disputes in this term are divided into disputes on the application of labour legislation, a collective agreement, an agreement, other local legal acts, compliance with the terms of an employment contract containing labour law norms (disputes about the law), and disputes on the establishment or changing the terms of the employment contract (disputes of interest).

The content of the conflict of interest is the material interest of a public employee and certain categories of employees, which may conflict with the interests of the relevant subject and harm him. When comparing these provisions, first of all, a comparison of labour disputes about interest and conflicts of interest suggests itself. At first glance, one can see the similarity between them, at least terminologically, since in both cases the term ‘interest’ appears. But in fact, we are talking about completely different phenomena and a different understanding of interest.

In the event of a labour dispute, the interests of the employee and the employer clash over the establishment or change of working conditions. It must be emphasized that in this case the interests of both parties do not violate the rule of law, in this regard, they are legitimate in nature. A conflict of interest does not mean a difference of interests in connection with working (service) conditions, but the opposition of the interests of the employee and the employer, in which the employee wants to receive material personal benefit, which can lead to certain harm. This benefit is associated with the labour (official) duties of the employee, which means they will be performed improperly, so the employee’s interest in this case will be unlawful. So, labour disputes about interest and conflicts of interest do not coincide in their content [Gontsov, 2013: 78].

In this part, as a conclusion, we refer to the opinion of V. N. Tolkunova, who notes that ‘in labour disputes about the right, the violated right of the employee is protected and restored...’ [Tolkunova, 2017: 21]. The content of a conflict of interest is the unlawful interest of an employee. This interest affects

---

<sup>7</sup> Labour Code of the Republic of Belarus of July 26, 1999, No. 296-Z.

or may affect the proper performance by the employee of his labour (service) duties, may lead to violation of labour legislation, other regulatory legal acts, may lead to the emergence of a labour dispute (conflict). But in this case, the violation is not on the part of the employer, but on the part of the employee.

This, in turn, may lead to bringing the employee to disciplinary responsibility (in particular, to dismissal for loss of confidence, paragraph 2 of art. 47 LC). These actions can be appealed by the employee in the proper manner, which may give rise to a dispute (conflict) about the right in labour (service) relations. Thus, disputes about law and disputes about interest and conflicts of interest are fundamentally different in their content, but a conflict of interest can cause a dispute (conflict) about law and a dispute (conflict) about interest in labour (service) relations. From the point of view of the classification of labour disputes and conflicts of interest, the following can be noted.

The question of the types of labour disputes has been studied in detail in the scientific literature, therefore, we will note only the most common of them, without going into their detailed explanation. Almost all authors identify three main grounds for classifying labour disputes: by the disputing subject; by the nature of the dispute; by the type of disputed legal relationship [Tolkunova, 2017: 21]. N. I. Gontsov believes that in terms of ways to resolve labour disputes, one can distinguish between disputes resolved in a general manner and disputes considered in a special manner. General manner means that an individual labour dispute is considered by the commission on labour disputes and the court. A special one applies to certain categories of employees and includes a court and another (quasi-judicial. – A. Ya.-K.) dispute resolution body – for example, this applies to prosecutors, judges, etc. [Gontsov, 2010: 133].

Individual labour disputes, as a rule, are resolved by the labour dispute committee and the court. For certain categories of employees, the law may establish specifics in the settlement of labour disputes. This usually means that the court always remains among the dispute resolution bodies, but instead of the labour dispute committee, another quasi-judicial body appears. According to the law on the prosecutor's office, in the event of a dispute, an employee has the right to apply to a higher authority and (or) to the court<sup>8</sup>.

A similar way for handling and considering labour disputes involving a public employee is regulated by Law No. 175-Z<sup>9</sup>. At the same time, the right of a public employee to protect his rights and legitimate interests in public administration in relation to the implementation of this right in his specific legal relations begins from the moment he enters the public service. It should be noted that the list of cases when a public employee has the right to apply for protection is open. In this regard, it should be recognized as justified the emergence of labour disputes (conflicts) in official relations affecting both private and public interests.

Recognizing the right of a public employee to apply to higher state bodies and (or) to the court to resolve disputes related to public service, one should specifically emphasize the need to understand private and public interests not only in disputes over the establishment, change of working conditions or the application of labour legislation, but also in disputes over the application of legislation on public service and adopted regulatory legal acts.

Individual labour disputes are considered directly in the courts: on refusal to hire; on employee discrimination; on compensation by an employee for damage caused to the employer, unless otherwise provided by federal laws [Goltsov, 2023: 266].

The initiators of a service dispute may be a public employee; a person who has tried to enter the public service; a person who has previously been in the public service. The legislation regulates the issues

---

<sup>8</sup> A prosecutor's worker has the right to appeal to a higher body of the prosecutor's office (superior head of the prosecutor's office) and (or) to the court the decision taken against him to impose a disciplinary sanction, to dismiss him or remove him from office, to transfer him to another position, to deprive him of his class rank or to dismissal from the prosecutor's office (Law of the Republic of Belarus of August 5, 2007 No. 220-Z 'On the Prosecutor's Office of the Republic of Belarus'. Art.56).

<sup>9</sup> A public employee has the right to apply to higher state bodies and (or) the court to resolve disputes related to public service, incl. on issues of applying for civil service, working, exercising the rights of a public employee, transferring to another public position, disciplinary or material liability, non-compliance with guarantees of legal and social protection, dismissal from a position (dismissal), in other cases provided for by law (part 3 art. 24 of Law No. 175-Z).

of appealing against imposed disciplinary sanctions. When they are resolved, in most cases, the procedure established by the part 4 Art. 202 and ch. 17 LC, and for certain employees – the procedure established by the disciplinary charters. The procedure for resolving other disputes (conflicts) in official relations is regulated only fragmentarily for certain types of public service. With regard to the administrative service, the existence of quasi-judicial bodies for the consideration of disputes (conflicts) of certain categories of employees is not provided for by the legislation of the Republic of Belarus. However, we consider it expedient to create such bodies<sup>10</sup>.

Thus, the general procedure for resolving labour disputes is established by the Labour Code and the Code of Civil Procedure of the Republic of Belarus, conflicts of interest – by the legislation on public service. Labour disputes and conflicts of interest differ from each other, and although they represent different legal categories and phenomena of legal reality, an important conclusion is obvious – ensuring an adequate level of legal protection for public employees.

**Discussion.** According to the tasks set in the work, it is necessary to formulate one more question and try to answer it, which logically, follows from the previously built arguments, is it possible to combine labour disputes and conflicts of interest: in a single concept and what it might make sense; unify them, but with the condition of a differentiated approach to the specific manifestations of the legal regulation of various types of disputes (conflicts) in the service.

Let's start with the meaning of such an association. The problem is related to a broader one – the ratio of unity and differentiation in labour law, which goes at the philosophical level of generalization, to the interaction of the universal, particular and singular. Interesting considerations in this regard were formulated by L. Yu. Bugrov [Bugrov, 2013: 166–169]. The task of any science is, on the one hand, to single out any phenomena from the mass of others, determining their specific features, and on the other hand, to combine homogeneous phenomena into the corresponding types (classes), deriving for this broader categories that make it possible to make such an association. All this makes it possible to classify the relevant phenomena, to systematize them, which makes it possible to study them not randomly, but sequentially, according to a certain logic. This indicates the formation of a scientific approach to the phenomena under study, the formation of science. Therefore, from a scientific, theoretical point of view, an attempt to combine labour disputes and conflicts of interest in one concept is well founded. The solution to this issue is very problematic and may have various options. Let us offer one of them, far from indisputable.

As noted by L. A. Chikanova, disagreements in the public service may arise not only over the conditions of professional service activities, but also over other rights that make up the legal status of a public employee and go beyond the relationship between him and the public authority where he works [Chikanova, 2005: 40]. A disagreement may arise from a violation of obligations both in a service (labour) relationship, to which the representative of the employer is a party, and in a public-service relationship, to which the state is a party as such, but the legislation lacks a clear understanding of the mechanism for extrajudicial and judicial protection of the rights of public employees.

In this regard, it seems necessary to decide on the concept of considering a dispute (conflict) in official relations, taking into account private and public interest. Its consideration in specially created commissions without taking into account the specifics of the dispute and employment relations cannot be considered justified. A special procedure for considering disputes of public employees should be established taking into account those legal models that have been successfully used abroad [Chikanova, 2005: 40–41]. As non-judicial bodies for the consideration of disputes (conflicts) in official relations, where a public employee, if he wishes, could apply, the following can be proposed: quasi-judicial bodies, as a kind of alternative to the judicial mechanism based on principles and standards similar to those of the courts.

All this will serve the development of the institution of appeal, which can be transformed into an independent institution of a labour dispute (conflict) in official relations.

---

<sup>10</sup> It should be noted that in the Republic of Belarus there is a large practice of work of similar quasi-judicial bodies in the Armed Forces – courts of honor, in the bodies of the Ministry of Internal Affairs – comrades' courts. An important feature of such bodies is that they can include independent experts: representatives of scientific and educational organizations.

In this regard, the question arises of establishing additional criteria that combine various types of labour disputes (conflicts) into a single whole, which can be largely absorbed by the area of private and public interests. The answer to this question follows from the essence of legal regulation, which implies 'its implementation in accordance with the principles of law' [Drobyazko, 2007: 7]. The defining direction here is the principles based on a proactive approach to conflict of interest management, synthesized from various fields<sup>11</sup> of activity in order to further extend them to the sphere of private and public interests in labour disputes.

**Conclusion.** As a single generalizing concept in relation to labour disputes and conflicts of interest, the term 'labour disputes (conflicts)' can be used, meaning by them unresolved disagreements that arise or may arise between an employee (on issues of establishing, changing working conditions or applying labour legislation), a public employee (on issues of application of legislation on the public service and adopted regulatory legal acts) and an employer about their labour (service) duties, which can lead to a violation of the terms of an employment contract (contract) and causing harm.

Labour disputes (conflicts), absorbed to a large extent by the area of private and public interests arising from an employment contract (contract), which can be divided into two varieties – labour disputes (conflicts) of certain categories of employees and labour disputes of public employees.

If we translate these theoretical judgments into a practical level, we can propose the following changes in labour legislation. The LC can include section, highlight a chapter on labour disputes (conflicts), where are formulated concept and basic principles. The existing chapters on individual and collective labour disputes will follow, after them – a chapter on conflicts of interest. All these provisions need to be discussed and clarified.

The dialectical approach and methods of system analysis served as the basis for proving the unity and differentiation of labour disputes and conflicts of interest.

Labour disputes (conflicts) of certain categories of employees and labour disputes of public employees, as a general systemic and structural legal phenomenon, labour disputes (conflicts) requiring a unified, but with the condition of a differentiated approach to specific manifestations of legal regulation, may include the following preventive principles: sufficiency; privacy; minimal intervention; individual approach; priority application of general prevention and prevention measures.

## References

- Avdey, A. G. et al. (2015) *Trudovye spory i ih uregulirovanie* [Labour disputes and their settlement]. Minsk: Publishing Center of the Belarusian State University. (in Russian)
- Bugrov, L. Yu. (2013) *Trudovoj dogovor v Rossii i za rubezhom* [Labour contract in Russia and abroad]. Perm: Perm state national research university. (in Russian)
- Chikanova, L. A. (2005) *Primenenie trudovogo zakonodatel'stva k sluzhebnyim otnosheniyam na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe: teoriya i praktika* [Application of labour legislation to service relations in the public civil service: theory and practice]. Extended abstract of Doct. thesis. Moscow. (in Russian)
- Chupris, O. I. (2009) *Teoretiko-pravovye problemy gosudarstvennoj sluzhby Respubliki Belarus'* [Theoretical and legal problems of the public service of the Republic of Belarus]. Minsk: Law and Economics. (in Russian)
- Drobyazko, S. G. (2007) *Chto i kak reguliruet pravo v kontekste formirovaniya social'nogo gosudarstva i grazhdanskogo obshchestva* [What and how regulates the law in the context of the formation of a social state and civil society]. Bibilo V. N. (ed.) *Pravo i demokratiya* [Law and Democracy]. Minsk, Belarusian State University, 18, 3–11. (in Russian)
- Goltsov, V. B. (ed.) (2023) *Trudovoye pravo i sluzhebno-trudovyye otnosheniya v deyatel'nosti Sledstvennogo komiteta Rossijskoj Federatsii* [Labour law and service and labour relations in the activities of the Investigative committee of the Russian Federation]. Moscow: KnoRus. (in Russian)
- Gontsov, N. I. (2010) *Sposoby razresheniya trudovyh sporov v Rossijskoj Federacii* [Methods of resolving labour disputes in the Russian Federation]. *Bulletin of the Perm University. Vol.: Juridical sciences*. 1. 131–141. (in Russian)

<sup>11</sup> Order of the Rector of the Educational Establishment 'Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics' of May 29, 2020 No. 213 'Regulations on the settlement of conflicts of interest: On some issues of conflict of interest'.



Gontsov, N. I. (2013) Trudovye spory i konflikty interesov v zakonodatel'stve Rossijskoj Federacii [Labour disputes and conflicts of interest in the legislation of the Russian Federation]. *Bulletin of the Perm University. Vol.: Juridical sciences.* 3. 73–83. (in Russian)

Grechenkov, A. A. (2022) Zakon Respubliki Belarus' 'O gosudarstvennoj sluzhbe': kommentarij osnovnyh polozhenij [Law of the Republic of Belarus 'On public service': commentary on the main provisions]. *Labour and social law: quarterly scientific and practical journal.* 3 (43). 19–23. (in Russian)

Nesterova, T. A. (1999) *Pravovoe regulirovanie trudovyh otnoshenij pri prohozhdenii sluzhby v prokurature kak osobom klasse federal'noj gosudarstvennoj sluzhby v Rossii* [Legal regulation of labour relations during service in the prosecutor's office as a special class of federal civil service in Russia]. PhD thesis. Perm. (in Russian)

Tolkunova, V. N. (2017) *Trudovye spory i poryadok ih razresheniya* [Labour disputes and the procedure for their resolution]. Moscow: Prospekt. (in Russian)

Tsybikova, A. A. (2011) *Formirovanie mekhanizma upravleniya konfliktami interesov na gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe* [Formation of a mechanism for managing conflicts of interest in the civil service]. Extended abstract of PhD thesis. Moscow, Financial University under the Government of the Russian Federation. (in Russian)

Yasinskaya-Kazachenko, A. V. (2019) *Kollektivnye trudovye spory i ih uregulirovanie* [Collective labour disputes and their settlement]. Minsk: Republican Institute of Higher Education. (in Russian)

Yasinskaya-Kazachenko, A. V. (2022) 'Trudovoj spor' kak entropiya ili mera neuporyadochennosti na urovne grazhdanskogo sudoproizvodstva [‘Labour dispute’ as entropy or a measure of disorder at the level of civil litigation]. *Socio-economic and legal research: scientific-practical and information-methodical journal.* 3. 29–38. (in Russian)

### Библиографический список

Авдей А. Г., Агиевец С. В., Курьлева О. С. и др. Трудовые споры и их урегулирование: учеб.-метод. пособие для магистрантов, обучающихся по специальности 1-24 81 05 «Правовое обеспечение альтернативных способов урегулирования конфликтов и споров». – Минск: Издат. центр Белорусского гос. ун-та, 2015. – 244 с.

Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом: моногр. – Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2013. – 641 с.

Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2010. – № 1(7). – С. 131–141.

Гонцов Н. И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 3(21). – С. 73–83.

Греченков А. А. Закон Республики Беларусь «О государственной службе»: комментарий основных положений // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 3(43). – С. 19–23.

Дробязко С. Г. Что и как регулирует право в контексте формирования социального государства и гражданского общества // Право и демократия: сб. науч. тр. Вып. 18 / редкол.: В. Н. Бибило (гл. ред.) и др. – Минск: БГУ, 2007. – С. 3–11.

Нестерова Т. А. Правовое регулирование трудовых отношений при прохождении службы в прокуратуре как особом классе федеральной государственной службы в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 1999. – 16 с.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. – М.: Проспект, 2017. – 128 с.

Трудовое право и служебно-трудовые отношения в деятельности Следственного комитета Российской Федерации: учеб. / Н. М. Голованов, Е. В. Емельянова, Г. Р. Игбаева и др.; под общ. ред. В. Б. Гольцова. – М.: КноРус, 2023. – 294 с.

Цыбикова А. А. Формирование механизма управления конфликтами интересов на государственной гражданской службе: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2011. – 24 с.

Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе (Теория и практика): дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2005. – 312 с.

Чуприс О. И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь. – Минск: Право и экономика, 2009. – 310 с.



---

*Ясинская-Казаченко А. В.* Коллективные трудовые споры и их урегулирование. – Минск: Республиканский ин-т высш. шк., 2019. – 224 с.

*Ясинская-Казаченко А. В.* «Трудовой спор» как энтропия или мера неупорядоченности на уровне гражданского судопроизводства // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. – 2022. – № 3(69). – С. 29–38.

### **Information about the author**

**Anzhelika V. Yasinskaya-Kazachenko** – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Belarusian State Economic University (220070, Republic of Belarus, Minsk, Partizanski Ave., 26; e-mail: angelina\_jas@mail.ru).

### **Информация об авторе**

**Анжелика Васильевна Ясинская-Казаченко** – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданских дисциплин Белорусского государственного экономического университета (220070, Республика Беларусь, Минск, Партизанский просп., 26; e-mail: angelina\_jas@mail.ru).

© A. V. Yasinskaya-Kazachenko, 2023

*Дата поступления в редакцию / Received: 17.11.2022*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023*

**Для цитирования:**

Абраменко Е. Г. Роль парламентаризма в защите прав и интересов женщин в Республике Беларусь // *European and Asian Law Review*. 2023. № 1. Т. 6. С. 19–30. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_19.

**Information for citation:**

Abramenko E. G. (2023) Rol' parlamentarizma v zashchite prav i interesov zhenshchin v Respublike Belarus' [The Role of Parliamentarism in Protecting Women's Rights and Interests in the Republic of Belarus]. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 19–30. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_19.

УДК 342.533(476):342.726-055.22

BISAC: POL060000

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_19

*Научная статья*

## РОЛЬ ПАРЛАМЕНТАРИЗМА В ЗАЩИТЕ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е. Г. АБРАМЕНКО

Белорусский государственный университет

ORCID ID: 0000-0002-1128-768X

*Статья посвящается определению роли политико-правового института парламентаризма в защите прав и интересов женщин, продвижении их в систему управления. Обращается внимание на то, что принципы гендерного равенства закреплены Конституцией Республики Беларусь, Избирательным кодексом, Законами «О политических партиях», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах», «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь» и др., однако система власти в Республике Беларусь представляет собой «гендерную пирамиду». На сегодняшний день актуализируется проблема полноправного представительства женщин в высших органах власти. Автор рассматривает возможности Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь как законодательного и представительного органа и Всебелорусского народного собрания как высшего представительного органа в продвижении идей гендерного равенства. Обращается внимание на увеличение количества женщин-парламентариев в Палате представителей и количества женщин-кандидатов на парламентских выборах (с 2000 по 2019 г.). Отдельное внимание уделяется особенностям гражданского общества в Республике Беларусь: анализируется деятельность политических партий, профсоюзов, Белорусского союза женщин, органов местного самоуправления по защите прав, интересов и расширению общественно-политического влияния женщин. Среди перспективных направлений в продвижении идей гендерного равенства рассматривается развитие молодежного парламентаризма.*

**Ключевые слова:** Республика Беларусь, парламентаризм, гендерное равенство, парламент, гражданское общество

## THE ROLE OF PARLIAMENTARISM IN PROTECTING WOMEN'S RIGHTS AND INTERESTS IN THE REPUBLIC OF BELARUS

ELENA G. ABRAMENKO  
Belarusian State University  
ORCID ID: 0000-0002-1128-768X

*The article is devoted to determining the role of the political and legal institution of parliamentarism in protecting the rights and interests of women and promoting them in the system of governance. The article draws attention to the fact that the principles of gender equality are enshrined in the Constitution of the Republic of Belarus, the Electoral Code, the laws 'On Political Parties', 'On Public Associations', 'On Trade Unions', 'On Local Government and Self-Governance in the Republic of Belarus', etc., but the system of power in the Republic of Belarus is a 'gender pyramid'. Today the problem of women's full representation in the higher authorities is actualized. The author considers the possibilities of the House of Representatives of the National Assembly of the Republic of Belarus as a legislative and representative body and the All-Belarusian People's Assembly as the highest representative body in promoting the ideas of gender equality. Attention is paid to the increase of women parliamentarians in the House of Representatives and the number of women candidates in parliamentary elections (from 2000 to 2019). Special attention is paid to the peculiarities of civil society in the Republic of Belarus: the activities of political parties, trade unions, the Belarusian Union of Women, and local self-government bodies to protect the rights, interests, and expand the socio-political influence of women are analyzed. The development of youth parliamentarism is considered among the promising directions in promoting ideas of gender equality.*

**Key words:** Republic of Belarus, parliamentarism, gender equality, parliament, civil society

**Введение.** На сегодняшний день система органов власти в Республике Беларусь представляет собой «гендерную пирамиду», существует «гендерная асимметрия», так как на нижних уровнях количество женщин максимально, а при переходе к более высоким уровням иерархии – снижается. Таким образом, несмотря на то что женщины как социально-демографическая группа составляют более половины белорусского общества (53,7 %)¹, они недостаточно представлены в системе управления и не могут использовать возможность определения направления социально-экономического развития общества.

Республикой Беларусь ратифицированы важнейшие конвенции в области гендерного равенства: Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) и факультативный протокол к ней, Пекинская декларация, Декларация об искоренении насилия в отношении женщин. Принцип гендерного равенства закреплен в Конституции Республики Беларусь, Избирательном кодексе, Законах «О политических партиях», «Об общественных объединениях», «О профессиональных союзах», «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь» и др.

На сегодняшний день специалистами в области гендерных исследований разрабатывается множество направлений, среди которых выделяется и изучение гендерных аспектов политики. Среди основных направлений исследования гендерного равенства в политической сфере – изучение особенностей электорального поведения, политического участия женщин, представительства и парламентской деятельности. Эти вопросы рассматриваются в работах Айвазовой С. Г. [Айвазова 2012; Айвазова 2013], Ушаковой В. Г. [Ушакова 2012], Шведовой Н. А. [Шведова 2016], Королевой Т. А. [Королева 2012], Храмовой Ф. И. [Храмова 2018], Чикаловой И. Р. [Чикалова 2001], Лапа О. В. [Лапа 2017], Волиной Л. Г. [Волина 2012], Скютте Д. Н. [Скютте 2022] и др.

¹ Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Интерактивная информационно-аналитическая система распространения официальной статистической информации // URL: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Preview?key=144299> (дата обращения: 13.09.2022).

Достижение гендерного равенства возможно только в случае наличия определенных механизмов по обеспечению прав и свобод женщин, важную роль играет вовлечение женщин в процесс выработки и реализации государственной политики [Романова 2018: 99]. Реализация прав и интересов женщин, их приход во власть – это объективная историческая неизбежность, если речь идет о строительстве демократического государства. [Шведова 2022]. Проблема защиты прав и интересов женщин особенно обострилась во время пандемии COVID-19 (вытеснение женщин с рынка труда и увеличение гендерного разрыва в оплате труда) [Шведова 2022].

Целью данного исследования является определение роли политико-правового института парламентаризма в защите прав и интересов женщин и продвижении и повышении их статуса в общественно-политической жизни.

**Материалы и методы.** При проведении исследования использовались общенаучные методы (анализ, синтез, индукция, дедукция), социологический метод, системный подход. Системный подход позволил рассмотреть вопросы гендерного равноправия во всем комплексе. Социологический метод позволил выявить асимметрию при реализации прав женщин на практике. Нормативно-правовую базу исследования составили Конституция Республики Беларусь, Избирательный кодекс Республики Беларусь, Законы Республики Беларусь «О политических партиях», «Об общественных организациях», «О профессиональных союзах».

**Результаты.** Политико-правовой институт парламентаризма обладает потенциалом как в защите прав и интересов женщин, так и в их продвижении в системе управления. Ключевым элементом парламентаризма является парламент, который как орган законодательной власти обладает возможностью принимать законы, касающиеся вопросов внутренней и внешней политики, а как орган представительной власти может содействовать как увеличению представленности женщин, так и активизации их законотворческой деятельности. В период с 2000 по 2019 г. количество женщин-парламентариев увеличилось с 10,9 % до 40 %, количество женщин-руководителей постоянных комиссий – с двух в 2012 г. до четырех в 2019 г.

Особенностью политико-правового института парламентаризма в Республике Беларусь является наличие в политической системе высшего представительного органа – Всебелорусского народного собрания, наделенного полномочиями в сфере определения стратегических направлений развития общества и государства. Существование и нормальное функционирование института парламентаризма невозможно без гражданского общества с разветвленной структурой инициативных групп. Отличительной чертой гражданского общества в Республике Беларусь на сегодняшний день является неэффективная деятельность политических партий. В таких условиях наиболее значимыми общественными объединениями в Республике Беларусь являются профсоюзы, которые имеют право на участие в разработке и реализации социально-экономической политики государства, а также возможности продвижения женщин в руководство. Одним из институтов гражданского общества, содействующих активному участию женщин в управлении государством, является Белорусский союз женщин. Автор обращает внимание на то, что потенциалом в продвижении идей гендерного равенства обладает молодежный парламент. В целом перспективными направлениями повышения роли парламентаризма в защите прав и интересов женщин, достижении гендерного равенства исходя из белорусских традиций видятся усиление сотрудничества парламента с профсоюзами, Белорусским союзом женщин путем создания консультативных групп и учета гендерной проблематики при принятии законопроектов.

**Обсуждение.** В своем исследовании мы будем определять парламентаризм как политический институт, обеспечивающий взаимодействие избранного на основе общепризнанных демократических процедур народного представительства парламента с другими органами государственной власти, отражающий его особое положение в государственной системе и реализующий сотрудничество государства с гражданским обществом [Абраменко 2019: 4].

Парламент – ключевой элемент парламентаризма, один из центров принятия решений. В число его ключевых функций входят подготовка, обсуждение и принятие новых законов и других нормативных правовых актов, а также изменение, дополнение, упразднение уже существующих. Его работа сконцентрирована на решении актуальных задач социально-экономического развития страны, повышении уровня жизни населения, защите прав и интересов граждан.

Согласно ст. 99 Конституции Республики Беларусь субъектами законодательной инициативы являются Президент Республики Беларусь, Всебелорусское народное собрание, депутаты Палаты представителей и члены Совета Республики, Совет министров и граждане Республики Беларусь в количестве не менее 50 тысяч человек.

В большинстве случаев за разработку проекта закона перед его передачей в парламент для рассмотрения отвечает Правительство. Парламентарии могут проявлять инициативу в том, чтобы призывать Правительство принять меры по разработке соответствующих законопроектов. Существует множество инструментов, таких как вопросы представителям Правительства, приглашенным в парламент, запросы, письменные вопросы к министрам, которые могут помочь привлечь внимание к вопросам, представляющим общественный интерес. Полезными также могут быть запросы, которые готовятся постоянными комиссиями, особенно если они основаны на результатах общественных консультаций по вопросам осуществления гендерной политики, поскольку они предоставляют парламентариям возможность давать конкретные рекомендации Правительству по вопросам, требующим изменения законодательства, и методам их решения. Депутаты парламентов имеют уникальную возможность выполнять функции связующего звена между людьми и органами власти, принимать и продвигать законодательство и политику, в центре которых стоит человек, и обеспечить, чтобы никто не остался без внимания.

В документах международных организаций с конца XX в. распространилась точка зрения о том, что для того чтобы эффективно влиять на принимаемые политические решения, женщинам необходимо преодолеть критическую цифру в 30 % избранных парламентариев<sup>2</sup>. Тем не менее некоторые исследователи обращают внимание на то, что само по себе количество женщин в парламенте не может изменить государственную политику, хотя и признают, что чем больше в законодательном органе представителей определенной социальной группы, тем легче им защищать и продвигать свои интересы. Исходя из опыта скандинавских стран, можно сделать вывод о том, что более высокая представленность женщин в парламентах, как правило, соотносится с более социально направленной в отношении женщин политикой. Хельга М. Хернес в 1987 г., впервые используя термин «государство, дружественное женщинам», отметила, что высокий уровень представительства женщин в законодательных и исполнительных органах власти позволяет им менять политику государства, которое в итоге внедряет широкие меры социальной поддержки женщин вообще [Borchorst, Siim 2002: 90].

Аргументы в пользу необходимости роста женского представительства в структурах власти содержит теория представительства, в основе которой заложен принцип «естественной справедливости» (или «символического равенства») [Чикалова 2001: 95]. Американский исследователь Сьюзен Кэрол обращает внимание на то, что большое представительство женщин является своего рода индикатором демократичности [Carroll 1984: 307].

В парламенте Республики Беларусь наблюдается постепенное увеличение количества женщин-депутатов: в Палате представителей II созыва женщины составляли 10,9 % общего состава палаты, III созыва – 27,7%, IV созыва – 31,8% [Абраменко 2020: 9], V созыва – 26,3%<sup>3</sup>, VI созыва – 34,5%<sup>4</sup>, VII созыва – 40%<sup>5</sup>. Однако доля женщин-членов Совета Республики уменьшилась с 31,2% в 1996 г. до 23,4% в 2019 г.<sup>6</sup> Действующим председателем Совета Республики является Н. И. Кочанова. Вместе с тем председателями палат Национального собрания были и остаются мужчины. Тем не менее следует отметить увеличение количества женщин-председателей

<sup>2</sup> Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership. Report of the Expert Group Meeting Addis-Ababa, Ethiopia 24–27 October 2005 // URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/FinalReport.pdf> (дата обращения: 13.09.2022).

<sup>3</sup> Палата представителей Национального собрания Республики Беларусь // URL: <http://www.house.gov.by/ru/sozyvy-ru/view/pjatjy-sozyv-14/> (дата обращения: 13.09.2022).

<sup>4</sup> Палата представителей Национального собрания Республики Беларусь // URL: <http://www.house.gov.by/ru/sozyvy-ru/view/shestoj-sozyv-15/> (дата обращения: 13.09.2022).

<sup>5</sup> Палата представителей Национального собрания Республики Беларусь // URL: <http://www.house.gov.by/ru/sozyvy-ru/view/sedmoj-sozyv-18/> (дата обращения: 13.09.2022).

<sup>6</sup> Совет Республики Национального собрания Республики Беларусь // URL: <http://www.sovrep.gov.by/ru/senators-ru/> (дата обращения: 13.09.2022).

парламентских комиссий: в Палате представителей V созыва председателями комиссий были две женщины, VII созыва – четыре. На сегодняшний день женщины возглавляют комиссии по законодательству, по бюджету и финансам, по труду и социальным вопросам, по здравоохранению, физической культуре, семейной и молодежной политике.

Важным инструментом защиты социально-экономических, трудовых, политических прав женщин является Всебелорусское народное собрание (ВНС). Всебелорусские народные собрания проходили в 1996, 2001, 2006, 2010, 2016 и 2021 г. Они приобрели формат особой формы народовластия, которая наряду с выборами, референдумами, деятельностью парламента и местных советов позволила гражданам расширить свое участие в делах государства. На Шестом ВНС среди делегатов насчитывалось 36,4 % женщин<sup>7</sup>. Согласно ст. 891 Конституции Республики Беларусь Всебелорусское народное собрание является высшим представительным органом народовластия. ВНС является масштабным народным форумом, который объединяет представителей разных регионов, социальных групп, профессий и возрастов для обсуждения вопросов жизни государства и общества. Основным закон наделил его достаточно широкими полномочиями в области внутренней и внешней политики. Участие женщин в работе Всебелорусского народного собрания важно как для улучшения представительства, так и для оказания влияния на политическую практику с точки зрения повестки дня.

Выборы, показывающие уровень легитимности государственной власти, выступают одним из центральных критериев парламентаризма. Политико-правовым фундаментом выборов в Республике Беларусь являются Конституция Республики Беларусь, Избирательный кодекс и постановления Центральной избирательной комиссии и другие нормативные правовые акты.

Согласно ст. 3 Конституции Республики Беларусь народ является носителем суверенитета и единственным источником государственной власти.

В соответствии с общими принципами проведения избирательных кампаний выборы в Республике Беларусь являются всеобщими, свободными, равными, прямыми и осуществляются при тайном голосовании (ст. 65–68).

Гендерные вопросы оказывают влияние на все этапы избирательного процесса: от создания избирательных комиссий до выдвижения кандидатов и голосования. Выборы могут оказывать решающее влияние на увеличение представительства женщин, ведение избирательной кампании, просвещение избирателей. Среди основных инструментов в сфере поощрения участия женщин в избирательном процессе можно назвать следующие: участие женщин в разработке политики и предоставление данных о выборах с разбивкой по полу. Отчеты Центральной избирательной комиссии Республики Беларусь дают возможность оценить ситуацию с выдвижением женщин на выборные должности и определить, какие изменения можно внедрить для выравнивания ситуации в будущем.

Согласно статистическим данным, количество женщин, выдвинутых кандидатами в депутаты Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, постепенно увеличивается: на выборах 2000 г. среди зарегистрированных кандидатов было 10, 7% кандидатов-женщин<sup>8</sup>, в 2004 г. – 15, 3%, в 2008 г. – 18, 9%, в 2012 г. – 19%, в 2016 г. – 23, 8%, в 2019 г. – 26,1%<sup>9</sup>.

Необходимым условием для эффективного функционирования политического института парламентаризма является гражданское общество с разветвленной структурой инициативных групп, которое необходимо для активизации участия граждан в процессе выработки и принятия политических решений. Развитое гражданское общество представляет собой одновременно и источник и следствие политической и гражданской активности общества. Особенностью развития гражданского общества в Республике Беларусь является пока неэффективное функционирование политических партий.

<sup>7</sup> Состав делегатов VI Всебелорусского народного собрания // БЕЛТА – Новости Беларуси. URL: <https://www.belta.by/infographica/view/sostav-delegatov-vi-vsebelorusskogo-narodnogo-sobranija-23837/> (дата обращения: 19.09.2022).

<sup>8</sup> Палата Представителей Национального собрания Республики Беларусь // URL: <https://web.archive.org/web/20190819102049/http://www.rec.gov.by/sites/default/files/pdf/Archive-Elections-PPNS2-Spis3.pdf> (дата обращения: 13.09.2022).

<sup>9</sup> Сведения о кандидатах в депутаты на день выборов // Центральная избирательная комиссия Республики Беларусь. URL: <https://rec.gov.by/uploads/folderForLinks/stat30.pdf> (дата обращения: 13.09.2022).

С учетом невысокого интереса граждан к политическим партиям последние должны быть заинтересованы в поддержании активности всех своих членов. Женщины необходимы партиям и как активные члены, и как электорат [Шведова 2016: 23]. Однако все еще существуют барьеры, которые препятствуют полноценному участию женщин. Ключевые посты, как правило, занимают мужчины, а интересы женщин не учитываются. Многочисленные исследования показывают, что женщины имеют больше препятствий для служебного роста, чем мужчины [Бендас 2000: 93]. Основные препятствия объясняются лишением женщин доступа к информации и отношением окружающих, основанном на скептицизме и желании видеть в роли руководителя мужчину.

По состоянию на 1 сентября 2022 г. в Республике Беларусь зарегистрировано 15 политических партий. Среди лидеров партий женщин нет. Стоит отметить, что не все партии имеют официальные сайты, в связи с этим анализ представленности женщин в аппаратах партий затруднен.

В Либерально-демократической партии (ЛДП) заместителями лидера партии являются одна женщина и один мужчина; среди председателей региональных отделений три женщины и 14 мужчин; в Партии «Белорусский Народный Фронт» (БНФ) среди председателей областных комитетов женщин нет, районных комитетов – пять женщин и 39 мужчин; в Республиканской партии труда и справедливости (РПТС) заместитель председателя партии мужчина, среди руководителей областных организаций одна женщина, пять мужчин; в Белорусской партии левых «Справедливый мир» в составе президиума одна женщина и двое мужчин, бюро центрального комитета – одна женщина и 28 мужчин, в центральном комитете – семь женщин и 28 мужчин; в Объединенной гражданской партии (ОГП) заместители председателя – две женщины и двое мужчин, в Политсовете семь женщин и 15 мужчин, в Национальном комитете 11 женщин и 26 мужчин; в партии «Беларуская сацыял-дэмакратычная Грамада» заместители председателя одна женщина и пять мужчин, друзья партии – восемь женщин и 19 мужчин; в Беларускай сацыял-дэмакратычнай партыі (Грамада) в составе президиума две женщины и двое мужчин, в центральном комитете – 17 женщин и 26 мужчин; в центральных органах Коммунистической партии Беларуси женщин нет.

Как правило, в программных документах политические партии говорят о равенстве в целом, о достижении гендерного равенства заявляют Белорусская партия «Зеленые», ОГП, Беларуская сацыял-дэмакратычная партыя (Грамада); о правах женщин – РПТС, Беларуская сацыял-дэмакратычная партыя (Грамада). Чаще всего целью является защита социально-экономических, трудовых и семейных прав и интересов женщин.

Стоит отметить, что в целом партии имеют возможность для развития потенциала женщин, приобретения ими навыков политической деятельности.

Партийная представительность женщин-парламентариев также невелика<sup>10</sup>.

Наиболее значимыми общественными объединениями в Республике Беларусь являются профсоюзы. На сегодняшний день Федерация профсоюзов Беларуси насчитывает более 4 млн человек, она объединяет 15 отраслевых профсоюзов, шесть областных и Минское городское объединение профсоюзов, а также 137 районных, городских объединений профсоюзов<sup>11</sup>.

Согласно Закону Республики Беларусь «О профессиональных союзах» профсоюзы имеют право на участие в разработке и реализации социально-экономической политики государства и таким образом участвовать и в разработке гендерной политики (в частности, в области реализации и защиты трудовых прав). Профсоюзы имеют право проводить мониторинг занятости, проверять соблюдение законодательства о труде, об охране труда, выполнение коллективных договоров, соблюдение социально-экономических прав трудящихся.

Одним из ключевых направлений деятельности Федерации профсоюзов Беларуси по защите прав и интересов трудящихся является социальное партнерство (взаимодействие органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов). Согласно Конституции Республики Беларусь профсоюзы не обладают правом законодательной инициативы, однако вправе вносить в установленном порядке в органы государственного управления предложения о принятии, изменении или отмене актов законодательства Республики Беларусь по трудовым

<sup>10</sup> Центральная избирательная комиссия Республики Беларусь // URL: <http://rec.gov.by/sites/default/files/pdf/Archive-Elections-PPNS3-Itogi2.pdf> (дата обращения: 11.09.2022).

<sup>11</sup> Официальная информация: сайт Федерации профсоюзов Беларуси // URL: <https://fpb.1prof.by/oficialnaya-informaciya/> (дата обращения: 11.09.2022).



и социально-экономическим вопросам. Согласно Регламенту Совета министров Республики Беларусь проекты постановлений по вопросам, затрагивающим трудовые и социально-экономические права и интересы граждан, должны направляться в Федерацию профсоюзов Беларуси для внесения возможных замечаний и предложений. При внесении проекта в Совет министров Республики Беларусь к нему прилагается информация о результатах его рассмотрения Федерацией профсоюзов Беларуси.

Нормативные правовые акты, которые касаются трудовых и социально-экономических прав граждан, принимаются после предварительного уведомления соответствующего отраслевого профсоюза (объединений профсоюзов). Представители профсоюзных организаций, входящих в ФПБ, включены в состав Национального совета по трудовым и социальным вопросам, в коллегии министерств и ведомств.

Положительной тенденцией является возрастание участия профсоюзов в разработке нормативных правовых актов. В 2015–2020 гг. ФПБ рассмотрела и внесла предложения в более чем 600 проектов нормативных правовых актов. В 2019 г. Национальный профцентр впервые выступил одним из разработчиков законопроекта по изменению Трудового кодекса. Федерация профсоюзов внесла более 40 предложений по изменению 30 статей. Такое сотрудничество профсоюзов и законодательного органа будет способствовать развитию и совершенствованию парламентаризма.

В январе 2020 г. по инициативе Федерации профсоюзов принят Указ Президента РБ № 15, касающийся назначения пенсий за особые условия труда. Также решены вопросы пенсионного обеспечения матерей с четырьмя детьми (в трудовой стаж сейчас насчитывается время ухода за всеми четырьмя детьми, а не тремя, как было ранее, также им снижен до 10 лет страховой стаж для начисления трудовой пенсии).

Согласно Программе деятельности Федерации профсоюзов Беларуси на 2020–2025 гг. одной из задач деятельности ФПБ является анализ социально-экономического положения работающих мужчин и женщин по уровню заработной платы, условиям труда, формам занятости, соблюдению государственных социальных гарантий, внесению предложений по соблюдению гендерного равенства.

Меры по поддержке женщин, защите их прав носят комплексный характер. Это устранение барьеров при приеме на работу, продвижении по службе, оплате труда, а также создание дополнительных возможностей для развития личностного потенциала.

Стоит отметить, что среди руководителей областных объединений профсоюзов женщин нет, однако среди руководителей районных и городских объединений женщины преобладают: 65,5 % женщин и 34,5 % мужчин. Среди руководителей отраслевых профсоюзов шесть женщин и девять мужчин.

С одной стороны, выдвигая кандидатуры на руководящие посты, профсоюзы исходят из Концепции кадровой политики ФПБ, но с другой – именно профсоюзы могут оказать существенное влияние на продвижение женщин в руководство.

В аппарате отраслевых профсоюзов в большинстве случаев женщины являются главными бухгалтерами (102 женщины, один мужчина), руководителями отделов социально-экономической работы (39 женщин / 12 мужчин), главными правовыми инспекторами труда (50 женщин / 37 мужчин), в то время как главными техническими инспекторами труда преимущественно являются мужчины (26 женщин / 58 мужчин).

Стоит отметить, что Белорусским профсоюзом работников химической, горной и нефтяной отраслей промышленности принята Концепция гендерной политики, а Белорусским профсоюзом работников связи создан Совет по работе среди женщин, целью деятельности которого является усиление социальной защищенности женщин, обеспечение их прав и свобод, удовлетворение профессиональных и любительских интересов, укрепления семьи, охраны материнства и детства, вовлечения женщин в общественную деятельность.

Таким образом, защищая социально-экономические и трудовые права и интересы трудящихся и являясь наиболее многочисленной общественной организацией, Федерация профсоюзов Беларуси через участие в законотворческой деятельности имеет возможность влияния на формирование гендерной политики и защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов женщин.

На сегодняшний день именно у профсоюзов есть условия для расширения участия женщин в социально-политической жизни. Профсоюзам необходимо обеспечивать равные возможности для женщин и мужчин для развития навыков, которые необходимы для успешных общественных деятелей. Средством для достижения этой цели является обязательное предоставление женщинам и мужчинам возможности занимать ответственные посты в организации и быть представленными в органах, принимающих решения.

Одним из институтов гражданского общества является Белорусский союз женщин. Данная общественная организация имеет отделения во всех регионах страны, направляет усилия на содействие активному участию женщин в управлении государством, обеспечению достойной работы, улучшению их благосостояния и здоровья, получению качественного образования, обеспечению здорового образа жизни, продовольственной безопасности, сохранению экосистем, сокращению всех форм насилия, обеспечению гендерного равенства.

Белорусский союз женщин среди направлений своей деятельности в 2021–2025 гг. выделяет содействие повышению социального статуса женщин в обществе, их участию в экономической, социальной и политической деятельности государства; участие женщин в проведении выборов в органы представительной власти, оказание содействия в выдвижении своих членов в местные Советы депутатов и Парламент, избирательные комиссии, осуществление наблюдения за выборами; участие в разработке и реализации законодательства, гарантирующего гендерное равенство в различных сферах жизнедеятельности, участие в гендерной экспертизе проектов законопроектов и др. На сегодняшний день большинство женщин депутатов Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь является представителями Белорусского союза женщин.

В соответствии с КЛДЖ государства-участники должны содействовать назначению женщин на руководящие посты, консультироваться с группами, которые представляют интересы женщин, и учитывать их рекомендации. В связи с этим при разработке законодательства, затрагивающего вопросы гендерного равенства, было бы целесообразно создать консультативные группы в составе представителей Белорусского союза женщин и профильных профсоюзов. Для обеспечения эффективности консультаций необходимо соблюдать следующие условия: своевременное предоставление информации; установление четких сроков для обсуждения проблем и выработки рекомендаций; создание механизма, через который лица, принимающие решения, должны предоставить отзывы об итогах консультаций и четкое обоснование принятых или отклоненных предложений с установлением конкретных сроков; обязательный учет внесенных предложений и коммуникация по разработке дальнейших действий.

Как специфический политический институт, парламентаризм создает условия для развития местного самоуправления. Важность роли органов местного самоуправления обусловлена его надполитическим характером, так как в отличие от политических партий и общественных организаций, которые отражают интересы отдельных социальных групп, данные структуры объединяют все население данной территории. Согласно ст. 121 Конституции Республики Беларусь выборным органам местного управления и самоуправления предоставлено право самостоятельно решать вопросы утверждения программ экономического и социального развития, местных бюджетов и отчетов об их исполнении, установления местных налогов и сборов, а также назначать местные референдумы.

Удельный вес женщин-депутатов местных Советов значительно больше, чем среди депутатов Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, причем на региональном уровне их количество растет: среди депутатов местных советов 24-го созыва женщины составляли 44,41 %, 25-го созыва – 45,7 %, 26-го созыва – 45,5 %, 27-го созыва – 46,3 %, а 28-го созыва – 48,2 %<sup>12</sup>.

При областных и Минском городском исполнительных комитетах созданы экспертные группы по реализации гендерной политики, но их работа ограничивается реализацией принятых нормативных правовых актов. Поддерживая мнение Ф. И. Храмцовой, среди задач развития регионального уровня можно назвать развитие потенциала экспертных рабочих групп, в области инициирования

<sup>12</sup> Сведения о составе избранных депутатов местных Советов депутатов // URL: <https://rec.gov.by/uploads/folderForLinks/elections-ms-form26-53.pdf> (дата обращения: 13.06.2022).

разработки и совершенствования административных, правовых, управленческих основ партнерства с институтами государственной власти и структурами гражданского общества; формирование современной гендерной культуры руководителей, их заместителей и специалистов местных органов управления через систему повышения квалификации и переподготовку кадров; подготовку специалистов в области гендерной экспертизы законодательства [Храмцова 2018: 337–338].

Перспективным направлением в продвижении идей гендерного равенства является развитие молодежного парламентаризма, который представляет собой систему представительства прав и законных интересов молодежи как особой социальной группы, основанной на создании и функционировании при органах государственной власти или в установленном ими порядке специальной общественной консультативно-совещательной структуры молодежи – молодежного парламента, а также иных общественных институтов участия молодых граждан в жизни государства [Тумуров 2013: 35]. Молодежное участие является важным аспектом общественно-политической жизни, оно позволяет получить опыт диалога между различными субъектами гражданского общества, создает возможности для принятия молодыми людьми ответственности за развитие государства и общества [Пастухова 2010: 159].

Молодежный парламент Республики Беларусь создан при Совете Республики Национального собрания Республики Беларусь в июле 2020 г. Целью его деятельности является содействие деятельности Национального собрания Республики Беларусь в области законодательного регулирования прав и интересов молодежи. Таким образом, Молодежный парламент содействует артикуляции проблем и интересов молодежи, развитию политико-правовой культуры и гражданской активности молодых граждан, а также проводится просветительская работа в области гендерных знаний, соответствующих проводимой государственной политике. Молодежные парламента – это поле для выявления лидеров, интересующихся общественно-политической деятельностью, они дают возможность для создания резерва подготовленных специалистов, как для регионов, так и государства в целом. В составе первого созыва Молодежного парламента Республики Беларусь (2020–2022 гг.) наблюдался гендерный паритет, на сегодняшний день преобладают девушки – 58,6 %. Тем не менее в руководстве Молодежного парламента девушек нет, и они возглавляют три комиссии из 10.

**Выводы.** Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что парламентаризм играет важную роль в отстаивании гендерного равенства. В конце 80-х гг. XX в. норвежским политологом Хельгой Хернес было обосновано понятие «государство, дружественное женщинам», она отмечала, что высокий уровень представительства женщин в органах власти позволяет им трансформировать социальную политику государства и внедрять меры по поддержке женщин. Ф. Гардинер и М. Лейенар связали понятие «государство, дружественное женщинам» с таким явлением, как культура равенства, т. е. стремление государства и общества к разработке и реализации мер, направленных на достижение равного распределения экономических, социальных и политических ресурсов между мужчинами и женщинами» [Гардинер, Лейенар 2000: 95].

Культура равенства напрямую связана с теми шагами, которые предпринимаются для увеличения представительства женщин в составе парламента, правительства и институтов гражданского общества. Без заинтересованной законодательной власти работа в этом направлении может замедлиться и исчезнуть с повестки дня. Повышение эффективности работы парламента на всех стадиях принятия решений во многом зависит от продвижения женщин в органы власти и принятия мер по достижению гендерного паритета. Для того чтобы гарантировать сохранение гендерных инициатив в законодательных и правительственных повестках дня, а также обеспечивать расширенную подотчетность и прозрачность в этом отношении, Республике Беларусь целесообразно усилить роль парламента в отношении развития гендерного равенства, рассмотреть возможность учета гендерных факторов при разработке и реализации общегосударственных и отраслевых планов и программ. Необходимо расширить взаимодействие Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь с такими институтами гражданского общества, как профсоюзы, Белорусский союз женщин, Молодежный парламент, для продвижения и защиты прав женщин во всех сферах, всестороннего учета гендерной проблематики, пропаганды гендерного равенства исходя из традиций белорусского народа.

### Библиографический список

*Borchorst A., Siim B.* The women-friendly welfare states revisited // *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research.* – 2002. – № 10:2. – P. 90–98.

*Carroll S.* Women Candidates and Support for Feminist Concerns // *Western Political Quarterly.* – 1984. – № 37 (2). – P. 307–323.

*Абраменко Е. Г.* Гендерная политика: достижения и перспективы развития // *Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки.* – 2019. – № 18. – С. 3–11.

*Абраменко Е. Г.* Парламентаризм в Республике Беларусь: направления развития // *Научные труды Республиканского института высшей школы. Философско-гуманитарные науки.* – 2020. – № 19. – С. 3–12.

*Айвазова С. Г.* Гендерные особенности политического поведения россиян в контексте избирательного цикла парламентских и президентских выборов 2011–2012 гг. // *Женщина в российском обществе.* – 2012. – №3. – С. 3–11.

*Айвазова С. Г.* Стратегия «Эмпауэрмент» в контексте массовой политики (гендерный аспект) // *Женщина в российском обществе.* – 2013. – № 3 (68). – С. 3–12.

*Бендас Т. В.* Гендерные исследования лидерства // *Вопросы психологии.* – 2000. – № 1. – С. 87–95.

*Волина Л. Г.* Институты реализации гендерной политики в Республике Беларусь // *Научные труды Республиканского института высшей школы.* – 2012. – Вып. 11. – С. 29–36.

*Гардинер Ф., Лейенаар М.* «Решительные и смелые»: Анализ политики «государства, дружественного женщинам», в Ирландии и Нидерландах // *Обеспечение равенства полов: Политика стран Западной Европы.* – М.: Идея-Пресс, 2000. – С. 95–134.

*Королева Т. А.* Обеспечение равенства женщин в Финляндии: специфика гендерной политики // *Среднерусский вестник общественных наук.* – 2012. – №4. – С. 134–139.

*Лапа О. В.* Эволюция идеи прав женщин // *Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Сер. 1. История и археология. Философия. Политология.* – 2017. – Т. 9. № 3. – С. 132–140.

*Пастухова Л. С.* Международный опыт молодежного парламентаризма // *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета.* – 2010. – № 2(31). – С. 158–161.

*Романова Н. П.* Гармонизация тендерных отношений как составляющая процесса демократических преобразований // *Вестник ЗабГУ.* – 2018. – №3. – С. 93–102.

*Скотте Д. Н.* Конституционно-правовые основы обеспечения и реализации политических прав женщин в Республике Беларусь: теория и практика. – Минск: БИП, 2022. – 256 с.

*Тумуров Ж. Т.* Молодежный парламентаризм как политическое явление // *Вестник ЗабГУ.* – 2013. – №10. – С. 32–37.

*Ушакова В. Г.* Гендер в электоральных предпочтениях российских граждан. // *Современная социологическая методология – от теории к практике: сб. ст. по итогам II ежегод. Социологической школы / под ред. А. О. Бороноева.* – 2012. – С. 105–128.

*Храмцова Ф. И.* Гендерная политика в Республике Беларусь: региональное измерение // *Социологический альманах.* – 2018. – № 9. – С. 331–340.

*Чикалова И. Р.* Гендерная проблематика в политических науках // *Введение в гендерные исследования. Харьковский центр гендерных исследований. Т. 1.* – СПб.: Алетейя, 2001. – С. 80–106.

*Шведова Н. А.* Гендерные роли в США: бремя пандемии коронавируса // *США и Канада: экономика, политика, культура.* – 2022. – № 3. – С. 23–40. – DOI: 10.31857/S2686673022030026.

*Шведова Н. А.* Женское лидерство в мире: «продвижение вперед» // *Женщина в российском обществе.* – 2022. – № 1. – С. 32–47. – DOI: 10.21064/WinRS.2022.1.3.

*Шведова Н. А.* Политические партии и гендерное равенство // *Женщина в российском обществе.* – 2016. – №4 (81). – С. 21–30.

---

## References

- Abramenko, E. G. (2019) Gendernaya politika: dostizheniya i perspektivy razvitiya [Gender policy: achievements and development prospects]. *Nauchnye trudy Respublikanskogo instituta vysshej shkoly. Filosofsko-gumanitarnye nauki.* (18), 3–12.
- Abramenko, E. G. (2020) Parlamentarizm v Respublike Belarus': napravleniya razvitiya [Parliamentarism in the Republic of Belarus: Direction of Development]. *Nauchnye trudy Respublikanskogo instituta vysshej shkoly. Filosofsko-gumanitarnye nauki.* (19), 3–12.
- Ajvazova, S. G. (2012) Gendernye osobennosti politicheskogo povedeniya rossiyan v kontekste izbiratel'nogo cikla parlamentskih i prezidentskih vyborov 2011–2012 gg. [Gender disparities in the political behavior of Russian citizens in the context of 2011–2012 election cycle: parliamentary and presidential elections], *Zhenshchina v rossijskom obshchestve.* (3), 3–11. DOI: 10.21064/WinRS.
- Ajvazova, S. G. (2013) Strategiya «empowerment» v kontekste massovoj politiki (Gendernyj aspekt) [«Empowerment» strategy in the context of mass politics (Gender aspect)], *Zhenshchina v rossijskom obshchestve.* (3), 3–12. DOI: 10.21064/WinRS.
- Bendas, T. V. (2000) Gendernye issledovaniya liderstva [Gender studies of leadership], *Voprosy psihologii,* (1), 87–95.
- Borchorst, A. & Siim, B. (2002) The women-friendly welfare states revisited, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research.* (10:2), 90–98.
- Carroll, S. (1984) Women Candidates and Support for Feminist Concerns, *Western Political Quarterly.* 37 (2), 307–323.
- Chikalova, I. R. (2001) *Gendernaya problematika v politicheskikh naukah* [Gender issues in political science Political science]. *Vvedenie v gendernye issledovaniya* [Introduction to gender studies], Saint Petersburg, Alethea, vol. 1, 80–106.
- Gardiner, F. & Lejenar M. (2000) «Reshitel'nye i smelye»: analiz politiki «gosudarstva, druzhestvennogo zhenshchinam», v Irlandii i Niderlandah [‘Determined and brave’: an analysis of ‘women-friendly state’ policies in Ireland and the Netherlands]. Gardiner, F. (ed.) *Obespechenie ravenstva polov: politika stran Zapadnoj Evropy* [Achieving Gender Equality: The Politics of Western Europe]. Moscow, Idea-Press, 95–133.
- Hramcova, F. I. (2018) Gendernaya politika v Respublike Belarus': regional'noe izmerenie [Gender politics in Republic of Belarus], *Sociologicheskij al'manah.* (9), 331–340.
- Koroleva, T. A. (2012) Obespechenie ravenstva zhenshchin v Finlyandii: specifika gendernoj politiki [Ensuring equality for women in Finland: the specifics of gender policy]. *Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk.* (4), 134–139.
- Lapa, O. V. (2017) Evolyuciya idei prav zhenshchin [Evolution of the idea of women's rights]. *Vesnik Grodzenskaga dzyrzhaj'naga y'niversiteta imya Yanki Kupaly. Gistoryya i arheologiya. Filasofiya. Palitalogiya.* 9 (3), 132–140.
- Pastuhova, L. S. (2010) Mezhdunarodnyj opyt molodezhnogo parlamentarizma [International experience of youth parliamentarism], *Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-ekonomicheskogo universiteta.* (2), 158–161.
- Romanova, N. P. (2018) Garmonizaciya gendernyh otnoshenij kak sostavlyayushchaya processa demokraticeskikh preobrazovanij [Harmonisation of gender relations as part of democratic transition]. *Vesti Zabajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta.* 24 (3), 93–102.
- Shvedova, N. A. (2016) Politicheskie partii i gendernoe ravenstvo [Political parties and gender equality]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve.* (4), 21–30.
- Shvedova, N. A. (2022) Gendernye roli v SShA: breymya pandemii koronavirusa [Gender Roles in the US: the Burden of the Coronavirus Pandemic]. *SShA i Kanada: ekonomika – politika – kul'tura* [USA & Canada: Economics – Politics – Culture]. (3), 23–40. DOI: 10.31857/S2686673022030026.
- Shvedova, N. A. (2022) Zhenskoe liderstvo v mire: ‘prodvizhenie vpered’ [Women's leadership in the world: ‘promoting forward’]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve.* (1), 32–47.
- Skyutte, D. N. (2022) *Konstitucionno-pravovye osnovy obespecheniya i realizacii politicheskikh prav zhenshchin v Respublike Belarus': teoriya i praktika* [Constitutional and legal framework for ensuring and Realizing Women's Political Rights in the Republic of Belarus]. Minsk, BIP, 270.
-



Tumurov, Z. H. T. (2013) Molodezhnyj parlamentarizm kak politicheskoe yavlenie [Youth parliamentarianism as a political phenomenon]. *Vestnik Zabajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta*. (10), 32–37.

Ushakova, V. G. (2013) *Gender v elektoral'nyh predpochteniyah rossijskih grazhdan* [Gender in the electoral preferences of Russian citizens]. *Sovremennaya sociologicheskaya metodologiya – ot teorii k praktike* [Modern sociological methodology – from theory to practice], Saint Petersburg, Skifia-Print, 105–128.

Volina, L. G. (2012) Instituty realizacii gendernoj politiki v Respublike Belarus' [Institutions for the implementation of gender policy in the Republic of Belarus]. *Nauchnye trudy Respublikanskogo instituta vysshej shkoly*. (11), 29–36.

### **Информация об авторе**

**Елена Геннадьевна Абраменко** – доцент кафедры политологии Белорусского государственного университета (e-mail: eabramenko1979@gmail.com).

### **Information about the author**

**Elena G. Abramenko** – Associate Professor of the Department of Political Science, Belarusian State University (e-mail: eabramenko1979@gmail.com).

© Е. Г. Абраменко, 2023

*Дата поступления в редакцию / Received: 05.04.2023*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023*

**Information for citation:**

Ankudinova Ya. S. (2023) Some Areas of Legislation Improvement on the Participation of the Prosecutor in the Consideration of Cases on Bringing to Administrative Responsibility in Commercial Courts. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 31–37. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_31.

**Для цитирования:**

*Ankudinova Ya. S. Some Areas of Legislation Improvement on the Participation of the Prosecutor in the Consideration of Cases on Bringing to Administrative Responsibility in Commercial Courts // European and Asian Law Review. 2023. № 1. Т. 6. С. 31–37. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_31.*

UDC 342.951

BISAC LAW001000

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_31

*Research Article*

**SOME AREAS OF LEGISLATION IMPROVEMENT  
ON THE PARTICIPATION OF THE PROSECUTOR  
IN THE CONSIDERATION OF CASES ON BRINGING  
TO ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY IN COMMERCIAL COURTS**

**YANA S. ANKUDINOVA**

*Crimean Law Institute (Branch)*

*of the University of the Prosecutor's Office of the Russian Federation*

ORCID ID: 0000-0002-4712-3118

*The article considers some features of legal regulation of participation of a prosecutor in consideration of cases on administrative offenses in arbitration courts, presents the main directions of improvement of legislation regulating the participation of a prosecutor in this area. The research methodology includes general scientific methods of cognition – materialistic and dialitic, method of analysis and synthesis, special legal method – formal-legal method. The analysis of practice and theory of participation of a prosecutor in consideration of cases on administrative offenses in arbitration courts has been carried out. It is proposed to recognize, taking into account the existing practice, the existing mechanism of participation of a prosecutor in consideration of cases on administrative offenses in arbitration courts as having shortcomings, to make advisory adjustments to the legislation.*

**Key words:** *arbitration court, prosecutor, administrative responsibility, participation of the prosecutor, proceedings on cases of administrative offences*

**НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ПО УЧАСТИЮ ПРОКУРОРА  
В РАССМОТРЕНИИ ДЕЛ О ПРИВЛЕЧЕНИИ  
К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
В АРБИТРАЖНЫХ СУДАХ**

**Я. С. АНКУДИНОВА**

*Крымский юридический институт (филиал)  
Университета прокуратуры Российской Федерации  
ORCID ID: 0000-0002-4712-3118*

*В статье рассмотрены некоторые особенности правового регулирования участия прокурора в рассмотрении дел об административных правонарушениях в арбитражных судах, представлены основные направления усовершенствования законодательства, регулирующего участие прокурора в данной сфере. Методология исследования включает общенаучные методы познания – материалистический и диалитический, метод анализа и синтеза, специальный правовой метод – формально-юридический метод. Проведен анализ практики и теории участия прокурора в рассмотрении дел об административных правонарушениях в арбитражных судах. Предлагается признать с учетом сложившейся практики существующий механизм участия прокурора в рассмотрении дел об административных правонарушениях в арбитражных судах имеющим недостатки, внести соответствующие корректировки в законодательство.*

**Ключевые слова:** *арбитражный суд, прокурор, административная ответственность, участие прокурора в суде, производство по делам об административных правонарушениях*

Continuous improvement of legislation on administrative offences of legislation, including the development of the concept of a new Code on Administrative Offences of the Russian Federation, the adoption of the Federal Law ‘On State Control (Supervision) and Municipal Control in the Russian Federation’ is proof of the care of the state to form just such a system, which is able to reliably protect the rights and legitimate interests of participants. Prerequisites for a comprehensive theoretical study of issues related to the legal regulation of the content and essence of proceedings on cases of administrative offences have been created. Proceedings on cases of administrative offences include ‘a number of successively replacing each other stages (stages), characterized by their specific tasks and goals’ [Suponina 2018]. The leading stage of proceedings is the stage of consideration of the case, where the prosecutor occupies a special place. Participating in the consideration of cases on administrative offences by courts, the prosecutor pursues the objectives of protecting the rights, freedoms and legitimate interests of citizens, the interests of the Russian Federation. In order to effectively implement the tasks of prosecution bodies in proceedings on cases of administrative offences the prosecutor not only issues orders to initiate proceedings on administrative offences, but also ensures participation in its consideration in court<sup>1</sup>.

The procedure for the participation of a prosecutor in the consideration of cases on administrative offences is provided by the Code on Administrative Offences of the Russian Federation (hereinafter – CAO RF), the Arbitration Procedure Code of the Russian Federation (hereinafter – APC RF), as well as by Order of the Prosecutor General of the Russian Federation of 19.02.2015 № 78 ‘On organization of work to implement the powers of a prosecutor in proceedings on cases of administrative offences’, which established that ‘in order to effectively implement by prosecutorial authorities tasks in proceedings on cases on administrative offences’.

It seems fair to consider the issue of participation of a prosecutor in proceedings on cases of administrative offences taking into account the form of this participation: in extrajudicial procedure, in courts of general jurisdiction and arbitration courts, such classification is provided in the work of A. Yu. Vinokurov [Vinokurov, Borisov, But et al. 2017].

<sup>1</sup> Order of the Prosecutor General of Russia from 19.02.2015 No. 78 ‘On the organization of work on the implementation of the powers of the prosecutor in proceedings on cases of administrative offenses’.



Participation of a prosecutor in proceedings on cases of administrative offences in arbitration courts is an important mechanism to ensure the protection of public interests.

To confirm the relevance of the study it is worth to refer to the data of the ADM form 'Implementation of the powers of the prosecutor in proceedings on cases of administrative offences', according to which in the Russian Federation the number of cases on administrative offences initiated by the prosecutor and considered in arbitration courts is in 2018 – 8056 cases; in 2019 – 7787 cases; in 2020 – 6144 cases; in 2021 – 6493 cases; in 2022 – 4874 cases<sup>2</sup>.

On the Republic of Crimea the arbitration court considered 49 statements in accordance with Chapter 25 of the APC RF (the same period last year – 26), 43 are satisfied, or 87.8 % (the same period last year – 25, or 96.2 %), 43 persons are brought to responsibility (the same period last year – 25) in the form of an administrative penalty – 12 for a total sum of 2193 thousand rubles (the same period last year – 6 for 470 thousand rubles), warnings – 31 (the same period last year – 19)<sup>3</sup>.

These topics are subject to active discussion by the scientific community. Elaboration of theoretical issues and improvement of procedural legislation in this area is a fundamental element and foundation to ensure effective consideration of cases on administrative offences in arbitration courts.

The issue of participation of a prosecutor in the consideration of cases of administrative offences by arbitration courts has been covered in the works of A. Yu. Vinokurov [Vinokurov, Borisov, But et al. 2017], T. I. Otcheskaja [Otcheskaja 2018], E. A. [Treshheva 2015], T. Ya. Khabrieva [Lebedev, Khabrieva, Avtonomov et al. 2019: 320], other scientists.

As a result of the analysis of scientific works and the practice of the prosecutor's participation in the consideration of cases of administrative offences in arbitration courts, it becomes obvious that there are a number of main directions for improving the legal regulation of this area.

1. It is fair to assume that there are grounds for harmonizing the norms of the Tax Code of the Russian Federation and the Arbitration Procedural Code of the Russian Federation in terms of indicating that there is no need for the prosecutor to pay court costs.

2. Correction of the content of the norms of the Arbitration Procedural Code of the Russian Federation in order to prevent the substitution of the law by the resolutions of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation regarding the indication of the possibility of initiating proceedings on cases of bringing to administrative responsibility on the basis of a prosecutor's statement.

3. The need to adjust Chapter 3 of the Arbitration Procedural Code of the Russian Federation within the framework of regulating the possibility of recusal (self-recusal) of the prosecutor in the arbitration process is justified.

The participation of the prosecutor in the consideration of cases of administrative offences in arbitration courts is an important mechanism for ensuring the protection of public interests.

A feature of the consideration of cases on bringing to administrative responsibility in arbitration courts is its mixed procedural and legal regime. The specified mixed mode combines the general rules of the claim proceedings (sec. I and II of the APC of the Russian Federation), rules of administrative proceedings (Chapter 25 of the APC of the Russian Federation), rules of proceedings in cases of administrative offences (Chapters 28 and 29 of the Administrative Code of the Russian Federation). Thus, the powers of the prosecutor to participate in cases of administrative offences in arbitration courts, taking into account Part 1 of Article 202 and Part 1 of Article 207 of the APC of the Russian Federation, since chap. 25 The APC of the Russian Federation is not otherwise established, are determined in accordance with the Administrative Code of the Russian Federation. At the same time, in terms of the form (application) of the appeal, the APC of the Russian Federation takes precedence over the norm of the Administrative Code of the Russian Federation, since prosecutors apply to the arbitration court with applications, according to Part 2 of Article 202 of the APC of the Russian Federation. This is explained by the fact that according to the APC of the Russian Federation of the Russian Federation, the basis for initiating proceedings is

---

<sup>2</sup> Form ADM, approved by Order of the Prosecutor General of the Russian Federation of February 4, 2022 No. 64 'On approval and implementation of the statistical report' Implementation of the powers of the prosecutor in proceedings on cases of administrative offenses 'Section 1 Implementation of the powers of the prosecutor in proceedings on cases of administrative offenses in 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 for the Russian Federation'.

<sup>3</sup> Form of the ADM approved by Order of the General Prosecutor's Office of the Russian Federation of February 4, 2022 No. 64 Section 1 Exercise of the powers of the prosecutor in proceedings on administrative offenses for 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 in the Republic of Crimea.



the filing of an application. When applying to the prosecutor's court with an application for bringing a person to administrative responsibility, the prosecutor enjoys the rights and duties of an administrative body, which are provided for by Chapter 25 and other norms of the APC of the Russian Federation.

According to the Order of the Prosecutor General's Office of the Russian Federation dated 07.07.2017 No. 473, prosecutors are obliged to consider the participation of prosecutors in the arbitration process as an effective means of strengthening the rule of law, in addition, there is a duty to ensure the personal participation of heads of prosecutor's offices in the consideration of cases of particular importance by arbitration courts<sup>4</sup>.

Implementing the requirements contained in Article 202 of the APC of the Russian Federation, the prosecutor, when drawing up an application for bringing the guilty person to administrative responsibility, is guided by the provisions of Article 125 of the APC of the Russian Federation, according to which the application must contain information about the name of the arbitration court and the applicant (prosecutor), a list of attached documents. In turn, when considering cases of administrative offences, judges of arbitration courts must proceed from the fact that in the arbitration process, the prosecutor enjoys the rights and bears the duties of the body, which are provided for by chap. 25 and other norms of the APC of the Russian Federation<sup>5</sup>.

Which allows us to conclude that the prosecutor is endowed with the norms of the APC of the Russian Federation with the rights and obligations of the party in the arbitration process.

At the same time, the issue of payment of state duty by the prosecutor has not been settled. Taking into account the provisions of Article 333.37 of the Tax Code, the prosecutor does not pay the state duty, in turn, Article 52 of the APC of the Russian Federation does not provide for the release of the prosecutor from court costs in the form of payment of the state fee for filing a lawsuit in court. At the same time, in civil proceedings, such a situation took place and was resolved by the introduction of Article 89 of the Civil Procedure Code of the Russian Federation, which provides for benefits for the payment of state duty in accordance with current legislation. It is fair to assume that making adjustments to art. 52 of the APC of the Russian Federation seems positive, in connection with which it seems correct to state Part 3 of Article 52 of the APC of the Russian Federation in the following wording: '3. The prosecutor who has applied to the arbitration court enjoys procedural rights and bears the procedural duties of the plaintiff, with the exception of the obligation to pay court costs'.

To date, there is a practice of reimbursement of court costs at the expense of the treasury of the Russian Federation if, based on the results of consideration by the arbitration court of the prosecutor's application for bringing a person to administrative responsibility, a decision was made to refuse to satisfy the relevant requirements, which is regulated by Part 1 of Article 110 of the APC of the Russian Federation. This is due to the fact that the prosecutor acts on behalf of the Russian Federation, financial support for the activities of bodies and institutions of the Prosecutor's Office of the Russian Federation is an expenditure obligation of the Russian Federation<sup>6</sup> (Article 1, Article 52 of the Federal Law 'On the Prosecutor's Office of the Russian Federation'). And here we can talk about the lack of legal regulation at the proper level of the issue of bringing the prosecutor to disciplinary responsibility, in the case of repeated court decisions to refuse to satisfy the prosecutor's application and, accordingly, due to the fact that the costs incurred by the state in connection with the unfair performance of duties by an employee.

At the same time, by virtue of part 1 of Article 110 of the APC of the Russian Federation, court costs incurred by persons participating in the case in whose favor the judicial act was adopted are collected by the arbitration court from the side. At the same time, since, according to articles 1 and 52 of the Federal Law 'On the Prosecutor's Office of the Russian Federation', the prosecutor acts on behalf of the Russian Federation, financial support for the activities of the bodies and institutions of the Prosecutor's Office of the Russian Federation is an expenditure obligation of the Russian Federation, then if, based on

---

<sup>4</sup> Order of the Prosecutor General's Office of Russia dated 07.07.2017 No. 473 (ed. dated 19.10.2022) 'On the Exercise of Powers by prosecutors in Arbitration Proceedings', available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_280686](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_280686) (accessed 10 May 2023).

<sup>5</sup> Item 15 of the Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation of 27.01.2003 No. 2. 'On some issues related to the entry into force of the Code of Administrative Offences of the Russian Federation', available at: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_41468](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41468) (accessed 10 May 2023).

<sup>6</sup> Federal Law 'On the Prosecutor's Office of the Russian Federation' dated 17.01.1992 No 2202-1, available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_262/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_262/) (accessed 10 May 2023).

the results of consideration by the arbitration court of the prosecutor's application for bringing a person to administrative responsibility, a decision is made on refusal to satisfy the relevant claims, court costs in case are reimbursed at the expense of the Treasury of the Russian Federation. What is the basis for considering the issue of bringing the prosecutor to disciplinary responsibility, in case the court makes a decision to refuse to satisfy the prosecutor's application.

Previously, the APC of the Russian Federation did not provide for the right of the court to recognize the mandatory participation of the prosecutor in the case. Amendments to Article 52 of the APC of the Russian Federation dated 07.10.2022<sup>7</sup>, when interpreted literally, allow us to conclude that, at the initiative of the court, the prosecutor is obliged to enter the arbitration process as a person participating in the case. In addition, Part 5 of Article 52 of the APC of the Russian Federation gives the prosecutor the right to enter into the case at any stage of the arbitration process.

The problematic aspect here is the procedure for the prosecutor's entry into the process. Based on the latest amendments, in addition to its own initiative to enter into the process, it is possible to involve the prosecutor by the court to participate in the case, in connection with which it seems fair to provide in the APC of the Russian Federation notification of the prosecutor about the case in the proceedings of the arbitration court, in which the prosecutor is involved in the process, followed by a court ruling following the example of third parties.

At the same time, it should be noted that the legislator determines the sole purpose of the prosecutor's entry into the arbitration process – ensuring legality, as indicated by paragraph 7 of the order of the Prosecutor General's Office of Russia dated 07.07.2017 No. 473<sup>8</sup>. Drawing an analogy, the CPC of the Russian Federation recognizes the purpose of the prosecutor's entry into the process – giving a conclusion.

According to the APC of the Russian Federation, the prosecutor enters the arbitration process and is a person participating in the case, however, the law does not stipulate his obligation to give an opinion on the case, which provokes uncertainty of the legal status of the prosecutor in the arbitration process.

Accordingly, while maintaining the prosecutor's main goal – to ensure the rule of law, it is necessary to provide for the possibility of the prosecutor giving an opinion in the arbitration process, to provide for its form (oral or written) by analogy with the civil process. Since today, in fact, ensuring the legality of the prosecutor in the arbitration process is achieved only by the authority of the prosecutor's office [Ergashev, Pankova 2020: 58].

It is worth noting that the prosecutor does not have the opportunity, according to Article 52 of the APC of the Russian Federation, to apply to the arbitration court with an application for administrative responsibility, nor is the prosecutor mentioned under Article 202 of the APC of the Russian Federation, which contains a list of persons entitled to send the relevant application.

Of course, it can be argued that this gap is filled by judicial practice, paragraph 15 of the resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation of 27.01.2003 No. 2, paragraph 1 of the resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation of 23.03.2012 No. 15, which indicates the need for courts to 'take into account the powers of the prosecutor to initiate cases of administrative offences and send materials to courts authorized to consider relevant cases'<sup>9</sup>.

Also relevant in this issue are the provisions of paragraph 1 of the Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation dated 23.03.2012 No. 15 'On certain issues of participation of the prosecutor in the arbitration process' establishing that, taking into account Part 1 of Article 202 of the APC of the Russian Federation, since Chapter 25 of the Code does not establish otherwise, the powers of the prosecutor to participate in cases of administrative offences are determined in accordance with the Code of Administrative Offences of the Russian Federation. The fact of

<sup>7</sup> Federal Law No. 387-FZ dated 07.10.2022 'On Amendments to Article 52 of the Arbitration Procedure Code of the Russian Federation and Article 45 of the Civil Procedure Code of the Russian Federation', available at: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_428321](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428321) (accessed 10 May 2023).

<sup>8</sup> Order of the Prosecutor General of the Russian Federation of 07.07.2017 No. 473 (ed. of 19.10.2022) On the Exercise by Prosecutors of powers in arbitration proceedings, available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_280686](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_280686) (accessed 10 May 2023).

<sup>9</sup> Resolution of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation No. 2 of 27.01.2003 (ed. of 10.11.2011) 'On some issues related to the entry into force of the Code of Administrative Offences of the Russian Federation', available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_41468](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_41468) (accessed 10 May 2023).

replacing the norms of the law with the provisions of the resolutions of the Plenum acts as a substitute for the law. In this case, the opinion of A. Yu. Vinokurov, on making adjustments to Article 202 of the APC of the Russian Federation, since the resolutions of the Plenum of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation cannot replace the norms of laws<sup>10</sup>. With this in mind, the statement of Part 2 of Article 202 of the APC of the Russian Federation in the following wording seems fair: ‘2. Proceedings on cases of bringing to administrative responsibility are initiated on the basis of statements of bodies and officials authorized in accordance with the federal law to draw up protocols on administrative offences (hereinafter in paragraph 1 of Chapter 25 of this Code – administrative bodies), statements of the prosecutor and those who have applied for bringing to administrative responsibility the persons specified in Part 1 of this Article. engaged in entrepreneurial and other economic activities’.

E. R. Ergashev [Ergashev, Pankova 2020: 58] addressed the question of the need to adjust Chapter 3 of the APC of the Russian Federation within the framework of regulating the possibility of recusal (self-recusal) of the prosecutor in the arbitration process in his work and here it is worth agreeing with the author justifying this position by the fact that in practice circumstances arise that exclude the prosecutor’s disinterest in the outcome of the case.

In this connection, it seems logical to provide for a prosecutor in Article 23 of the APC of the Russian Federation, supplementing the specified article with part 3 and stating the following wording: ‘3. The prosecutor is subject to recusal on the grounds provided for in paragraph 4, 5, 6 of Article 21 of this Code’. It seems incorrect to indicate the prosecutor in Part 1 of Article 23 of the APC of the Russian Federation due to the peculiarities of the status of the specified participant in the arbitration process.

The active use by prosecutors of the powers provided for by Chapter 25 of the APC of the Russian Federation is an effective means of preventing violations of the law by legal entities and individual entrepreneurs.

The practice of appeals from prosecutors shows that the main focus within the framework of this activity is given to the elements of offences under Articles 14.1, 14.17 of the Administrative Code of the Russian Federation, as well as in cases of intellectual property rights protection. For example, by the decision of the Arbitration Court of the Republic of Crimea dated 23.03.2022, at the request of the Deputy Prosecutor of Yevpatoria, LLC was brought to administrative responsibility under Part 3 of Article 14.17 of the Administrative Code of the Russian Federation in the form of an administrative fine in the amount of 1,500 thousand rubles. in connection with the storage of alcoholic beverages not at the location of a separate subdivision of the company and the transportation of alcoholic beverages without an appropriate license in violation of the provisions of Article 18 of Federal Law No. 171-FZ of 22.11.1995. According to the statement of the prosecutor of the Central district of Simferopol, the court on 14.03.2022 under Part 4 of Article 14.1 of the Administrative Code of the Russian Federation attracted ANPOO with the imposition of a fine of 50 thousand rubles. The court confirmed the gross violation by the organization of licensing requirements and conditions for the training of drivers of motor vehicles.

As part of the study of the institution of participation of the prosecutor in the consideration of cases of administrative offences in arbitration courts, it is fair to assume that there are a number of justified areas requiring adjustments.

1. Part 3 of Article 52 of the APC of the Russian Federation in the following wording: ‘3. The prosecutor who has applied to the arbitration court enjoys procedural rights and bears the procedural duties of the plaintiff, with the exception of the obligation to pay court costs’.

2. Part 2 of Article 202 of the APC of the Russian Federation in the following wording: ‘2. Proceedings on cases of bringing to administrative responsibility are initiated on the basis of statements of bodies and officials authorized in accordance with the federal law to draw up protocols on administrative offences (hereinafter in paragraph 1 of Chapter 25 of this Code – administrative bodies), statements of the prosecutor and those who have applied for bringing to administrative responsibility the persons specified in Part 1 of this Article engaged in entrepreneurial and other economic activities’.

3. Supplement Article 23 of the APC of the Russian Federation Part 3 and stating in the following wording: ‘3. The Prosecutor is subject to recusal on the grounds provided for in paragraph 4, 5, 6 of Article 21 of this Code’.

<sup>10</sup> Vinokurov Ju. E. (2005) *Prokurorskij nadzor* [Prosecutor’s supervision], Moscow, Vyshee obrazovanie, 350.

## References

- Ergashev, E.R. & Pankova, A.A. (2020) Problemy uchastija prokurora v rassmotrenii del arbitrazhnymi sudami [Problems of participation of the prosecutor in the consideration of cases by arbitration courts]. *Elektronnoe prilozhenie k 'Rossijskomu juridicheskomu zhurnalu'*. (2), 53–60.
- Lebedev, V.M. & Khabrieva, T.Ya. & Avtonomov, A.S. et al. (2019) *Pravosudie v sovremennom mire* [Justice in the modern world]. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow, Norma, 784.
- Otcheskaja, T.I. (2018) Processual'nye aspekty uchastija prokurora v arbitrazhnom processe [Procedural aspects of the prosecutor's participation in the arbitration process]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. (2), 122–131.
- Suponina, E.A. (2018) K voprosu o perspektivah vnesudebnogo rassmotrenija del ob administrativnyh pravonarushenijah [To the question of the prospects of extrajudicial consideration of cases of administrative offences]. *Synergja*. (5), 61–66.
- Treshheva, E.A. (2015) Status prokurora v arbitrazhnom processe nuzhdaetsja v sovershenstvovanii [The status of the prosecutor in the arbitration process needs to be improved]. *Lex Russica*. (10), 57–63.
- Vinokurov, A.Yu. & Borisov, S.V. & But, N.D. et al. (2017) *Teoreticheskie osnovy i prikladnye problemy uchastija prokurora v proizvodstve po delam ob administrativnyh pravonarushenijah* [Theoretical foundations and applied problems of the prosecutor's participation in the proceedings on administrative offences]. Moscow, Akademiya General'noj prokuratury RF, 340.

## Библиографический список

- Винокуров А.Ю., Борисов С.В., Бут Н.Д. и др. Теоретические основы и прикладные проблемы участия прокурора в производстве по делам об административных правонарушениях. – М.: Академия Генеральной прокуратуры РФ, 2017. – 340 с.
- Ергашев Е. Р., Панкова А. А. Проблемы участия прокурора в рассмотрении дел арбитражными судами // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – 2020. – № 2. – С. 53-60.
- Лебедев В.М., Хабриева Т.Я., Автономов А.С. и др. Правосудие в современном мире: моногр. / под ред. В. М. Лебедева, Т. Я. Хабриевой. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Норма, 2019. – 784 с.
- Отчешкая Т.И. Процессуальные аспекты участия прокурора в арбитражном процессе // Актуальные проблемы российского права. – 2018. – № 2 (87). – С. 122–131.
- Супонина Е. А. К вопросу о перспективах внесудебного рассмотрения дел об административных правонарушениях // Синергия. – 2018. – № 5. – С. 61–66.
- Трещева Е. А. Статус прокурора в арбитражном процессе нуждается в совершенствовании // Lex Russica. – 2015. – Т. 107, № 10. – С. 57–63.

## Information about the author

**Yana S. Ankudinova** – Senior Lecturer of the Department of State and Legal Disciplines, Crimean Law Institute (Branch) of the University of the Prosecutor's Office of the Russian Federation (e-mail: yana\_ponomaryova@mail.ru).

## Информация об авторе

**Яна Станиславовна Анкудинова** – старший преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин Крымского юридического института (филиала) Университета прокуратуры Российской Федерации (e-mail: eabramenko1979@gmail.com).

© Ya. S. Ankudinova, 2023

Дата поступления в редакцию / Received: 05.04.2023

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023

**Для цитирования:**

Козаченко И. Я., Мелюханова Е. Е. Баланс интересов при назначении наказания // *European and Asian Law Review*. 2023. № 1. Т. 6. С. 38–44. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_38.

**Information for citation:**

Kozachenko I. Ya., Melyukhanova E. E. (2023) Balans interesov pri naznachenii nakazaniya [Balance of Interests in Sentencing]. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 38–44. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_38.

УДК 343.241

BISAC: LAW 026020

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_38

*Научная статья***БАЛАНС ИНТЕРЕСОВ ПРИ НАЗНАЧЕНИИ НАКАЗАНИЯ****И. Я. КОЗАЧЕНКО**

Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
ORCID ID: 0000-0002-4870-8425

**Е. Е. МЕЛЮХАНОВА**

Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
ORCID ID: 0000-0002-0905-0480

*В статье рассматриваются принципы назначения наказания с точки зрения обеспечения баланса интересов: публичного и частного. Методология исследования включает в себя использование таких методов, как аксиологический, логический, что позволяет значительно расширить предмет исследования. Однако в силу специфики исследования в качестве основных используются методы системно-структурного и функционального анализа. Приводится анализ понятия назначения наказания, принципов назначения наказания. По мнению авторов, назначение наказания – это целенаправленная последовательная деятельность суда по определению конкретной меры наказания, соответствующая установленным в уголовном законе правилам, обеспечивающая баланс публичных и частных интересов. Обсуждается вопрос о соотношении принципов назначения наказания и общих начал назначения наказания. Авторы полагают, что принцип справедливости при назначении наказания относится к числу приоритетных. Публичный интерес отражен в принципе справедливости, поскольку процесс назначения наказания напрямую связан с решением вопроса о соответствии наказания совершенному преступлению. При этом требуется учет личности виновного, что отражает его частный интерес. Именно в этом, по мнению авторов, видится баланс публичных и частных интересов при назначении наказания лицу, признанному виновным в совершении преступления.*

**Ключевые слова:** право, уголовное право, наказание, назначение наказания, принципы назначения наказания, баланс интересов

---

## BALANCE OF INTERESTS IN SENTENCING

IVAN Ya. KOZACHENKO

*Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0000-0002-4870-8425

EVGENIA E. MELYUKHANOVA

*Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0000-0002-0905-0480

*The article discusses the principles of sentencing from the point of view of ensuring a balance of interests: public and private. The research methodology includes the use of such methods as axiological, logical, which can significantly expand the subject of research. However, due to the specifics of the study, the methods of system-structural and functional analysis are used as the main ones. An analysis of the concept of sentencing, the principles of sentencing is given. According to the authors, the imposition of punishment is a purposeful consistent activity of the court to determine a specific measure of punishment, in accordance with the rules established in the criminal law, ensuring a balance of public and private interests. The issue of the relationship between the principles of sentencing and the general principles of sentencing is discussed. The authors believe that the principle of justice in sentencing is one of the priorities. The public interest is reflected in the principle of justice, since the process of sentencing is directly related to the solution of the question of whether the punishment is appropriate for the crime committed. This requires taking into account the identity of the perpetrator, which reflects his private interest. It is in this, according to the authors, that the balance of public and private interests is seen in sentencing a person found guilty of a crime.*

**Key words:** *law, criminal law, punishment, sentencing, principles of sentencing, balance of interests*

**Введение.** Как известно, вектор обращения к категории «наказание» логически и хронологически находится в жестком плену не менее распространенной уголовно-правовой категории «ответственность». Этот аксиоматичный тезис позволяет прийти к утверждению, что первичным в данном сочетании терминов является «ответственность», а вторичным – «наказание». Очевидно, в таком же сочетании следует определять и непосредственного адресата, к которому в первую очередь обращены названные институты уголовного права. Подобное утверждение означает, что прежде нужно человека привлечь к ответственности за виновно совершенное им преступление и лишь потом его наказать, а не наоборот.

Будучи по своей природе отраслью публичного права, уголовное право призвано охранять именно публичный интерес. При этом лицо, совершившее преступление, стремится отстаивать и защищать свои частные интересы.

Определенный баланс указанных интересов обеспечен законодателем, но лишь абстрактно. Применяя нормы уголовного и уголовно-процессуального законодательства, итоговое решение в части назначения наказания принимает суд. Оставляя за рамками нашего исследования вопросы судейского усмотрения, следует оценить, насколько законодатель обеспечил баланс публичных и частных интересов при назначении наказания.

По нашему мнению, баланс интересов при назначении наказания основывается на принципах назначения наказания.

**Материалы и методы.** Методология исследования включает в себя использование таких методов, как аксиологический, логический, что позволяет значительно расширить предмет исследования. Однако в силу специфики исследования в качестве основных используются методы системно-структурного и функционального анализа.

В сфере права принципам всегда уделялось большое внимание, в том числе и принципам в уголовном праве. В действующем УК РФ закреплено пять принципов: принцип законности (ст. 3), принцип равенства граждан перед законом (ст. 4), принцип вины (ст. 5), принцип справедливости (ст. 6), принцип гуманизма (ст. 7). Все эти принципы отнесены к принципам Уголовного кодекса Российской Федерации. В связи с этим указанные принципы распространяются на весь уголовный закон, являются фундаментальными и имеют сквозное действие.

На основании выявленных признаков уголовно-правовых принципов Т. Р. Сабитов предлагает под такими принципами понимать «систему научно сформулированных, предельно обобщенных идей, выражающих общеобязательные требования, на которых основываются уголовно-правовая политика и уголовное право» [Сабитов 2019]. Именно обобщенный характер и общеобязательность свойственны принципам, в том числе и уголовно-правовым.

Относительно принципов отдельных уголовно-правовых институтов существуют различные мнения. Не обсуждая принципов других институтов, остановимся на наказании.

**Обсуждение.** Наказание можно рассматривать как процесс и как результат. Назначение наказания, представляя собой динамический процесс, в завершении имеет результат – конкретную меру наказания лицу, признанному виновным в совершении преступления. Уместно предположить, что назначение наказания должно соответствовать определенным принципам. Принципы назначения наказания должны соответствовать и отражать как публичные, так и частные интересы.

Прежде чем определять принципы назначения наказания, следует сформулировать понятие назначения наказания. В юридической литературе отсутствует единство мнений относительно понятия назначения наказания.

Так, по мнению Т. В. Непомнящей, «назначение наказания – это деятельность суда по определению меры наказания» [Непомнящая, Степашин, 2014]. В указанном определении отсутствует главное: деятельность суда основана на установленных законом правилах.

Под назначением наказания Д. С. Дядькин понимает «осуществляемое судом установление и юридическое закрепление в определенном порядке в специальном уголовно-правовом документе справедливого соответствия между преступным поведением лица и соответствующим этому поведению видом и объемом наказания или наказаний, урегулированное нормами уголовного и уголовно-процессуального права» [Дядькин 2009]. В целом содержащее все необходимые признаки назначения наказания, определение включает в себя регулирование нормами уголовного и уголовно-процессуального права, а также правило соответствия вида и объема наказания или наказаний преступному поведению. Однако назначение наказания является уголовно-правовым, а не уголовно-процессуальным институтом, поэтому его регулирование должно осуществляться исключительно нормами уголовного права.

Процессуальный характер назначения наказания отражен и в определении О. Ф. Сундуровой, согласно которому «назначение наказания – это осуществляемая с соблюдением установленных процессуальных требований деятельность суда по применению к лицу, признанному виновным в совершении преступления, меры (или мер) государственного воздействия, предусмотренной в перечне видов наказаний и соответствующей санкции уголовного закона, которая заключается в лишении или ограничении прав и свобод осужденного» [Сундурова 2004]. Кроме процессуальной составляющей, указанное определение раскрывает назначение наказания через его применение. Однако применение наказания осуществляется через его исполнение и регулируется нормами уголовно-исполнительного законодательства. Исходя из определения, можно сделать вывод, что назначение наказания осуществляется только в соответствии с процессуальными требованиями, тогда как требования материального уголовного права (правила назначения наказания) остаются неустраненными.

Исключительно с точки зрения уголовно-правовых принципов определяет назначение наказания Т. Р. Сабитов как «отдельную сферу правоприменения, нуждающуюся в урегулировании группой специальных уголовно-правовых принципов». К принципам, которые, по его мнению, обладают существенной спецификой применительно к сфере назначения наказания, следует отнести индивидуализацию наказания, экономию репрессии и целесообразность наказания [Сабитов 2012]. Однако позднее в своем диссертационном исследовании Т. Р. Сабитов называет и анализирует другие принципы назначения наказания: определенность наказания, его индивидуализацию, необходимость наказания и принцип наименьшего наказания [Сабитов 2019]. Определение назначения наказания только как сферы, которая нуждается в урегулировании группой специальных уголовно-правовых принципов, не отражает сущности и значения понятия назначения наказания.

По нашему мнению, назначение наказания – это целенаправленная последовательная деятельность суда по определению конкретной меры наказания, соответствующая установленным в уголовном законе правилам, обеспечивающая баланс публичных и частных интересов.



В науке уголовного права существует широкое разнообразие мнений относительно понятия принципов назначения наказания, их количества и содержания. В результате проведенного М. Ф. Мингалимовой исследования ей «удалось насчитать более двадцати предложенных принципов назначения наказания, отличающихся друг от друга как по составу, так и по их количеству» [Мингалимова 2019].

Например, Н. В. Рябко к принципам назначения наказания относит только принцип индивидуализации его назначения, а также определяет понятие принципа назначения наказания, под которым следует понимать «руководящие начала, закрепленные в уголовном законодательстве Российской Федерации, которые являются обязательными для суда при назначении наказания» [Рябко 2016]. Указанное определение по своему содержанию сводится к общим началам назначения наказания, а также не позволяет четко разграничить принципы и правила назначения наказания. По мнению Н. В. Рябко, принцип назначения наказания (руководящие начала) должен быть закреплен в уголовном законодательстве Российской Федерации. Однако единственный признак назначения наказания, который он выделяет – индивидуализации назначения наказания, – не находит закрепления в уголовном законодательстве Российской Федерации либо отождествляется с общими началами назначения наказания (ст. 60 УК РФ).

Аналогичные замечания следует высказать относительно мнения Т. В. Непомнящей. Давая определение принципов назначения наказания, согласно которому «это основные руководящие идеи, закрепленные в нормах уголовного законодательства и определяющие всю деятельность судов по применению наказания» [Непомнящая 2006], Т. В. Непомнящая выделяет два принципа – принцип дифференциации уголовной ответственности и наказания и принцип индивидуализации наказания.

По мнению В. Н. Воронина, «принципы назначения наказания – это внутриотраслевые руководящие начала, вытекающие из совокупности уголовно-правовых норм, регулирующих порядок назначения наказания, которые предопределяют меру наказания, необходимую для достижения стоящих перед ним целей» [Воронин 2014]. Не совсем понятно, каким образом принципы назначения наказания (внутриотраслевые руководящие начала) могут предопределять меру наказания. Из представленного определения также неясно, какие руководящие начала вытекают из совокупности уголовно-правовых норм.

Рассуждая о принципах назначения наказания, Л. Л. Кругликов вводит два исходных положения. «Во-первых, принципами института назначения наказания могут выступать лишь а) нормативно-правовые, б) нашедшие определенное закрепление именно в УК РФ идеи, в) присущие институту назначения наказания. Во-вторых, в сфере выбора судом наказания действуют принципы 1) общеправовые (законность, гуманизм, равенство) и 2) отраслевые (межотраслевые) – дифференциация и индивидуализация ответственности, целевое устремление и рациональное применение мер ответственности. Специфика сферы их применения – назначение наказания – накладывает свой отпечаток на содержание собственно принципов института назначения наказания. К последним, думается, следует отнести дифференциацию и индивидуализацию наказания, целевое устремление и рациональное применение мер уголовного наказания, принцип личной ответственности» [Кругликов 2020].

Следует согласиться с мнением Л. Л. Кругликова в части влияния на назначение наказания общеправовых принципов, где специфика сферы их применения накладывает свой отпечаток.

Аналогичного мнения придерживается В. Н. Курченко и утверждает, что при назначении наказания «суд руководствуется такими принципами уголовного права, как законность, гуманность и индивидуализация наказания. Общие начала назначения наказания сформулированы в законе в соответствии с общими принципами уголовного права» [Курченко 2020]. Таким образом прослеживается взаимосвязь принципов уголовного права с общими началами назначения наказания.

Наиболее спорным в науке уголовного права является вопрос о соотношении принципов назначения наказания и общих начал назначения наказания. Однако большинство считает, что «общие начала назначения наказания и принципы его назначения являются самостоятельными, хотя и тесно связанными между собой, категориями уголовного права» [Ашин, Аникина 2009].

Возражая против признания общих начал назначения наказания принципами назначения наказания, Е. В. Благов указывает, что «под общими началами следует понимать правила назначе-

ния имеющихся в санкции соответствующей статьи Особенной части уголовного законодательства наказаний за предусмотренное в диспозиции преступление независимо от его особенностей» [Благов 2002]. Безусловно, общие начала назначения наказания нельзя признать принципами назначения наказания, но и правилами назначения наказания они не являются.

По нашему мнению, принцип назначения наказания представляет собой очевидный, понятный и четкий ориентир, которым должен руководствоваться суд при назначении наказания. Причем наименование и содержание принципов назначения наказания абсолютно не нуждается в законодательном закреплении.

Все уголовно-правовые принципы, закрепленные в УК РФ, распространяют свое действие на все институты уголовного права, в том числе и на назначение наказания. Применительно к каждому конкретному институту уголовного права можно выделить уголовно-правовые принципы, которые имеют большее или меньшее влияние (преломление).

На институт назначения наказания наибольшее влияние, по нашему мнению, оказывает принцип справедливости.

Принцип справедливости закреплен в ч. 1 ст. 6 УК РФ, согласно которой наказание и иные меры уголовно-правового характера, применяемые к лицу, совершившему преступление, должны быть справедливыми, т. е. соответствовать характеру и степени общественной опасности преступления, обстоятельствам его совершения и личности виновного.

Публичный интерес отражен в принципе справедливости, поскольку процесс назначения наказания напрямую связан с решением вопроса о соответствии наказания совершенному преступлению. При этом требуется учет личности виновного, что отражает его частный интерес. Именно в этом, по нашему мнению, видится баланс публичных и частных интересов при назначении наказания лицу, признанному виновным в совершении преступления.

По верному утверждению В. Д. Филимонова, «мерой справедливости при назначении наказания выступает главным образом соответствие наказания общественной опасности совершенного преступления, т. е. определенное равенство вреда, причиненного преступником другим лицам, обществу или государству, и тяжести возлагаемого на него наказания» [Филимонов 2020].

Некоторые авторы рассматривают принципы назначения наказания как один из критериев его справедливости. «Все они (принципы назначения наказания. – *И. К., Е. М.*) отражают три аспекта справедливости: уравнивающий аспект (соблюдение принципа законности и равенства граждан перед законом), распределяющий (обоснованность, целесообразность) и гуманистический (гуманизм). Проявляют себя в общих началах назначения наказания: принцип законности (назначение наказания в пределах, предусмотренных соответствующей статьей Особенной части настоящего Кодекса; учет при назначении наказания положений Общей части УК РФ); принцип обоснованности (при назначении наказания учитываются характер и степень общественной опасности преступления; учет личности виновного; учет обстоятельств, смягчающих и отягчающих наказание); принцип целесообразности (учет влияния назначенного наказания на исправление осужденного и на условия жизни его семьи); принцип гуманизма (учет личности виновного, учет мнения потерпевшего в процессе назначения наказания; влияние назначенного наказания на условия жизни семьи осужденного)» [Шкрядова 2016].

В связи с тем, что принцип справедливости сформулирован через требования к наказанию, следует обсудить обоснованность его закрепления в главе 1 УК РФ, посвященной задачам и принципам Уголовного кодекса РФ, в то время как вопросам назначения наказания посвящена глава 10 УК РФ.

По нашему мнению, нет никакой необходимости изменять местоположение в УК РФ каких-либо принципов, поскольку они в любом случае ориентированы на весь комплекс уголовно-правовых норм, в том числе на назначение наказания. Более того, и другие принципы, кроме принципа справедливости, содержат требования к наказанию, в частности это принципы законности и гуманизма. Все установленные в законе правила назначения наказания уже отражают уголовно-правовые принципы.

Принципы справедливости и законности находят отражение в тексте общих начал назначения наказания. Принцип гуманизма пронизывает не только правила назначения наказания, особенно в части наличия исключительных норм, но и правила освобождения от наказания, также имеется достаточное большое количество изъятий при назначении наиболее строгих видов наказаний, что также является преломлением принципа гуманизма при назначении наказания.

**Заключение.** Назначение наказания – это целенаправленная последовательная деятельность суда по определению конкретной меры наказания, соответствующая установленным в уголовном законе правилам, обеспечивающая баланс публичных и частных интересов.

Баланс интересов при назначении наказания основывается на принципах назначения наказания. Обсуждая наиболее распространенные мнения ученых относительно принципов назначения наказания, следует сделать вывод, что принцип справедливости (соразмерности) относится к числу приоритетных.

Публичный интерес отражен в принципе справедливости, поскольку процесс назначения наказания напрямую связан с решением вопроса о соответствии наказания совершенному преступлению. При этом требуется учет личности виновного, что отражает его частный интерес. Именно в этом, по нашему мнению, видится баланс публичных и частных интересов при назначении наказания лицу, признанному виновным в совершении преступления.

### Библиографический список

Ашин А. А., Аникина А. А. Соотношение общих начал и принципов назначения наказания // Вестник Владимирского юридического института. – 2009. – № 2(11). – С. 63–69.

Благов Е. В. Назначение наказания (теория и практика). – Ярославль: Изд-во Ярославского гос. ун-та, 2002. – 187 с.

Воронин В. Н. К вопросу о понятии принципов назначения наказания // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2014. – № 5(37). – С. 110–112.

Дядькин Д. С. Теоретико-методологические основы назначения уголовного наказания: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2009. – 549 с.

Кругликов Л. Л. О принципах назначения уголовного наказания // Юридическая техника. – 2020. – № 14. – С. 54–57.

Курченко В. Н. Назначение наказания: теория и судебная практика. Научно-практический курс: учеб. пособие для вузов. – М.: Юрайт, 2020. – 221 с.

Мингалимова М. Ф. Назначение наказания с учетом смягчающих обстоятельств: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2019. – 254 с.

Непомнящая Т. В. Назначение уголовного наказания: теория, практика, перспективы. – СПб.: Юрид. центр «Пресс», 2006. – 781 с.

Непомнящая Т. В., Степашин В. М. Проблемы назначения наказания. – М.: Форум, 2014. – 590 с.

Рябко Н. В. К вопросу о понятии принципа назначения наказания // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2016. – № 1(22). – С. 85–90.

Сабитов Т. Р. Система уголовно-правовых принципов: моногр. / отв. ред. А. И. Чучаев. – М.: Проспект, 2012. – 240 с.

Сабитов Т. Р. Уголовно-правовые принципы: понятие, система и виды: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – Екатеринбург, 2019. – 421 с.

Сундурова О. Ф. Усиление (отягчение) уголовного наказания: вопросы дифференциации и индивидуализации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Казань, 2004. – 20 с.

Филимонов В. Д. Механизм назначения наказания как инструмент воплощения в наказании принципа справедливости // Уголовная юстиция. – 2020. – № 16. – С. 32–37.

Шкредова Э. Г. Принципы назначения наказания как один из критериев его справедливости // Уголовное право. – 2016. – № 2. – С. 102–108.

### References

Ashin, A. A. & Anikina, A. A. (2009) Sootnoshenie obshchikh nachal i printsipov naznacheniya nakazaniya [The ratio of general principles and principles of sentencing]. *Vestnik Vladimirskogo yuridicheskogo instituta*. (2), 63–69.

Blagov, E. V. (2002) *Naznachenie nakazaniya (teoriya i praktika)* [Sentencing (theory and practice)]. Yaroslavl, Yaroslavl State University. 187.

Dyadkin, D. S. (2009) *Teoretiko-metodologicheskie osnovy naznacheniya ugovolnogo nakazaniya* [Theoretical and methodological foundations for the imposition of criminal punishment]: autoabstr. of doct. jur. sc. thesis, Moscow. 549.

Filimonov, V. D. (2020) Mekhanizm naznacheniya nakazaniya kak instrument voploshcheniya v nakazanii printsipa spravedlivosti [The mechanism of sentencing as a tool for implementing the principle of justice in punishment]. *Ugolovnaya yustitsiya*. (16), 32–37.

Kruglikov, L. L. (2020) O printsipakh naznacheniya ugovnogo nakazaniya [On the principles of imposing criminal punishment]. *Yuridicheskaya tekhnika*. (14), 54–57.

Kurchenko, V. N. (2020) *Naznachenie nakazaniya: teoriya i sudebnaya praktika. Nauchno-prakticheskii kurs* [Appointment of punishment: theory and judicial practice. Scientific and practical course]. Moscow, Yurait. 221.

Mingalimova, M. F. (2019) *Naznachenie nakazaniya s uchetom smyagchayushchikh obstoyatel'stv* [Sentencing based on mitigating circumstances]: cand. jur. sc. thesis, Moscow. 254.

Nepomnyashchaya, T. V. (2006) *Naznachenie ugovnogo nakazaniya: teoriya, praktika, perspektivy* [Assignment of criminal punishment: theory, practice, prospects]. Saint Petersburg, Law Center Press. 781.

Nepomnyashchaya, T. V. & Stepashin, V. M. (2014) *Problemy naznacheniya nakazaniya* [Sentencing problems]. Moscow, Forum. 590.

Ryabko, N. V. (2016) K voprosu o ponyatii printsipa naznacheniya nakazaniya [To the question of the concept of the principle of sentencing]. *Akademicheskii vestnik Rostovskogo filiala Rossiiskoi tamozhennoi akademii*. (1), 85–90.

Sabitov, T. R. (2012) *Sistema ugovno-pravovykh printsiptov* [System of criminal law principles]. Moscow, Prospect. 240.

Sabitov, T. R. (2019) *Ugovno-pravovye printsipty: ponyatie, sistema i vidy* [Criminal law principles: concept, system and types]: autoabstr. of doct. jur. sc. thesis. Yekaterinburg. 421.

Shkredova, E. G. (2016) Printsipy naznacheniya nakazaniya kak odin iz kriteriev ego spravedlivosti [The principles of sentencing as one of the criteria for its fairness]. *Ugolovnoe pravo*. (2), 102–108.

Sundurova, O. F. (2004) *Usilenie (ot'yagchenie) ugovnogo nakazaniya: voprosy differentsiatsii i individualizatsii* [Strengthening (aggravation) of criminal punishment: issues of differentiation and individualization]: autoabstr. of cand. jur. sc. thesis. Kazan. 20.

Voronin, V. N. (2014) K voprosu o ponyatii printsiptov naznacheniya nakazaniya [To the question of the concept of the principles of sentencing]. *Vestnik Altaiskoi akademii ehkonomiki i prava*. (5), 110–112.

### Информация об авторах

**Иван Яковлевич Козаченко** – доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой уголовного права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (e-mail: uglaw@yandex.ru).

**Евгения Евгеньевна Мелюханова** – кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (e-mail: melyukhanova@list.ru).

### Information about the authors

**Ivan Ya. Kozachenko** – Doctor of Juridical Sciences, Professor, Head of Criminal Law Department, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: uglaw@yandex.ru).

**Evgenia E. Melyukhanova** – Candidate of Juridical Sciences, Assistant Professor, Assistant Professor of Criminal Law Department, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: melyukhanova@list.ru).

© И. Я. Козаченко, 2023

© Е. Е. Мелюханова, 2023

Дата поступления в редакцию / Received: 01.06.2023

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023

**Information for citation:**

Kuchina Yu. A. (2023) Social Investment as a Tool for Aligning Private and Public Interests in Labor Law. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 45–57. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_45.

**Для цитирования:**

Kuchina Yu. A. Social Investment as a Tool for Aligning Private and Public Interests in Labor Law // *European and Asian Law Review*. 2023. № 1. Т. 6. С. 45–57. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_45.

UDC 349.2

BISAC LAW054000

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_45

*Research Article*

## SOCIAL INVESTMENT AS A TOOL FOR ALIGNING PRIVATE AND PUBLIC INTERESTS IN LABOR LAW

**YULIA A. KUCHINA***Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0000-0002-7290-5373

*This research work attempts to assess the potential of using social investment as a tool for aligning public and private interests, which is especially relevant in the context of the impact of modern global challenges on the sphere of work. Based on such a category as ‘interest’ used by the legislators to characterize the goals and objectives of labor law, the author summarized that in the context of modern global challenges, like never before, it is necessary to align the interests of the parties in the labor relationship, as well as the government for the purpose of mutual support and mutual assistance in solving social issues. Having studied the policy declarations of the United Nations on sustainable development and the International Labor Organization on the future of the sphere of work, the author came to the conclusion that the international trend is to treat the laborer as an investment object, and the Russian Federation is ready to follow this trend. This is evidenced both by the 2020 amendments to the Constitution of the Russian Federation, which laid the conceptual foundations for the development of a social welfare state as a state of social investment, and by strategic planning documents that outline the social policy. The research work draws attention to the fact that the adopted federal law on public and private partnership provides for private investment objects that can have a positive impact on the sphere of work, however, nowadays it is not focused on social investment in this particular area. Besides, there is a kind of contradiction with the institution of social partnership, traditional for labor law, aimed at the interaction between employees and employers, therefore it seems important to determine whether these types of partnerships should interact with each other when addressing issues of social investment in the sphere of work. The author has also identified the directions in which the development of law on social investments should take place, and demonstrated some of the difficulties that investors face due to the lack of elaboration of this aspect of the labor law.*

**Key words:** *balance of interests, social investment, welfare state, corporate social responsibility, human capital, sustainable development*

## СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ КАК ИНСТРУМЕНТ СОГЛАСОВАНИЯ ЧАСТНЫХ И ПУБЛИЧНЫХ ИНТЕРЕСОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Ю. А. КУЧИНА

Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
ORCID ID: 0000-0002-7290-5373

*В настоящем исследовании предпринята попытка оценить возможность использования социального инвестирования в качестве механизма, позволяющего согласовать публичные и частные интересы, что является особо актуальным в условиях влияния современных глобальных вызовов на сферу труда. Оттолкнувшись от категории «интерес», используемой законодателем для характеристики целей и задач трудового законодательства, автор резюмировал, что в условиях современных глобальных вызовов как никогда требуется согласование интересов сторон трудового отношения, а также государства в целях взаимной поддержки и взаимопомощи в решении социальных вопросов. Изучив программные документы Организации Объединенных Наций об устойчивом развитии и Международной организации труда о будущем сферы труда, автор пришел к выводу, что международным трендом становится рассмотрение человека труда как инвестиционного объекта, и Российская Федерация готова следовать данному тренду. Об этом свидетельствуют как поправки 2020 г. в Конституцию РФ, заложившие концептуальные основы развития социального государства как государства социальных инвестиций, так и документы стратегического планирования, формирующие социальную политику.*

*В исследовании обращено внимание на то, что принятый Федеральный закон о государственно-частном партнерстве предусматривает объекты частного инвестирования, которые могут оказать положительное влияние на сферу труда, однако на сегодняшний день он не ориентирован на социальные инвестиции именно в данной сфере. Кроме того, возникает своеобразное противоречие с традиционным для трудового права институтом социального партнерства, направленным на взаимодействие работников и работодателей, поэтому представляется важным определиться с тем, как должны взаимодействовать между собой данные разновидности партнерства при решении вопросов социального инвестирования в сфере труда. Также автором определены направления, по которым должно происходить развитие законодательства о социальных инвестициях, и продемонстрированы отдельные сложности, с которыми сталкиваются инвесторы из-за непроработанности под данным углом трудового законодательства.*

**Ключевые слова:** баланс интересов, социальные инвестиции, государство всеобщего благосостояния, корпоративная социальная ответственность, человеческий капитал, устойчивое развитие

**Introduction.** In the development of any branch of law, the goals and objectives of its legal regulation are no small matter. The Labor Code of the Russian Federation, which entered into effect twenty-one years ago, consolidated the establishment of public guarantees for labor rights and freedoms of citizens, the creation of favorable working conditions, and the protection of the rights and interests of employees and employers as the fundamentals of the labor law, a ‘system of intentions’ requiring achievement under the conditions of the transition to market relations, and the emergence of new trends in personnel management. The achievement of these goals is possible only when solving certain tasks facing labor law, which are also reflected in Article 1 of the Labor Code of the Russian Federation, such as the creation of the necessary legal conditions to achieve optimal balance between the interests of the parties in labor relations, the interests of the government, as well as the legal regulation of labor relations and other relations directly related to them.

The use of such a category as ‘interest’ in the preamble of the crucial labor regulatory act is typical not only of our country: for example, the legislators of the Republic of Kazakhstan also consider as a task of labor law the creation of the necessary legal conditions aimed at achieving a balance of interests

---

of the parties in labor relations, without mentioning the interests of the government, however, recognizing social stability and public consent as the legal result of regulation of the relations (Article 3 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan). In the Labor Code of the Republic of Belarus, on the contrary, the category of interest is not designated as an objective for labor law; the legislators consider the establishment and protection of mutual rights and obligations of employees and employers as one of the basic objectives (Article 2 of the Labor Code of the Republic of Belarus). There is no doubt that achieving a balance between the interests of employees and employers at the macro level will lead to mutual consent and stability, given that balance is 'one of the conditions for social peace' [Leskina, 2020:144]; however, I agree with the opinion of Professor L. V. Zaitseva who believes that 'the indication of the government as the third interested participant in relations in the sphere of work does not seem to be accidental' [Zaitseva, 2015: 181]. I believe that the reason for mentioning the government in the Russian code as a third party, whose interests are to be taken into account, is due to the fact that public and private interests collide with each other in labor law. According to A. L. Shvedov, 'public interests' include those social interests that are aimed at the benefit of a non-specific group of persons, formalized and guaranteed by power entities, and determine the legal status of the latter. Private interest is directed at the benefit of an individual or a specific group of individuals and is determined by their independent will' [Shvedov, 2010:77].

The government, being the main regulator of labor relations, is constantly looking for the optimal balance of private interests, using the resources available to it, primarily within the framework of lawmaking. For example, by obliging the employer to establish a part-time work schedule for certain categories of employees at their request, for a long time the Labor Code has not given any explanations as to how to establish a work and rest schedule in this case if the parties cannot agree. The legislators tried to resolve the long-term conflict and in 2017 made an amendment to Article 93 of the Labor Code of the Russian Federation that a schedule is established taking into account the wishes of the employee, and the production environment (working conditions) of this employer. Subsequently, a reasonable assurance appeared as to what circumstances should be taken into account in case of a conflict of interests of the parties.

Additionally, the government also has its own public interests, which are manifest in developing state policy in general and social policy in particular. For example, in the Decree of the President of the Russian Federation No. 400 dated 07.02.2021 'On the National Security Strategy of the Russian Federation', the national interests of the Russian Federation are defined as 'objectively significant needs of the individual, society and the government for security and sustainable development', i.e., the interests of the state are declared as the needs of such entities as a person, society and the state itself. Analysis of the labor law shows that in certain cases, public interests prevail over private ones. For example, the Labor Code, since the time of its coming into effect, has been putting a ban on terminating an employment contract with a pregnant woman on the initiative of the employer, except in the event of the liquidation of an organization or winding up of an individual entrepreneur. The above unconditional ban testifies to the complete disregard by the government of the production interests of the employer, the impossibility of exercising the right to independent personnel decision-making, management of labor, and ultimately leads, on the one hand, to a feeling of permissiveness on the part of individual pregnant women, the commission of disciplinary offenses by them, indicating gross violation of labor duties, given that they are not afraid of other less severe disciplinary sanctions, and, on the other hand, to even greater reluctance by employers to hire women of child-producing age in general, which ultimately negatively affects their legal status in the labor market.

The above example shows that at of to date, the government has failed in its attempt to align the interests of the parties in the labor relationship, since it has actually set on a pedestal its interests in solving demographic problems: the aforementioned Presidential Decree No. 400 dated 07.02.2021 classifies the people's saving as national interests and strategic national priorities of Russia, one of the ways to implement which is to increase the birth rate as a prerequisite for increasing the population of Russia. This problem is solved in various ways, including with the help of the prevalence of the protective function of labor law in relation to pregnant women. This approach seems to be erroneous, since the same Decree provides for sustainable development of the Russian economy on a new background technology as another national interest, which, among other things, should be implemented by increasing labor productivity through the modernization of industrial enterprises and infrastructure, digitalization,

use of artificial intelligence technologies, creation of high-tech jobs, which proves the thesis that the production function of labor law is also significant and relevant, whereas its implementation on the proper level faces serious obstacles.

Considering that the Russian Federation is currently facing a variety of challenges affecting the sphere of work, including, inter alia, demographic challenges (population aging, falling birth rates, high mortality at working age, outflow of migrants, etc.), and digitalization of the economy (changes in the forms employment, the need to protect 'new workers' (for example, those employed on Internet platforms), the blurring of the line between work and free time, the 'withering away' of the profession, etc.), and epidemiological instability (including the COVID 19 pandemic and the threat of outbreaks of other infectious diseases, both new and old, which were considered eliminated in Soviet times), and geopolitical threats (sanction pressure from Western countries, the outflow of foreign capital, participation in a special military operation, etc.), and sociocultural challenges (deformation of value orientations, a lower level of law and order, the general level of society's culture, etc.), it has become extremely important for Russia to find effective mechanisms for aligning the interests of the employer, the government and employees, which can help the country overcome challenges. Social investment aimed at implementing a human-centric agenda, which has become the international trend in the last decade, seems to be one of such tools enabling us to take a fresh look at the balance of interests of participants in the sphere of work and contribute to the implementation of social policies in order to achieve economic efficiency and reveal the human potential.

**Materials and methods.** Achievement of the goal set in this research work predetermined the use of such general scientific and specific scientific research methods as scientific analysis, system and structural analysis, comparative legal method, and technical legal research method. The author studied the main aspects of the scholarly discussion on the research topic, using an interdisciplinary approach, analyzed certain provisions of Russian labor law in comparison with the law of the EAEU member states, identified provisions that may be adopted, made generalizations and independent conclusions.

**Results.** The research made it possible to come to the following conclusions:

1. In the context of global challenges, the mechanism for social investment has the potential of becoming a forward-looking approach to aligning private and public interests, helps to separate areas of responsibility for solving social problems between businesses and the government on mutually beneficial terms: the government receives organizational, technological, financial assistance in implementing projects of public importance, and at the same time provides financial support to the employers in conditions of uncertainty, which makes it possible to strengthen the position of employees and more effectively settle employment issues, as well as to encourage employers to further cooperate with the government in order to solve social problems.

2. Due to strengthening of the social block in the Constitution of the Russian Federation in 2020, the conceptual basis was laid for building a social investment state in Russia as a promising direction for the development of a social welfare state.

3. The basis for social investment relations is Federal Law No. 224-FZ dated July 13, 2015 on public and private, municipal and private partnerships, however, social partnership relations have been developing in the sphere of work for several decades, aimed at ensuring the alignment of interests of employees and employers on the regulation of labor relations and other directly related relations. As a consequence, in order to develop social investment, it is necessary to determine how these types of partnerships should interact with each other in order to overcome the challenges of the sphere of work.

4. The leading areas of social investment should be those aimed at ensuring greater activity by citizens in the economic and social spheres (education, employment, promoting the health of workers), i.e., investments should be related to human capital, which will allow Russia to comply with international trends and strengthen its position in the global community.

**Discussion.** Pursuing an active search for means of overcoming the environmental disaster, the United Nations introduced the term 'sustainable development'. In the Report of the International Commission on Environment and Development 'Our Common Future' of 1987, it was proposed to understand this term as 'development that satisfies the needs of the present without creating a threat for the future generations of inability to satisfy their own needs. The sustainable development strategy is aimed at achieving harmony between people, society, and nature'. In the Summary document of the UN Conference on Sustainable Development in 2012, the governments emphasize that sustainable development is



primarily focused on people, and in view of the above, the world must be built on the principles of justice, equality and inclusiveness, for which it is necessary to work towards sustainable and inclusive economic growth, social development and environmental protection, and thus achieve the common good.

In 2015, the UN General Assembly adopted the Agenda for Sustainable Development for the period until 2030 ‘Transforming Our World’, which established ‘a comprehensive, forward-looking and human-centric set of universal and transformative goals and objectives’. Item 27 of the Agenda emphasized that deserving work for all would be driven by a vibrant, sustainable, innovative, human-centric economy. The opportunity to get a decent job in the future will ensure a decent standard of living for people, the ‘benchmark of which is the high-tech potential of human production activity, the rational use of natural resources in order to obtain sustainable income, the distribution and redistribution of income based on the principle of social justice, excluding too stark a social difference between the rich and the poor’ [Nevinskiy, 2018:60].

Four years later, the Global Commission on the Future of Work, formed earlier within the framework of the International Labor Organization, presented the report ‘Working for a Better Future’, in which the members of the Commission invited social partners – employers, trade unions, governments – to participate in developing policies aimed at investing in the future sphere of work. The first thing that the ILO representatives chose as an object of investment was human capabilities, including the realization of the right to lifelong learning, gender equality, universal social protection from birth to old age, institutions, policies and strategies that support people during transition processes in the sphere of work; the second thing was the labor market institutions (establishment of a universal labor guarantee, strengthening control over working time, reinforcement of social dialogue with the active participation of the government, introduction and use of technologies for the benefit of worthy work); while the third thing was decent and stable employment, including encouragement of investment in the most significant areas of the economy (care economy, green economy, rural economy, and digital economy), change in the structure of business incentives by developing long-term investment relations, including by updating the fiscal policy, accounting, and forming additional indicators of human development and well-being. Thus, the ILO considers investments from the state, employers and employees to be the main driver for the future of the sphere of work.

Currently, a new concept of a social-welfare state, called the ‘social investment welfare state’, is widely used in world practice, ‘the main goal of implementing the programs of which should be as follows: creating employment opportunities for the greatest possible number of people; growth in labor productivity; ensuring the overall economic stability of society in combination with overcoming the consequences of recurrent socio-economic crises’ [Samygin & Samygina & Popov, 2021:62].

The concept of ‘social-welfare state’ for the first time received a detailed legal justification in the middle of the 19<sup>th</sup> century in the works of the German legal expert and economist Lorenz von Stein who believed that such a state ‘shall maintain absolute equality in rights for all different social classes, for an individual self-determined individual due to its power. It is obliged to contribute to the economic and social progress of all its citizens, because the development of one is a condition for the development of the other, and in this sense we are talking about a public or social-welfare state’ [Stein, 1876:215]. This concept was embodied in the Constitutions of many states that created a system of guarantees as part of pension benefits and health care, free education, social services, and insurance. However, by the middle of the 20<sup>th</sup> century, in developed Western countries, the social-welfare state began to compete with the ‘state of universal prosperity’, ‘well being state’, ‘prosperity state’ (‘welfare state’). For example, the Encyclopedia Britannica proposes understanding the state of universal prosperity as a ‘concept of government in which the state or a well-established network of social institutions plays a key role in the protection and promotion of the economic and social well-being of citizens. It is based on the principles of equality of opportunity, equitable distribution of wealth, and public responsibility for those unable to avail themselves of the minimal provisions for a good life<sup>1</sup>’. According to O. S. Zabalova, the social-welfare state and the welfare state are not identical in their content: ‘the ‘social-welfare state’ rather indicates the social orientation of state policy, the desire to ensure a high level of social guarantees; whereas the ‘welfare state’ characterizes the already existing quality of social relations, and manifests the achievement of the goals of social policy’ [Zabalova, 2022:23].

<sup>1</sup> *Welfare state*. Britannica, available at: <https://www.britannica.com/topic/welfare-state>.

The need to rethink the concept of the social-welfare state is due to the crisis in its traditional model: according to Professor T. Yu. Sidorina, this crisis went through three stages, namely, economic (rising unemployment and the emergence of new forms of poverty, late 1970s), ideological (bureaucratization of the machinery of government, 1980s), and conceptual (rethinking the concept of social solidarity, dependency, social rights and the legitimacy of state intervention in the social sphere, 1990s) [Sidorina, 2005]. The 2008–2009 crisis revitalized the ideas of neo-liberals who believe that social spending diverts capital from production, and therefore it is necessary to implement a policy that provides for a reduction in state social spending, increasing the requirements for their beneficiaries, and the ‘privatization’ of certain state and municipal services in the social sphere [Seresova, 2021]. However, the ideas of the neo-liberals also met with resistance, since the final political decisions, although they contributed to economic growth, could not overcome poverty. That is why the concept of the social investment state began to develop, the economic foundation of which, among other things, was laid by Nobel laureate A. Sen, according to which social policy should ultimately contribute to broadening the chances for people [Sen, 2004].

The idea of a social investment state is based on the concept that ‘programs that create employment opportunities and ensure productivity growth contribute to the economic sustainability of the state... the social-welfare state is converted from a burden into a resource for economic development’ [Sinyavskaya, 2020:23], whereas social investment ‘should be understood as a transition from the traditional passive state, which focused on income support, to a state that contributes to the creation of economic opportunities and prospects associated with fulfillment of the individual’s potential and their inclusion in the labor market’ [Chubarova, 2015:19]. According to researchers of the social investment state, it has certain advantages as compared to the traditional welfare state, since it is based on:

1) striving for aligning the economic and social policies, since without a society with a good education, health care, housing and other social infrastructure, the knowledge-driven economy cannot function effectively;

2) commitment to equality of opportunity – in the social investment state, it is not just the increase in economic growth that matters but also the fair distribution of its results;

3) increase in participation of citizens in the economy, their greater activity in economic and social terms [Chubarova, 2015].

The social investment state involves the implementation of an active policy in the field of employment, with several main directions of investment: firstly, this is investing in general and vocational education, retraining and advanced training, especially for those people who are exposed to high risk of social exclusion; secondly, social insurance, primarily in terms of being granted social leave for child care; the third direction is the system of social services for the family, aimed both at organizing child care so that their parents can resume their employment activity, and at caring for elderly people, the disabled, again, to enable the employable relatives caring for them to combine care with work [Seresova, 2018].

The state in this case plays the role of an ‘investor of the first instance’ (the term was introduced by Professor of London University College Mariana Mazzucato), since ‘it is the state that must anticipate the emergence of markets and provide long-term or ‘patient’ capital in the early stages of project development’<sup>2</sup>. The state also plays the role of the organizer in supporting and developing the social investment market, developing both strategic directions for investment projects and improving the legislative and incentive framework to attract investors. For example, in 2017, the Australian government adopted the Social Investment Principles, which are binding when governments are involved in a social impact investment transaction, and a year later, a social innovation and social finance strategy was developed in Canada. As the regulator of the investment process in relation to the development of the social sphere, the state should ensure the following: ‘providing a legislative framework for the economic behavior of business structures and households; formation of conditions for placing a state order and rules for the functioning of enterprises in the public sector of the economy; support and cooperation with civil institutions; elaboration of general guidelines for the development of social investment; development of mechanisms for interaction between the social investment subjects; control over investment processes in the social sphere; assessment and monitoring of processes in the social sphere... social profile of the budget, which would provide sufficient amounts of consolidated spending on social development’ [Derkach, 2014:108–109].

<sup>2</sup> Buev, M. (2019) *The State as an investor of the first instance*. Vedomosti, available at: <https://www.vedomosti.ru/opinion/columns/2019/12/22/819385-gosudarstvo-investor>.

Since the state needs to attract private investment to solve social problems, it needs not only to appeal to the social responsibility of businesses but also to make them interested in the investment process, to show the associated benefits. ‘Social impact investing’ (impact investments) has become such a tool. The Global Impact Investors Network, which currently unites more than 2,000 investors, further proposed interpreting this term as ‘investments in companies, organizations and funds in order to obtain both a social and environmental effect, as well as financial return’. The European Sustainable Investment Forum has proposed the concept of ‘sustainable and responsible investment’, which, in its opinion, is ‘a true manifestation of the major changes in thinking associated with the huge environmental and social problems facing our world’<sup>3</sup>.

Despite a number of terminological approaches, impact investing is always characterized by the fact that it leads to a combination of financial and social/environmental outcomes, the latter of which is not a side effect of the financial outcome but rather a pre-designed goal that can also be assessed and measured. In view of the above, impact investing is closely related to corporate social responsibility, which, according to clause 2.18 of ISO 26000-2012 ‘Guidelines for Social Responsibility’, refers to the ‘responsibility of an organization for the impact of its decisions and activities on the society and the environment by means of exercising transparent and ethical behavior that promotes sustainable development, including the personal health and well-being of the society at large, accounts for expectations of stakeholders, corresponds to the requirements of applicable law and is consistent with international behavioral standards, which is integrated into activities of the organization in general and is applied in its relationships’. At the same time, the relationship between these concepts can be different: some companies consider social investment as an ideology of corporate social responsibility, while others consider it a type of social activity of a corporation, often implying public and private and multilateral partnerships for the implementation of environmental and social projects.

After the adoption of the Agenda for Sustainable Development for the period until 2030 by the United Nations in 2012, 17 goals and 169 their corresponding objectives, as well as indicators for sustainable development started to be used as indicators that are tracked as part of the investment cycle. For example, if we talk about the sphere of work, there is no doubt that every sustainable development goal can bring a positive effect to the sphere of work as well, but the most suitable targets for investment seem to be such sustainable development goals as the elimination of poverty (goal 1), good health and well-being (goal 3), high quality education (goal 4), gender equality (goal 5), decent work and economic growth (goal 8), reduced inequality (goal 10), and partnerships in the interests of sustainable development (goal 17). The last sustainable development goal is to establish inclusive partnerships at ‘the global, regional and local levels, built on principles and values, shared vision and common goals, aimed at satisfying the needs of people and the planet’, which can be done through mobilization of domestic resources, additional financial resources from a variety of sources for developing countries, and the adoption and application of investment incentive regulations for the benefit of the least developed countries.

Most often, impact investing is implemented in four directions:

‘refusal to invest in ‘harmful’ risks;

innovative solution to social problems of society under the market conditions;

intra-corporate investments in the human capital of the corporation’s employees;

investments in the development of regions of presence’ [Chudinov, 2016: 55].

For example, investors are not ready to support companies that do not comply with labor laws, allow discrimination, violate the fundamental rights of citizens in the field of labor, produce alcohol, cigarettes, weapons, are environmentally unsafe, engage in birth control, etc. At the same time, they are interested in investment projects related to creating and organizing jobs for citizens facing the threat of social exclusion, raising the educational level of employees, and improving their health.

If we assess the readiness of the Russian Federation to introduce the approach of social investment into the basic goals of sustainable development on labor issues, we can say that certain steps in this direction have already been taken. Almost thirty years ago, the Constitution proclaimed Russia to be a social-welfare state ‘the policies of which are aimed at creating conditions that ensure a decent life and free development

---

<sup>3</sup> *EFAMA Report on Responsible Investment 2014*. Available at: [https://www.efama.org/Publications/Public/Responsible\\_Investment/140228\\_Responsible\\_Investment\\_Report\\_online.pdf](https://www.efama.org/Publications/Public/Responsible_Investment/140228_Responsible_Investment_Report_online.pdf).

of a person'. The characteristics of the social-welfare state, including, among other things, the basic standards of the sphere of work, were strengthened by fundamental human-centric values and principles, thanks to amendments to the Constitution in 2020: in particular, Article 72 establishes joint jurisdiction of the Russian Federation and its constituent entities for 'coordination of healthcare issues, including ensuring the provision of affordable and high-quality medical care, maintaining and strengthening public health, creating conditions for a healthy lifestyle, building a culture of responsible attitude of citizens towards their health; social protection, including social security'; it was determined that the system of pension benefits for citizens should be based on the principles of generality, justice and solidarity between generations, subject to the indexing of pensions at least once a year (Article 75), and Article 75.1, added to the Constitution, proclaimed readiness of the state to create 'conditions for sustainable economic growth of the country and improvement in the well-being of citizens, for building mutual trust of the state and society', to guarantee 'the protection of the dignity of citizens and respect for the laborer', to ensure 'a balance between the rights and obligations of a citizen, social partnership, economic, political, and social solidarity'.

Through the amendments to the Constitution of the Russian Federation, 'instead of a benefactor social-welfare state, we have a social-welfare state that in many respects acts as a partner to civil society and its institutions. A state that, on the basis of close interaction and social solidarity with civil society and its institutions, creates favorable living conditions for a person. By interacting with such a social-welfare state, both civil society and a particular person will be forced to change the role of a dependent and passive observer to the role of an active partner participant in the social-welfare state in improving the standard of living, their own well being and the development of the social and economic sphere' [Saudakhanov, 2021:61].

It should be mentioned that the concept of 'laborer' appeared in the Constitution of the Russian Federation, which can also be discussed from the viewpoint of social investment. We can say, 'the basis of the 'laborer' concept is the movement of a market participant as a new force of social progress and intellectual activity' [Kritskiy, 1991:17]; the paradigm of the development of a laborer is represented by the theory of human capital, which requires investment both from society and from the person himself. Since human capital is considered as 'a reserve of knowledge, skills, abilities, intellectual and physical abilities developed and mastered as a result of investments by the state, enterprises, individuals, which can be used or are used in order to obtain or to increase the income of a society, enterprise or employee' [Bychenko, 1999:49], the areas of investment in it are quite diverse and include lifelong education, health, career guidance, formation on moral values, motivation to work, mobility, and realization of reproductive capabilities. Moreover, timely and purposefully made investments in human capital, both tangible and intangible, become even more valuable over time than investments in equipment, technologies, etc.

However, it should be recognized that there has not yet been adequate regulatory control over social investment in the sphere of work. The institution of social partnership, understood by the legislator as 'a system of relations between employees (representatives of employees), employers (representatives of employers), state authorities, local governments, aimed at ensuring the alignment of the interests of employees and employers on issues of regulating labor relations and other relations directly related thereto' (Article 23 of the Labor Code of the Russian Federation) is traditional for labor law. I would like to emphasize that the institution of social partnership is aimed precisely at aligning the interests of employees and employers. At the same time, a few years ago, Federal Law No. 224-FZ of July 13, 2015 'On Public and Private Partnerships, Municipal and Private Partnerships in the Russian Federation and Amendments to Individual Legislative Acts of the Russian Federation' was adopted, which defined these types of partnerships as 'cooperation between a public partner, on the one hand, and a private partner, on the other hand, which is legally formalized for a certain period and based on the pooling of resources, the distribution of risks, which is implemented on the basis of an agreement on public and private partnership, an agreement on municipal and private partnership, concluded... in order to attract private investment to the economy, ensure the availability of goods, works, services and improve their quality by public authorities and local governments', which means that the state considers social investment precisely as an agreement between a private investor and the state. Based on this definition, two conclusions can be made: firstly, despite the fact that this law defines more than 20 targets for attracting private investment, which, of course, can have a positive impact on the sphere of work, however, it lacks investment targets that are

important specifically for developing labor law; currently, the law is still aimed at resolving issues of social infrastructure. Secondly, public and private partnership does not involve citizens or their representatives as a party. As applicable to the area of social investment on labor issues, both types of partnership have pros and cons, therefore, it is necessary to develop a mechanism for their interaction and develop it from a legal standpoint and in the area of labor law.

When determining strategies, directions, sources of investment in a laborer, one should not forget about the balance of interests of the parties and the state, about assessing the intermediate results obtained, and adjusting the tools for achieving them if warning signs of their inefficiency are identified.

For example, the state investment in the health of citizens is screening medical examination of citizens. It should seem that the chosen tool for the implementation of the goal of sustainable development 'good health and well-being' was chosen optimally: it does not require financial costs for the population, it has a positive connotation, i. e., it is aimed at caring for citizens, but it is not yet possible to assert its real effectiveness. The Ministry of Health of the Russian Federation, summing up the results of screening medical examinations in 2022, noted that about 68 million citizens (46 %) were medically screened, and within a year, the coverage should increase by almost half and reach 70 %. However, in the opinion of the Audit Chamber, these figures are overestimated and, based on the results of execution of the budget of the Federal Compulsory Medical Insurance Fund, its auditors came to the conclusion that much fewer citizens were medically screened, accounting for only 51 million people<sup>4</sup>.

As experts note, it is not the number of people who have undergone periodic medical screening examination that is important, but its quality: 'disease detection has become an end in itself, and not a tool for selecting patients for subsequent effective treatment', 'the relationship between conducting screening medical examinations and subsequent actions to treat identified patients has not been worked out; existing resource constraints are not taken into account, primarily the weakness of primary health care' [Sheiman & Shishkin & Shevsky et al. 2021:22], especially in small towns. Additionally, periodic screening medical examination does not always achieve an effect due to the peculiarities of its labor and legal regulation. In particular, the employee does not have the right to choose the day of screening medical examination, they must coordinate it with the employer, which leads to the situations when medical institutions refuse citizens to undergo periodic screening medical examination, since on the dates specified by their representatives the employee is not allowed to be absent from work, and the employee is supposed to choose the convenient dates without the approval of the medical institution. At the same time, employees under the age of 40 are guaranteed only one day to undergo a screening medical examination, which is often not enough to pass tests and consult with specialists, while Article 128 of the Labor Code does not provide unpaid leave of absence for this case. For this reason, employees often either do not complete the screening medical examination, or immediately refuse to participate in it; accordingly, the employment and labor laws need to be improved. I believe that the area of investing in health care can also be supported by the activation of corporate programs to improve the health of employees, which are one of the most effective forms of investment in human capital. For example, Severstal PJSC, has developed and is implementing a comprehensive program 'Health of Severstal', which just solves the problem of weakness in primary health care. The Severstal medical unit includes paramedic health centers, polyclinics, a hospital, dental surgery, a maternity hospital with a female consultation; there is outpatient observation, there are schools for treating diabetes, arterial hypertension and weight loss, and a system of voluntary medical insurance is used actively.

Vocational education and training also opens new opportunities for investment in the framework of achieving sustainable development goals, helping people in difficult life situations. For example, since 2021, the Russian Federation has been actively involved in financing and organizing additional vocational training for citizens, while implementing the federal project 'Employment promotion' the national 'Demography' project, under which more than 67 thousand people have completed training courses. This project is designed to overcome the difficulties in finding employment that people may face, for example, due to age, having children of preschool age, the threat of dismissal, being unemployed, etc., which means that it prevents or combats social exclusion. Through the implementation of this project, it has

---

<sup>4</sup> *Statistics passed medical examination* (2023). Kommersant, 62, available at: <https://russiasnews.com/the-statistics-passed-the-medical-examination-newspaper-kommersant-no-62-7507-dated-04-11-2023/>.

become possible to improve skills and demand in the labor market, change the type of activity or start one's own business. It should be noted that the regulatory framework of the federal project – Decree No. 800 of the Government of the Russian Federation dated May 27, 2021 'On Implementing Measures to Organize Vocational Training and Additional Professional Education for Certain Categories of Citizens for the Period until 2024', is being improved on an ongoing basis, which is a manifestation of actual monitoring of the effectiveness of the project and the prompt elimination of problems. For example, currently, those who wish to receive education in a public sector, must be provided by the public service for vocational guidance (which was not included in the original version of the document), as a result of which the issue of the feasibility of undergoing vocational training or receiving further vocational education is decided, which means that budget money for education is saved that will not bring the return necessary for the state and the individual. At the same time, the 'Digital Professions' project of the federal project 'Personnel for the Digital Economy' of the national program 'Digital Economy', which is in demand in the face of the challenges of the digital economy, intended to train citizens in digital competencies in demand for the Russian labor market on a fee-paid basis from 50 % to 100 % of the cost of training, was forced to be frozen due to a lack of financing. In the context of economic and political instability, this situation testifies precisely to the social orientation of the state and the conscious choice of a project subject to state support – assistance in training in order to promote the employment of those who cannot afford to pay for education.

It seems that investing in education related to the implementation of corporate social responsibility can help citizens and the state in a situation where they need to constantly improve their qualifications. For example, employers can enter into agreements with educational institutions, both providing financial support to students and teachers, and organizing internships, giving employment opportunities to promising students. The above can be evidenced by interaction between Tambov State Technical University and the Black Bears IT Company, which develops mobile games that are played by more than 15 million people. In November 2022, they signed an agreement on implementing a grant program to support tutors teaching students modern software development tools. This company also sponsors IT marathons among students, the winners of which receive not only valuable prizes but also the opportunity to have an internship in the company<sup>5</sup>. The creation of corporate universities is also an example of social investment. For example, Sberbank of Russia PJSC, Sibur Holding PJSC, Russian Railways JSC, MTS PJSC, etc. have corporate universities. In 2022, at the federal level, it was decided to create a corporate university to develop quantum computing using the facilities of Rosatom State Corporation, which will involve leading educational organizations of higher education implementing programs of advanced education related to the development of quantum computing and best practices<sup>6</sup>.

In addition, while implementing the ideas of social investment, the government should actively develop mechanisms to protect investments and investors in this process. For example, an obligation for the employer to provide employees who successfully finished in-person and remote and part-time forms of education, provided that they receive an education of the appropriate level for the first time, additional paid holidays for passing intermediate and final certification. However, it is not uncommon for an employee to quit after receiving an education, and the employer, having paid vacations, and in certain cases travel to the place of study, does not receive a positive effect from the completion of the training course by the employee, primarily in the form of a return on the acquired qualification. There could also be the situation when an employee receives an education in the field that initially does not meet the interests of the employer but has to bear an obligation to provide state guarantees. In this matter, the labor law needs to be revised, since it puts the employer in the position of a 'forced investor'.

**Conclusion.** Thus, due to social investments, a transformation of the social state is taking place, the main task of which is to maintain the income of citizens, into a social-welfare state that pursues a policy of promoting employment, which ultimately leads to the creation of opportunities and prospects associated with the revelation of human potential, including with the help of labor.

---

<sup>5</sup> Volodina, O. *Tambov University signed an agreement with the IT company Black Bears on grant support for teachers.* Available at: <https://www.tambov.ru/tambov-news/economics/item/10925-tambovskij-vuz-podpisal-soglashenie-s-it-kompaniej-chenye-medvedi-o-grantovoj-podderzhke-prepodavatelej.html>.

<sup>6</sup> Gureeva, U. (2022) *A corporate university for the development of quantum computing will appear in Russia.* Available at: <https://rg.ru/2022/11/24/v-rossii-poiavitsia-korporativnyj-universitet-po-razvitiu-kvantovyh-vychislenij.html>.

Social investment is aimed at mutual assistance to businesses and the state in solving problematic issues of education, maintaining and strengthening the health of citizens, mobility, overcoming difficulties in finding employment and choosing a profession.

The task of the state as the 'first investor' is to make the sphere of work attractive for investment, ensure the protection of the rights and interests of investors, help companies, individual entrepreneurs who are ready to engage in social entrepreneurship, as well as all employers of small- and medium-sized businesses if they encounter problems associated with the threats that our country has faced in recent years.

To implement social investment programs, it is also necessary to modernize labor law, especially on the issue of employee training. I believe that the interest of the state in this tool for aligning interests indicates its prospects and demand in the sphere of work, which means that it implies the future study of the chosen topic.

**Acknowledgements:** the reported study was funded by USLU named after V. F. Yakovlev according to the project of the scientific school № 0504/23.

**Финансирование:** исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В. Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23.

## References

Bychenko, Yu. G. (1999) *Formirovanie chelovecheskogo kapitala: social'no-ekonomicheskij aspekt* [Formation of human capital: socio-economic aspect]. Saratov: Izd-vo Saratovskogo un-ta. (in Russian)

Chubarova, T. V. (2015) Gosudarstvo social'nyh investicij – novyj povorot v social'noj politike? [Social investment state: a new shift in social policy?]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, 6, 14–28. (in Russian)

Chudinov, O. O. (2016) Social'no otvetstvennoe investirovanie: vidy i znachenie [Socially responsible investment: types and significance]. *Social'no-ekonomicheskij i gumanitarnyj zhurnal Krasnoyarskogo GAU*, 4, 53–66. (in Russian)

Derkach, Yu. V. (2014) Tendencii i mekhanizmy razvitiya social'nogo investirovaniya [Trends and mechanisms of social investment development]. *Nauchnyj vestnik: Finansy, banki, investicii*, 4, 107–113. (in Russian)

Kritskiy, M. M. (1991) *Chelovecheskij kapital* [Human capital]. Leningrad. Izd-vo Leningradskogo un-ta. (in Russian)

Leskina, E. I. (2020) Ustanovlenie balansa interesov rabotnika i rabotodatelya: pravila i osnovy metodologii [Balancing the interests of an employee and an employer: the rules and methodological bases]. *Rossijskij juridicheskij zhurnal*, 1, 144–151. (in Russian)

Nevinskiy, V. V. (2018) Pravo cheloveka na dostojnyuyu zhizn' v sisteme konstitucionnyh cennostej Rossii (ne vzyatyj rubezh postsovetsoj istorii) [The human right to decent life in the system of constitutional values of Russia (an unconquered milestone of the post-Soviet history)]. *Konstitucionnoe i municipal'noe pravo*, 12, 56–65. (in Russian)

Samygin, P. S. & Samygina, L. V. & Popov, M. Yu. (2021) Sushchnost' i perspektivy stanovleniya gosudarstva social'nyh investicij v sovremennoj Rossii [The essence and prospects of the state of social investment in modern Russia]. *Humanities social-economic and social sciences i*, 8, 61–66. (in Russian)

Saudakhanov, M. V. (2021) Oblik social'nogo gosudarstva v resheniyah Konstitucionnogo Suda Rossijskoj Federacii [The image of the social state in the decisions of the constitutional court of the Russian Federation]. *Vestnik ekonomicheskoy bezopasnosti*, 1, 58–61. (in Russian)

Sen, A. (2004) *Razvitie kak svoboda* [Development as Freedom]. Moscow: New Publishing House. (in Russian)

Seresova, U. I. (2021) Gosudarstvennye social'nye investicii v postkommunisticheskikh stranah [Public social investment in post-communist countries]. *Vestnik RMAI*, 3, 15–28. (in Russian)

Seresova, U.I. (2018) Nepreryvnoe obrazovanie v kontekste aktivnoj politiki zanyatosti: opyt gosudarstv Evropejskogo soyuza [Continuing education in the context of an active employment policy: the experience of the European Union States]. *Konferencium ASOU*, 3–1, 116–125. (in Russian)

Sheiman, I. & Shishkin, S. & Shevsky, V. et al. (2021) Dispanserizaciya naseleniya: ozhidaniya i real'nost' [Regular medical check-ups in Russia: expectations and reality]. *Mir Rossii*, 4, 6–29.

- Shvedov, A. L. (2010) Kategoriya 'interes' i sistema trudovogo prava [The category of 'interest' and the system of labor law]. *Biznes, menedzhment i pravo*, 2, 77–81. (in Russian)
- Sidorina, T. Yu. (2005) *Dva veka social'noj politiki* [Two centuries of social policy]. Moscow: RGGU. (in Russian)
- Sinyavskaya, O. (2020) Rozhdennye pandemiej [Born of a pandemic]. *Rossiya v global'noj politike*, 5, 10–24. (in Russian)
- Stein, L. (1876) *Gegenwart und Zukunft der Rechts- und Staatswissenschaften Deutschlands*. – Stuttgart.
- Zabralova, O. S. (2022) Social'noe gosudarstvo: ponyatie, sushchnost' i vidy [A social welfare state: a concept, essence and types]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*, 6, 21–31, DOI: 10.17803/1994-1471.2022.139.6.021-031. (in Russian)
- Zaitseva, L. V. (2015) Obespechenie balansa interesov rabotnikov i rabotodatelej kak cennost' trudovogo prava [Provision of the balance of interests between workers as a value of labor law]. *Rossijskij zhurnal pravovyh issledovanij*, 3, 181–185. (in Russian)

### Библиографический список

- Stein L. von. *Gegenwart und Zukunft der Rechts- und Staatswissenschaft Deutschlands*. – Stuttgart: Cotta, 1876. – 339 s.
- Быченко Ю. Г. *Формирование человеческого капитала: социально-экономический аспект*. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1999.
- Деркач Ю. В. Тенденции и механизмы развития социального инвестирования // *Научный вестник: финансы, банки, инвестиции*. – 2014. – № 4(29). – С. 107–113.
- Забралова О. С. Социальное государство: понятие, сущность и виды // *Актуальные проблемы российского права*. – 2022. – Т. 17. № 6(139). – С. 21–31.
- Зайцева Л. В. Обеспечение баланса интересов работников и работодателей как ценность трудового права // *Российский журнал правовых исследований*. – 2015. – Т. 2, № 3(4). – С. 181–185.
- Критский М. М. *Человеческий капитал*. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1991. – С. 17.
- Лескина Э. И. Установление баланса интересов работника и работодателя: правила и основы методологии // *Российский юридический журнал*. – 2020. – № 1(130). – С. 144–151.
- Невинский В. В. Право человека на достойную жизнь в системе конституционных ценностей России (не взятый рубеж постсоветской истории) // *Конституционное и муниципальное право*. – 2018. – № 12. – С. 56–65.
- Самыгин П. С., Самыгина Л. В., Попов М. Ю. Сущность и перспективы становления государства социальных инвестиций в современной России // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. – 2021. – № 8. – С. 61–66.
- Саудаханов М. В. Облик социального государства в решениях Конституционного Суда Российской Федерации // *Вестник экономической безопасности*. – 2021. – № 1. – С. 58–61.
- Сен А. *Развитие как свобода* / пер. с англ. под ред. и с послесл. Р. М. Нуреева. – М.: Нов. изд-во, 2004.
- Сересова У. И. Государственные социальные инвестиции в посткоммунистических странах // *Вестник РМАТ*. – 2021. – № 3. – С. 15–28.
- Сересова У. И. Непрерывное образование в контексте активной политики занятости: опыт государств Европейского союза // *Конференциум АСОУ: сб. науч. тр. и материалов науч.-практ. конф.* – 2018. – № 3-1. – С. 116–125.
- Сидорина Т. Ю. *Два века социальной политики*. – М.: Издат. центр РГГУ, 2005.
- Синявская О. В. *Рожденные пандемией* // *Россия в глобальной политике*. – 2020. – Т. 18, № 5(105). – С. 10–24.
- Чубарова Т. В. *Государство социальных инвестиций: новый поворот в социальной политике?* // *Общественные науки и современность*. – 2015. – № 6.
- Чудинов О. О. *Социально ответственное инвестирование: виды и значение* // *Социально-экономический и гуманитарный журнал*. – 2016. – № 4(4). – С. 53–66.
- Шейман И. М., Шишкин С. В., Шевский В. И. и др. *Диспансеризация населения: ожидания и реальность* // *Мир России. Социология. Этнология*. – 2021. – Т. 30. № 4. – С. 6–9.



---

*Шведов А. Л.* Категория «интерес» и система трудового права // Бизнес, менеджмент и право. – 2010. – № 2(22). – С. 77–81.

### **Information about the author**

**Yulia A. Kuchina** – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Labor Law Department, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (620137, Russian Federation, Yekaterinburg, 21 Komsomolskaya str.; e-mail: kuchinau@mail.ru).

### **Информация об авторе**

**Юлия Александровна Кучина** – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева. (620137, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21; e-mail: kuchinau@mail.ru).

© Yu. A. Kuchina, 2023

*Дата поступления в редакцию / Received: 20.04.2023*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023*

**Для цитирования:**

Курындин П. А. Цифровизация контрольно-надзорной деятельности как инструмент противодействия коррупции // *European and Asian Law Review*. 2023. № 1. Т. 6. С. 58–64. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_58.

**Information for citation:**

Kuryndin P. A. (2023) Tsifrovizatsiya kontrol'no-nadzornoj deyatel'nosti kak instrument protivodeistviya korrupsii [Digitalization of Control and Supervisory Activities as a Tool for Anti-Corruption]. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 58–64. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_58.

УДК 342.951

BISAC LAW001000

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_58

Научная статья

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ КОРРУПЦИИ

**П. А. КУРЫНДИН**

Санкт-Петербургский государственный университет

ORCID ID: 0000-0002-0133-3953

*Противодействие коррупции из-за ее изменяющихся форм и способов должно иметь постоянный и всесторонний характер, тем более что коррупцией поражены все уровни общества. Цифровизация административных процедур позволяет повышать эффективность публичного управления и обеспечивать прозрачность принимаемых решений. Однако необходимо оценить, насколько совпадают цели и реальность их воплощения. Методология исследования включает формально-догматический, сравнительно-правовой, исторический, а также статистический и функциональный методы.*

*В России принят очередной план борьбы с коррупцией, который «подкреплен» введением новой системы «Посейдон», обеспечивающей соблюдение антикоррупционных требований различными должностными лицами. Однако постоянный уклон в цифровизацию административных процедур и контрольно-надзорной деятельности не может автоматически привести к искоренению коррупции. Она лишь создает предпосылки. Кроме того, программные документы не ставят такие цели, даже международно-правовые акты. Сделан вывод о том, что цифровизация имеет множество преимуществ – это легкость, простота и быстрота принимаемых решений. В самом деле, электронная форма контрольных мероприятий удобна: не нужно долго ждать, готовить документы, контрольный орган может все проверить одномоментно. Также цифровизация уже показала эффективность в снижении «бытовой» коррупции. Однако, например, в открытых данных отсутствует развернутая статистика результатов обжалования контрольных мероприятий. Невозможно оценить, что обжаловали, какие решения выносились и какие проблемы возникали. Вместе с тем повсеместная электронная форма не избавит от негативных явлений: нет единого стандарта взаимодействия административного органа и невластного субъекта. Последний не всегда будет заслушан. Кроме того, нормативные правовые акты не учитывают один важный аспект: не все частные лица имеют доступ к сети Интернет.*

**Ключевые слова:** противодействие коррупции, очаги коррупции, цифровизация, административные процедуры, контроль и надзор

---

## DIGITALIZATION OF CONTROL AND SUPERVISORY ACTIVITIES AS A TOOL FOR ANTI-CORRUPTION

PAVEL A. KURYNDIN

*Saint Petersburg State University*

ORCID ID: 0000-0002-0133-3953

*The fight against corruption, due to its changing forms and methods, must be permanent and comprehensive. Moreover, all levels of society are affected by corruption. The digitalization of administrative procedures makes it possible to increase the efficiency of public administration and ensure the transparency of decisions made. However, it is necessary to assess how the goals and the implementation coincide. The research methodology includes formal dogmatic, comparative legal, historical, as well as statistical and functional methods. Russia has adopted another plan to combat corruption, which is 'reinforced' by the introduction of the new Poseidon system, which ensures compliance with anti-corruption requirements by various officials. However, the constant focus on the digitalization of administrative procedures and control activities cannot automatically lead to the elimination of corruption. It only creates the prerequisites. In addition, program documents do not set such goals, even international legal acts. It is proposed to recognize, digitalization has many advantages – like clearness, simplicity and speed of decision making. Indeed, the electronic form of control measures is convenient: there is no need to wait long, or prepare documents, the control body can check everything immediately. Also, digitalization has already shown its effectiveness in reducing petty corruption. However, for example, there is no detailed statistics on the results of appeals against control measures in public records. It is impossible to assess what was appealed, what decisions were made and what problems arose. At the same time, the universal electronic form will not get rid of negative phenomena – there is no single standard for interaction between an administrative body and an individual. The latter will not always be heard. Furthermore, the regulations do not take into account one important aspect: not all individuals have access to the Internet.*

**Key words:** *anti-corruption, corruptogenicity, digitalization, administrative procedures, control and supervision*

Российское административное право прошло, как известно, несколько этапов реформирования за последние почти 30 лет. Те преобразования, которые были сделаны в середине нулевых годов, безусловно, сыграли положительную роль в пересмотре модели взаимодействия административных органов и частных лиц. Они заложили административные процедуры в части юридической и фактической возможности реализации и защиты публичных прав граждан и организаций [Малявина 2008]. Однако до сих пор в России не принят закон об административных процедурах, хотя необходимость данного акта обосновывается в науке, и даже готовился проект такого закона [Давыдов 2016; Стариков 2019]. Кроме того, в России защищаются диссертации, посвященные вопросам административных процедур как инструменту противодействия коррупции [Малявина, 2008; Повный 2011].

В самом деле, административная процедура, сформированная на основе четких и единообразных правил деятельности органов публичной администрации (правовой образец деятельности), обеспечивает определенность, а это, в свою очередь, предвосхищает коррупцию [Балдин 2016].

Вместе с тем в начале лета 2021 г. был принят очередной Национальный план противодействия коррупции на 2021–2024 годы<sup>1</sup>. Также в сфере противодействия коррупции появится специальная система «Посейдон». По замыслу разработчиков она позволит следить за лицами, на которых распространены ограничения, запреты и требования, установленные в целях противодействия коррупции, в режиме реального времени<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Национальный план противодействия коррупции на 2021–2024 годы: утв. Указом Президента РФ от 16 августа 2021 г. № 478.

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 25 апреля 2022 г. № 232 «О государственной информационной системе в области противодействия коррупции „Посейдон“ и внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации».

Кроме того, не может помочь в борьбе с коррупцией международное право. В рамках Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) отсутствуют специальные положения, предметом которых является непосредственно противодействие коррупции [Тогузакова, Ищанова 2016]. Если бы учредительные документы ЕАЭС содержали бы такие положения, то это могло бы стать эффективным средством противодействия коррупции. Международные обязательства государств, вытекающие из интеграционных международных договоров антикоррупционной направленности, будут как минимум стандартизированы.

Нельзя не заметить, что Россия неохотно использует и иные международные инструменты. Например, особый интерес представляет определение «коррупционного правонарушения», данное в модельном законе «О противодействии коррупции»<sup>3</sup>. В этом акте оно носит межотраслевой характер, не ограничиваясь уголовной и административной сферой. Кроме того, Россия до сих пор не ратифицировала ст. 20 Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции в части уголовных мер за незаконное обогащение<sup>4</sup>.

Получается, что поиск инструментария противодействия коррупции остается задачей самого государства. При этом нормативно-правовое регулирование цифровизации публичного управления в целом и контрольно-надзорной деятельности явно отстает от стремительного развития цифровых технологий, где почти каждый день появляются какие-то новые цифровой сервис или услуга<sup>5</sup>.

Таким образом, настоящее исследование посвящено анализу действующего нормативно-правового регулирования, оценке его эффективности, поиску потенциальных проблем и путей их решения. В работе нашли применение общенаучные и специальные методы познания. Применение в данном исследовании формально-догматического метода в комплексе со сравнительно-правовым методом позволило получить новые знания о предмете работы путем сопоставления и анализа нормативной базы и практики ее применения. Исторический метод связан с изучением процесса формирования и развития отдельных аспектов объекта исследования. С помощью данных статистики и функционального метода были проанализированы результаты работы цифровизации и выявлены потенциальные проблемные точки в существующей модели правового регулирования.

Коррупция, к сожалению, стала повседневным спутником общественной жизни. Она имеет свои проявления как в бытовом плане, так и на различных уровнях власти. При этом нормативные и программные документы не всегда учитывают все аспекты деятельности. Другими словами, они даже не ставят своей целью использовать цифровизацию как средство снижения или противодействия коррупции. В решении этой задачи не могут помочь и международные договоры, включая уровень ЕАЭС, поскольку они либо сформулированы в общем виде, либо в них также отсутствует такая цель.

Кроме того, цифровизация, как представляется, становится самоцелью в сфере публичного управления и контрольно-надзорной деятельности в частности. Однако отсутствие возможности частного лица каким-либо образом воздействовать на итоговое решение в рамках административной процедуры может привести к различным негативным последствиям (нарушение прав частных лиц на получение того или иного блага, возврат документов, пропуски сроков на обжалование и т. п.), словом, отсутствует определенность в реализации прав частных лиц.

Предвестник национального проекта «Национальная программа „Цифровая экономика Российской Федерации“» (далее – программа «Цифровая экономика»)<sup>6</sup> – государственная программа Российской Федерации «Информационное общество (2011–2020 годы)»<sup>7</sup> – в приоритетах

<sup>3</sup> Модельный закон о противодействии коррупции: принят на тридцать первом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановление № 31-20 от 25 ноября 2008 года) // URL: <https://iacis.ru/public/upload/files/1/245.pdf> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>4</sup> О ратификации Конвенции Организации Объединенных Наций против коррупции: Федеральный закон от 08.03.2006 № 40-ФЗ // URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102105334> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>5</sup> На Госуслугах запустили сервис по купле-продаже автомобилей онлайн // URL: <https://ria.ru/20220712/gosuslugi-1801897658.html> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>6</sup> Паспорт национального проекта «Национальная программа „Цифровая экономика Российской Федерации“»: утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 4 июня 2019 г. № 7.

<sup>7</sup> О государственной программе Российской Федерации «Информационное общество» (2011–2020 годы): распоряжение Правительства РФ от 20 октября 2010 г. № 1815-р.

государственной политики содержала цель применения информационных технологий для «выявления и ликвидации очагов коррупции». Однако программа «Цифровая экономика» никоим образом не упоминает, каким образом она может помочь в борьбе с коррупцией.

При этом цифровые технологии, без сомнения, помогают «тушить» очаги коррупции. Как отмечает А. А. Гаджиева, «использование автоматизированной информационной системы „Электронный детский сад“ в Республике Татарстан значительно снизило коррупционные риски...» [Гаджиева 2021]. В самом деле, там, где речь идет о записях в образовательные учреждения и где исключен человеческий фактор, получается, что электронная очередь ведется «сама собой».

Более того, цифровизация публичного управления позволяет достигнуть качественно новых результатов. Так, начальник Главного управления таможенного контроля после выпуска товаров Сергей Семашко отметил значительный рост показателей таможенных органов (в сравнении с 2021 г.):

«сумма взысканных денежных средств увеличилась на 51 % (с 5,3 до 8 млрд рублей);  
доля взысканных денежных средств от дополнительно начисленных увеличилась с 44 % до 71 %;  
в среднем по результатам одной проверки сумма взысканных денежных средств увеличилась на 38 % (с 6,5 до 9 млн рублей);  
по результатам работы одного проверяющего сумма перечислений увеличилась на 70 % (с 6 до 10 млн рублей)»<sup>8</sup>.

Приведем еще один пример. Он касается процедуры ликвидации юридических лиц и возможных налоговых проверок. Как отмечают специалисты, не является прямой обязанностью налоговых органов проводить выездную проверку<sup>9</sup>, если собственники компании решили ее ликвидировать. Такая вероятность сохраняется, но благодаря информационным технологиям должностные лица видят всю картину целиком. Соответственно, при отсутствии долгов перед публичным субъектом выездная налоговая проверка не «грозит» ликвидируемой компании.

Подчеркнем, что планы Правительства РФ достаточно обширны. Программа «Цифровая экономика» предполагает перевод 95 % социально значимых услуг в электронную форму, также создаются так называемые суперсервисы, позволяющие совершать различные действия без бумаг (поступление в вуз, исполнительное производство, оформление ДТП и т. п.)<sup>10</sup>.

В начале лета Минэкономразвития России планирует запустить приложение для дистанционных проверок бизнеса на базе единого реестра объектов контроля, как сообщил глава органа М. Г. Решетников<sup>11</sup>.

Получается, базовая идея цифровизации контрольно-надзорной деятельности – это отсутствие непосредственного контакта между административным органом и частным лицом. Однако частные лица не обязаны иметь доступ к Интернету. Статистика свидетельствует, что в 2021 г. у 30 % домохозяйств в России нет такого доступа, а также четверть населения России в принципе не пользовалось глобальной сетью (данные 2020 г.)<sup>12</sup>. Соответственно, планы Правительства РФ не учитывают этого, что как минимум противоречит принципу правового равенства и определенности.

Кроме того, отметим, что торги в рамках размещения заказов для публичных нужд проводятся уже достаточно давно в электронной форме. Однако можно легко наткнуться на подобные новости: начальная (максимальная) цена контракта была снижена на 1 %, и «поставка тестов для выявления

<sup>8</sup> Актуальные вопросы таможенного контроля после выпуска товаров в 2022 году // URL: [https://zen.yandex.ru/media/customs\\_rf/aktualnye-voprosy-tamojennogo-kontrolia-posle-vypuska-tovarov-v-2022-godu-62b0408a92892e6ea4ea1b3d\\_](https://zen.yandex.ru/media/customs_rf/aktualnye-voprosy-tamojennogo-kontrolia-posle-vypuska-tovarov-v-2022-godu-62b0408a92892e6ea4ea1b3d_) (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>9</sup> Выездная налоговая проверка при ликвидации // URL: <https://legaltop.ru/publications/proverki/vyezdnaa-nalogoaya-proverka-pri-likvidatsii/> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>10</sup> Цифровое государственное управление // URL: <https://xn--80aarpemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/tsifrovaya-ekonomika/p-tsifrovoye-gosudarstvennoe-upravlenie-p> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>11</sup> Решетников: В России создадут приложение для дистанционных проверок бизнеса // URL: <https://rg.ru/2022/06/02/reshetnikov-v-rossii-sozhdut-prilozhenie-dlia-distancionnyh-proverok-biznesa.html?tg> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>12</sup> TAdviser – портал выбора технологий и поставщиков // URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF\\_\(%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA\\_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8](https://www.tadviser.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%98%D0%BD%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D1%82-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF_(%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA_%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B8) (дата обращения: 25.09.2022).

наркотических веществ государственным учреждениям из 22 городов России осуществлялась по завышенным ценам»<sup>13</sup>.

В этом контексте интересна статистика обжалования административных актов в рамках процедуры досудебного обжалования контрольно-надзорных мероприятий. Председатель Правительства РФ М. В. Мишустин по результатам сводного доклада о государственном и муниципальном надзоре за 2021 г. отметил, что с июля 2021 г.<sup>14</sup> поступило 1,4 тысячи жалоб, каждая третья была удовлетворена<sup>15</sup>.

К сожалению, в широком доступе отсутствует подробная статистика по рассмотренным жалобам (субъекты подачи, основания отказа, возвращения, удовлетворения в полном объеме или частично и т. п.). Однако с учетом опыта «суперсервисов» результаты обязательного досудебного обжалования могут быть представлены в ином свете. Например, пользователи и учебные заведения «суперсервиса» «Поступление в вуз онлайн» второй год испытывают различные проблемы (ошибка в загрузке документов или согласия на поступление и пропуск сроков на подачу, неполный набор студентов и проч.)<sup>16</sup>. Соответственно, отсутствие возможности исправить недостатки или каким-либо иным образом взаимодействовать со второй стороной показывает нарушение базовых принципов административной процедуры, как они понимаются в рамках доктрины «надлежащего (хорошего) управления» [Гриценко 2013; Курындин 2015].

В самом деле, Федеральный закон от 31 июля 2020 г. № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» (далее – Закон о КНД) существенно продвинулся в вопросе улучшения статуса частного субъекта наряду с положениями, гарантирующими участие частного лица в формировании итогового решения по делу<sup>17</sup>. Вместе с тем он прямо не закрепил такие гарантии, которые раскрыты в ст. 41 Хартии Европейского союза об основных правах<sup>18</sup>. В противном случае получается, что частное лицо возбуждает производство, но не может влиять на итоговый результат и все равно будет вынуждено из-за этого искать уже не всегда правовые способы разрешения сложившихся проблем.

Цифровизация контрольно-надзорной деятельности имеет ряд безусловных преимуществ. Благодаря этому процессу публичный субъект не только увеличивает поступление доходов в бюджеты, но и снижает нагрузку на частных субъектов. Отныне решение может быть принято буквально после нажатия нескольких клавиш. Соответственно, простота и легкость администрирования – это удобство для всех участников процесса.

При этом правовая действительность показывает, что, несмотря на заявления исполнительной власти о качественном переходе публичного управления в цифровой вид, эта трансформация происходит не так быстро и спокойно. Это обстоятельство может объясняться по-разному.

С одной стороны, развитие информационных технологий опережает развитие нормативных правовых актов, включая международно-правовой уровень, а также материально-техническое обеспечение административных органов и благосостояние частных субъектов.

С другой стороны, получается, что цифровые технологии не обеспечивают возможность снижения коррупциогенных факторов. Во-первых, сама по себе электронная форма взаимодействия не исключает, как показывает практика закупок для государственных нужд, какого-либо

<sup>13</sup> Картельный сговор // URL: <https://fas.gov.ru/news/27346> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>14</sup> С 1 июля 2021 г. обязательный досудебный порядок рассмотрения жалоб применяется в отношении видов контроля, включенных в перечень, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2021 г. №663 «Об утверждении перечня видов федерального государственного контроля (надзора), в отношении которых применяется обязательный досудебный порядок рассмотрения жалоб».

<sup>15</sup> Кузьмин В. Михаил Мишустин потребовал свести к минимуму число проверок бизнеса // URL: <https://rg.ru/2022/06/02/mihail-mishustin-potreboval-svesti-k-minimumu-chislo-proverok-biznesa.html> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>16</sup> Не суперсервис. «Госуслуги» отторгают документы петербургских абитуриентов // URL: <https://www.fontanka.ru/2021/07/08/70014959/> (дата обращения: 25.09.2022); Иногородние студенты рискуют остаться без бюджета. Подводные камни приема в 2022 году // URL: <https://www.fontanka.ru/2022/07/30/71527610/> (дата обращения: 25.09.2022).

<sup>17</sup> Статья 43 Закона о КНД предоставляет право административному органу запросить у частного лица дополнительные материалы, а также право частному субъекту по своему усмотрению представить доказательства до момента вынесения итогового решения.

<sup>18</sup> Хартия Европейского союза об основных правах // URL: <http://eulaw.ru/treaties/charter> (дата обращения: 25.09.2022).

непосредственного сговора участников процедуры и коррупционных проявлений вне цифрового поля. Во-вторых, полная электронная форма контрольно-надзорной деятельности может привести к созданию «очагов коррупции». В самом деле, ввиду отсутствия единого закона об административной процедуре как базового стандарта частные лица не обеспечены возможностями влиять на итоговое решение административных органов: им, в частности, не гарантировано право быть заслушанными. Например, в рамках процедуры досудебного обжалования не проводится какое-либо заседание по рассмотрению жалобы даже путем обмена письменными документами, если обстоятельства объективно того требуют. Соответственно, административный орган может принять решение по имеющимся материалам, законодательных ограничений к этому нет. При этом цифровая форма как раз могла бы помочь, поскольку обеспечивает быстроту и простоту взаимодействия. Участие в заседании через видеосвязь или простое направление запрашиваемых документов через приложение явно снизит финансовые и временные затраты обеих сторон.

### Библиографический список

*Балдин А. К.* Юрико-лингвистическая неопределенность – коррупционная угроза правоприменительной практике // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2016. – №5. – С. 166–170.

*Гаджиева А. А.* Проблемы противодействия коррупции и коррупционной преступности в условиях цифровой трансформации // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – №11 (ч. 2). – С. 331–336.

*Гриценко Е. В.* Европейская доктрина надлежащего публичного управления и перспективы ее восприятия в российском праве // Сравнительное конституционное обозрение. – 2013. – №2. – С. 115–128.

*Давыдов К. В.* Проект Федерального закона «Об административных процедурах и административных актах в Российской Федерации» // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). 2016. – № 5 (21). – С. 57–91.

*Курьиндин П. А.* Французская доктрина подразумеваемых (имплицитных) административных актов и перспективы ее применения в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – №2(51). – С. 35–41.

*Малявина Н. Б.* Административные процедуры как средство противодействия коррупции в системе органов публичной власти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2008. – 22 с.

*Повный Д. А.* Административные процедуры как средство противодействия коррупции в образовании Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Челябинск, 2011. – 23 с.

*Старилов Ю. Н.* Административные процедуры – неотъемлемая часть законодательства о государственном и муниципальном управлении: проблемы теории, практики и законодательства // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Право. – 2019. – №4 (39). – С. 8–27.

*Тогузакова Д., Ищанова Г. Т.* Коррупция и страны ЕАЭС в борьбе с ней // Восточно-европейский научный журнал. – 2016. – №7(4). – С. 168–172.

### References

Baldin, A. K. (2016) Yuridiko-lingvisticheskaya neopredelennost' – korruptsionnaya ugroza pravoprimenitel'noi praktike [Legal linguistic uncertainty as a corruption threat in law-enforcement practices]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo*, (5), 166–170. (in Russian)

Gadzhieva, A. A. (2021) Problemy protivodeistviya korruptsii i korruptsionnoi prestupnosti v usloviyakh tsifrovoi transformatsii [Problems of countering corruption and corruption-related crime in the context of digital transformation]. *Vestnik Altaiskoi akademii ehkonomiki i prava*, 11 (ch.2), 331–336. (in Russian)

Gritsenko, E. V. (2013) Evropeiskaya doktrina nadlezhashchego publichnogo upravleniya i perspektivy ee vospriyatiya v rossiiskom prave [The European Doctrine of Good Public Administration and the Perspectives of Its Perception in Russian Law]. *Sravnitel'noe konstitutsionnoe obozrenie*, 2, 115–128. (in Russian)

Davydov, K. V. (2016) Proekt Federal'nogo zakona 'Ob administrativnykh protsedurakh i administrativnykh aktakh v Rossiiskoi Federatsii' [Draft Federal Law 'On Administrative Procedures and Administrative Acts in the Russian Federation']. *Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGYuA)*, 5(21), 57–91. (in Russian)

Kuryndin, P. A. (2015) Frantsuzskaya doktrina podrazumevaemykh (implitsitnykh) administrativnykh aktov i perspektivy ee primeneniya v Rossiiskoi Federatsii [The French doctrine of implicit administrative acts and perspectives of its application in the Russian Federation]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, 2(51), 35–41. (in Russian)

Malyavina, N. B. (2008) *Administrativnye protsedury kak sredstvo protivodeistviya korruptsii v sisteme organov publichnoi vlasti* [Administrative procedures as a means of combating corruption in the system of public authorities]: PhD thesis, Moscow.

Povnyi, D. A. (2011) *Administrativnye protsedury kak sredstvo protivodeistviya korruptsii v obrazovanii Rossiiskoi Federatsii* [Administrative procedures as a means of combating corruption in the education of the Russian Federation]: PhD thesis, Chelyabinsk.

Starilov, Yu. N. (2019) Administrativnye protsedury – neot'emlemaya chast' zakonodatel'stva o gosudarstvennom i munitsipal'nom upravlenii: problemy teorii, praktiki i zakonotvorchestva [Administrative procedures – integral part of the legislation about state and municipal management: problems of theory, practice and lawmaking]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Pravo*, 4 (39), 8–27. (in Russian)

Toguzakova, D. & Ishchanova, G. T. (2016) Korruptsiya i strany EAEhS v bor'be s nei [Corruption and the EAEU countries in the fight against it]. *Vostochno-evropeiskii nauchnyi zhurnal*, 7(4), 168–172. (in Russian)

### Информация об авторе

**Павел Александрович Курындин** – кандидат юридических наук, ассистент кафедры административного и финансового права Санкт-Петербургского государственного университета (199034, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9; e-mail: p.kuryndin@spbu.ru).

### Information about the author

**Pavel A. Kuryndin** – Candidate of Legal Sciences, Assistant of the Department of Administrative and Financial Law (199034, Russian Federation, Saint Petersburg, Universitetskaya emb., 7–9; e-mail: p.kuryndin@spbu.ru).

© П. А. Курындин, 2023

*Дата поступления в редакцию / Received: 01.02.2023*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023*



**Information for citation:**

Serov S. I. (2023) Transfer of an Employee to Another Employer as a Preventive Measure in the Face of Modern Political and Economic Challenges. *European and Asian Law Review*. 6 (1), 65–77. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_65.

**Для цитирования:**

Serov S. I. Transfer of an Employee to Another Employer as a Preventive Measure in the Face of Modern Political and Economic Challenges // *European and Asian Law Review*. 2023. № 1. Т. 6. С. 65–77. DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_65.

UDC 349.2

BISAC LAW054000

DOI: 10.34076/27821668\_2023\_6\_1\_65

*Research Article*

## TRANSFER OF AN EMPLOYEE TO ANOTHER EMPLOYER AS A PREVENTIVE MEASURE IN THE FACE OF MODERN POLITICAL AND ECONOMIC CHALLENGES

**STANISLAV I. SEROV***Ural State Law University named after V. F. Yakovlev*

ORCID ID: 0009-0006-3164-7837

*Modern political and economic challenges for Russia, including external sanctions pressure from unfriendly states, are a real threat to its social stability, including in the field of employment and the quality of the working life of Russian citizens. The transfer of powers to the Government of the Russian Federation to establish the specifics of the legal regulation of labor relations serves the purpose of promptly countering threats that arise for the state. The temporary transfer of an employee to another employer, introduced in March 2022, is one such measure. This work is devoted to the identification and analysis of its essential characteristics. The basis of the methodology of the study is historical-legal, formal-legal and comparative-legal methods. As a result, it is concluded that the temporary transfer of an employee to another employer performs a number of important tasks. First, it prevents the mass dismissal of workers due to the suspension of production. Secondly, such a measure is an instrument of social support for employees, and for employers – their economic support in the face of instability in the socio-economic situation. Thirdly, it helps to provide businesses with highly qualified employees, previously unavailable due to competition with foreign companies. Taken together, this allows us to conclude that the construction of a temporary transfer to another employer is of a preventive nature.*

**Key words:** *temporary transfer, peculiarities of legal regulation of labor, labor guarantees, secondment, political and economic challenges, suspension of the employment contract*

---

## ПЕРЕВОД РАБОТНИКА К ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ КАК ПРЕВЕНТИВНАЯ МЕРА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЫЗОВОВ

С. И. СЕРОВ

Уральский государственный  
юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
ORCID ID: 0009-0006-3164-7837

*Современные политико-экономические вызовы для России, включая внешнее санкционное давление со стороны недружественных государств, являются реальной угрозой ее социальной устойчивости, в том числе в сфере занятости населения и качества трудовой жизни российских граждан. Передача Правительству Российской Федерации полномочий по установлению особенностей правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений служит цели оперативного противодействия возникающим для государства угрозам. Временный перевод работника к другому работодателю, введенный в марте 2022 г., является одной из таких мер. Выявлению и анализу ее существенных характеристик и посвящена настоящая работа. В качестве основы методологии проведенного исследования выступают историко-правовой, формально-юридический и сравнительно-правовой методы.*

*Делается вывод, что временный перевод работника к другому работодателю выполняет ряд важных задач. Во-первых, он предотвращает массовое увольнение работников по причине приостановления производства. Во-вторых, такая мера является инструментом социальной поддержки работников, а для работодателей – их экономической поддержки в условиях нестабильности социально-экономической ситуации. В-третьих, он способствует обеспечению бизнеса высококвалифицированными сотрудниками, ранее недоступными из-за конкуренции с иностранными компаниями. В совокупности это позволяет сделать вывод о превентивном характере конструкции временного перевода к другому работодателю.*

**Ключевые слова:** *временный перевод, особенности правового регулирования труда, трудовые гарантии, прикомандирование, политико-экономические вызовы, приостановление действия трудового договора*

**Introduction.** In 2022, Russia faced unprecedented challenges in its modern history: political and economic pressure from a number of foreign states, which included not only the unilateral imposition of economic sanctions and other restrictions on Russia, Russian legal entities, and individuals, but also the cessation of work on the territory of our country a large number of foreign organizations in various sectors of the economy, including transport, consumer goods, medicine, and food. Meanwhile, the overwhelming majority of foreign companies had their production located in Russia, marketing and logistics were established, and highly qualified staff of workers of various professions and specialties was recruited. Given the political overtones of foreign companies, whose actions are not related to economic logic, they often demanded, in a limited time frame, to resolve issues about the future fate of their employees in Russia upon termination of their activities.

Foreign companies with the necessary financial resources, reputation and plans to return to the Russian market in the future tried to minimize the effect of the termination of their activities. In particular, the most highly qualified employees were offered to take the same or similar positions in their subsidiaries or other independent companies in foreign countries that are part of the general structure of the holding. For the least valuable workers for them, as well as for foreign companies that do not have the necessary resources, the only possible options in accordance with Russian labor legislation were downtime or termination of employment by dissolution the employment contract on appropriate grounds. It is worth noting that many large foreign companies paid severance pay to employees with whom employment was terminated, provided the necessary social support, as well as assistance in finding a new job. However, such interaction between a foreign company as an employer and their Russian employees was still not widespread.

It should be recognized that the economic sanctions and other restrictions that were imposed on Russia were supposed to damage the socio-economic stability of the state including employment [Akhmedov, 2023: 358–359; Chekmarev & Il'ves & Konev, 2022: 766–767; Lushnikov & Lushnikova, 2022; Shaikhutdinova, 2023]. Since their goal was not only to stop the work of foreign organizations on the territory of our country, but also the obvious consequences for the economic activities of Russian legal entities that were part of international economic cooperation or whose activities were related to the export or import of goods, works and services of foreign states that commit hostile actions against Russia.

Reorienting the work of such companies to the markets of other countries, organizing work on the territory of unfriendly states through intermediaries in friendly ones, changing the range of goods, works and services offered in accordance with the demand in new markets, as well as other actions aimed at transforming their economic activities into new conditions required a lot of time and resources, which, of course, affected and continues to affect their financial condition, and hence the quality of the working life of their employees.

Realizing the destructiveness of political and economic challenges for the economy of our country, the Government of the Russian Federation made a timely decision to introduce preventive measures: the possibility of transferring an employee to another employer with the suspension of the originally concluded employment contract. This issue is the focus of the present study.

**Materials and methods.** The basis of the methodology in writing the article is the historical method, the special legal method, the method of interpretation and analysis, as well as the comparative legal method, which analyzes the relationship of the temporary transfer of an employee to another employer in the labor law of Russia and Kazakhstan.

The main sources used for the study are the legislation of Russia and Kazakhstan in the sphere of relations under consideration, as well as the doctrinal labor law works.

**Results.** The study showed the negative impact of political and economic challenges on the socio-economic stability of Russia. One of the consequences of the imposed external economic sanctions was the deterioration of the financial condition of employers and the emergence of a threat to the employment of workers. Taken together, this has had a negative impact on the quality of the working life of Russian workers.

The temporary transfer of an employee to another employer was introduced by Decree of the Government of the Russian Federation No. 511 dated March 30, 2022 'On the peculiarities of the legal regulation of labor relations and other relations directly related to them in 2022 and 2023' precisely as a preventive measure aimed at protecting the interests workers and employers during the period of political and economic challenges. It should not be considered as a 'classic' transfer from the point of view of the Labor Code of the Russian Federation, since labor relations with the former employer are preserved, but at the same time new labor relations arise with another employer on the basis of a new employment contract. The previous employment contract is not changed, it is suspended. In this, there is a similarity of the structure under consideration with a temporary transfer to another employer, which was previously introduced for athletes, and in terms of the suspension of an employment contract, with the rules introduced in Art. 351.7 of the Labor Code of the Russian Federation. In addition, there are grounds for distinguishing between a temporary transfer to another employer and the provision of labor for workers (staff). In this part, the experience of the Republic of Kazakhstan on the legal regulation of secondment is studied separately.

An analysis of the procedure for temporary transfer to another employer showed the imperfection of certain provisions of Decree No. 511, which hinder its effective practical application.

**Discussion.** In Russian labor law, transfer is one of the types (form) of changing an employment contract. In the doctrine of labor law, it is positioned as the 'oldest' classical form of changing an employment contract [Lushnikov & Lushnikova, 2009:318].

The transfer can be carried out both with the consent of the employee, and without it in cases provided for by labor legislation. It can be either temporary or permanent. Its legal regulation is carried out on the basis of Art. 72–73 of the Labor Code of the Russian Federation (Labor Code of the RF). Transfer – a permanent or temporary change in the labor function of an employee and (or) the structural unit in which the employee works (if the structural unit was indicated in the employment contract), while continuing to work for the same employer, as well as transfer to work in another area together with the employer. Thus, the transfer is possible only 'within' the employer, as it changes the employment

contract between the parties to the employment relationship. In part 2 of the same article. 72.1 of the Labor Code of the Russian Federation states that at the request of the employee or with his written consent, it is possible to transfer him to a permanent job with another employer. However, this cannot be called a transfer of an employee in the sense in which the Labor Code of the Russian Federation defines a ‘classic’ transfer, since the consequences of a transfer to another employer are the termination of the employment contract, and not a change in its conditions.

As noted in the literature, not every change in the content of an employment contract can be qualified as a transfer to another job and vice versa [Zavgorodnii & Rymkevich, 2022:223]. Transfer to another organization (employer) existed in the Soviet labor legislation. The legal consequences of this type of transfer were the subject of discussion even in the Soviet doctrine of labor law: is it the emergence of a new legal relationship when the old one is terminated or a change in the old legal relationship [Lushnikov & Lushnikova, 2009:322; Zhil'tsov, 2013:318]? However, there are also opposing points of view, in which the transfer to another employer is defined as an independent type of transfer based on the will of three subjects (persons) and the corresponding agreement that establishes the conditions for the transfer of the employee [Savin & Savin, 2016:159; Savin, 2017:37].

Thus, until March 2022, the general norms of Russian labor legislation existed in the following paradigm: a transfer is a change in an employment contract with the continuation of work for the same employer; transfer to another employer is the basis for terminating the employment contract with the previous employer.

An exception should be considered special norms of the Labor Code of the RF, devoted to the peculiarities of labor regulation of certain categories of workers, providing for the temporary transfer of an athlete to another employer in accordance with the provisions of Art. 348.4 of the Labor Code of the Russian Federation [Bugrov, 2010:179; Baibekov, 2022; Alekseev & Palub, 2023], when it is allowed, by agreement between employers, to temporarily transfer an athlete with his written consent to another employer for a period not exceeding one year, if the former employer does not have the opportunity to ensure the athlete’s participation in sports competitions. A fixed-term employment contract is concluded with an athlete at a temporary place of work, the effect of the originally concluded employment contract is suspended, and its term is not interrupted. It is noted that the legal nature of the employment contract does not allow to completely suspend the employment contract, some obligations and rights of the parties to such an agreement will continue to operate, and after the expiration of the period for which it was suspended, the employment contract is in full force [Bugrov, 2009:113; Izbienova & Tselishchev, 2009; Drachuk, 2010:68; Vishnyakova, 2015:149–150; Vishnyakova, 2016:31; Vishnyakova, 2018:139]. However, these rules are of a strictly limited nature: they are valid only for one separate category of employees upon the occurrence of certain conditions specified in the legislation and cannot be applied on a general basis to all employees. We can also find proposals on the need to extend the structure of the suspension of the employment contract to other categories of workers [Vishnyakova, 2018: 141; Kichigin, 2020: 93].

A related construction of ‘work for another employer’ is provided for in chapter 53.1 of the Labor Code of the RF. It concerns the peculiarities of labor regulation of employees temporarily sent by the employer to other individuals or legal entities under an agreement on the provision of labor of employees (staff) [Rogaleva, 2015; Korshunova, 2016:142]. The party providing staff is private employment agencies, which, in accordance with Art. 3 of the Law of the Russian Federation of April 19, 1991 No. 1032-1 ‘On Employment in the Russian Federation’ are legal entities registered in Russia and accredited for the right to carry out this type of activity, carried out by an authorized federal executive body in the manner established by the Government Russian Federation, taking into account the opinion of the Russian tripartite commission for the regulation of social and labor relations.

At the international level, private employment agencies, their concept and features were regulated by the ILO (International Labor Organization) Convention of June 19, 1997 No. 181 ‘On Private Employment Agencies’. Russia did not accede to this international treaty; however, it used certain elements provided for by the convention in its labor legislation in terms of the legal regulation of agency work.

Art. 341.3 of the Labor Code of the Russian Federation allows the possibility of providing workers by another legal entity that is not a private employment agency. According to Art. 3 of the Law of the

Russian Federation on Employment, the circle of such legal entities is limited by the signs of affiliation or the concluded shareholder agreement. The peculiarities of regulating the labor of workers in such cases are established by a separate federal law, which has not yet been adopted.

The issue of the possibility of concluding an agreement on the provision of labor (personnel) in the absence of special regulation is positively perceived by law enforcement practice, in particular, by the courts, which confirm the legitimacy of concluding such an agreement between affiliated legal entities [Chernykh, 2023:101]. In general, the position of the higher courts proceeds from the fact that since the specified special law has not been adopted, it means that such an instrument does not work at the moment and its application cannot be considered lawful<sup>1</sup>.

However, despite all of the above, law in general and labor law in particular should not stop its development. It should change in a timely manner, considering both internal and external factors that affect the socio-economic development of the state, and hence the quality of working life, including in order to achieve the goals and objectives enshrined by the legislator in Art. 1 of the Labor Code of the Russian Federation. New political and economic challenges for Russia are just such factors.

On March 30, 2022, the Government of the Russian Federation adopted Decree No. 511 'On the peculiarities of the legal regulation of labor relations and other relations directly related to them in 2022' (hereinafter – Decree No. 511), the validity of which was initially limited to December 31, 2022, and subsequently extended to 2023 as well.

At a meeting held on April 4, 2022 with deputies of the faction of the United Russia party in the State Duma of the Russian Federation, the Prime Minister of the Russian Federation Mikhail Mishustin emphasized the particular importance of the issue of employment in the country in the face of sanctions pressure. He noted that the adopted procedure for temporary transfer to another employer is the predictive work of the Russian government in the context of economic sanctions, which is a guarantee for employees of foreign companies, which allows them, in the conditions of termination of their employer's activities, to temporarily transfer to another employer for a fixed-term employment contract, after which he can return to the original employer, if at that time it is relevant from the point of view of resuming the work of a foreign company or the desire of the employee. Such a procedure, according to the Representative of the Government of the Russian Federation, will allow employees to receive additional income and guarantees provided for by the labor legislation of the Russian Federation, while maintaining labor relations with their former employer<sup>2</sup>.

As seen, the rules for transferring to another employer will be relevant until the elimination of the circumstances that served as the basis for its occurrence (in our case, the resumption of work in Russia by foreign organizations that have suspended their activities, as well as subject to the lifting of economic sanctions and other restrictions on the part of states committing unfriendly actions), which means, based on this logic, the legislator did not begin to make appropriate changes to the Labor Code of the Russian Federation itself, thereby indicating the temporary nature of the new rules adopted as additional guarantees of workers' rights and operating during a period of economic instability in the face of external challenges.

For comparison, draft law No. 351406-8 'On Amendments and Additions to the Labor Code of the Russian Federation' has been submitted to the State Duma of the Russian Federation, which proposes to supplement it with provisions related to the suspension of an employment contract and other guarantees for the period of military service, incl. h. with full (partial) mobilization. On the one hand, there is no need to make such amendments to the Labor Code of the Russian Federation, it is enough that the Government of the Russian Federation, with its by-laws, within the framework of the powers granted to it, could promptly regulate all necessary issues regarding labor relations. On the other hand, it is possible to assume that the state is guided by the fact that modern political and economic challenges for Russia can become long-term, and the introduction of changes in the Labor Code of the Russian Federation is a kind of indicator of the special attitude of the state towards the military personnel of the Armed Forces of the Russian Federation and citizens equated to them, incl. called up as part of the mobilization.

<sup>1</sup> Determination of the Judicial Collegium for Civil Cases of the Ninth Cassation Court of General Jurisdiction of November 10, 2022, case No. 8G-7420/2022.

<sup>2</sup> Mikhail Mishustin's meeting with deputies of the faction of the United Russia party in the State Duma. Available at: <http://government.ru/news/45039/#pp511> (accessed: 29.06.2023).



Resolution No. 511 establishes a new procedure for the temporary transfer of an employee to another employer, according to which, with the written consent of the employee, the employer can carry out his temporary transfer to work with another employer in the same or another locality in the direction of the state institution of the employment service, containing a proposal to the employee about such a translation. At the same time, for the period of temporary transfer of an employee to work with another employer, the originally concluded employment contract is suspended, and the validity of the originally concluded employment contract is not interrupted.

Note that the introduced procedure for transferring an employee to another employer also cannot be considered a 'classic' transfer from the point of view of the Labor Code of the Russian Federation. Yes, legal relations with the former employer remain, but new ones arise with another employer on the basis of a new employment contract, in fact, without changing the terms of the previous employment contract.

In Decree No. 511, the concept of suspension of an initially concluded employment contract is not disclosed. You can refer to the current provisions of the Labor Code of the Russian Federation, indicated by us earlier in the study, related to the temporary transfer of athletes. In Art. 348.4 of the Labor Code of the Russian Federation, the suspension of an employment contract is understood as the case when the parties suspend the exercise of the rights and obligations established by labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms, local regulations, as well as the exercise of rights and obligations arising from the terms of the collective agreement, agreements, an employment contract, with the exception of the rights and obligations provided for in Part 2 of Art. 348.7 of the Labor Code of the Russian Federation, when during the period of temporary transfer of an athlete to another employer, a permit to work part-time must be obtained both from the employer at the place of temporary work and from the employer with whom the employment contract was originally concluded.

The suspension of the employment contract is now also provided for in Art. 351.7 of the Labor Code of the Russian Federation, dedicated to the peculiarities of ensuring the labor rights of workers called up for military service by mobilization or entered military service under a contract or entered into a contract on voluntary assistance in the performance of tasks assigned to the Armed Forces of the Russian Federation [Demidov, 2022:36; Obukhova, 2022:101].

According to part 3 of Art. 351.7 of the Labor Code of the Russian Federation during the period of suspension of the employment contract, the parties to the employment contract suspend the exercise of the rights and obligations established by labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms, local regulations, as well as rights and obligations arising from the terms of the collective agreement, agreements, labor contract, with the exception of the rights and obligations related to social and labor guarantees of the employee and others provided for in Art. 351.7 of the LC RF.

Next, we should consider the procedure for transferring an employee to another employer. Such a transfer, based on the provisions of clauses 2 and 3 of Decree No. 511, is carried out through interaction with the employment center, which sends the employee a proposal for his temporary transfer indicating the position (profession, specialty), wage conditions, working conditions at workplace, other conditions in cases provided for by labor legislation and other regulatory legal acts containing labor law norms. If the employee agrees with the proposed conditions, a fixed-term employment contract is concluded with the possibility of its extension by agreement of the parties no later than December 31, 2023. In this case, it is interesting that the conclusion of a new employment contract requires the consent of the employer with whom the employment contract was originally concluded,

However, if the former employer does not provide such consent due to various circumstances, for example, due to the fact that his activities are simply suspended and he will not respond to either the employee, the employment center, or the new employer. In this case, what are the legal consequences for all parties?

The Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, in a letter dated June 1, 2022, No. 14-4/10/V-7208, considered the implementation of Resolution No. 511 and tried to answer all issues arising from its application, with the only caveat that it is not authorized to issue 'legal' clarifications on the application of Decree No. 511.

In its letter in the question-answer format, the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation tried to answer as fully as possible the questions that arise within the framework of Decree No. 511, primarily on issues of interaction between the employment center-employee-employer.

---

The Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation indicates that the employment center sends to the employer who submitted information about the suspension of work, by any available means (telephone, electronic communication and other types), information about the needs of his employees to other employers, and finds out his interest in temporary employee transfer. The Employment Center sends an offer to the employee, the employee receives the signature of the employer on the offer form, thereby notifying him of his temporary transfer and confirming his consent.

In this response, the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation tried to describe the procedure for interaction between persons participating in the implementation of the temporary transfer procedure, but we still did not receive an answer to the above question. For the transfer, interaction with the former employer is necessary, which can become a problem in the situation with foreign companies-employers.

Also, in accordance with paragraph 5 of Resolution No. 511, the procedure for interaction between an employee and an employer with whom an employment contract was originally concluded is established by a local regulatory act, taking into account the opinion of the representative body of employees. Based on the provisions of this norm, it turns out that all issues of interaction between the former employer and employee have been transferred by the Government of the Russian Federation to the local level.

We should recognize that again the question about the employee's ability to use the new transfer rules is raised if such a local normative act is not adopted. The employee will not be able to use the guarantees provided by the Government of the Russian Federation and will he need to terminate the employment contract on his own initiative?

As for the end of the temporary transfer of an employee to another employer, it is determined by the termination of the employment contract concluded for the period of the temporary transfer of the employee to another employer, due to the expiration of its validity. In case of early termination of a fixed-term employment contract, the originally concluded employment contract resumes its effect in full of the next working day after the calendar date on which the termination of the employment contract concluded for the period of temporary transfer is associated.

Summarizing all of the above, it can be noted that there are many questions regarding the practical application of the rules on temporary transfer to another employer under Resolution No. 511. There are legislative gaps in certain issues related to the new order. It seems that it is necessary either to supplement Decree No. 511 with more detailed regulatory regulation of relations related to the transfer to another employer, or the Government of the Russian Federation, within its powers, adopt separate official methodological recommendations or clarifications related to the application of the provisions of Decree No. 511 in practice. For example, to provide that if the employer with whom the employment contract was originally concluded, within a certain period (30 calendar days) does not provide its explicit consent to the temporary transfer of the employee to another employer, then it is considered that such consent has been received. Establish an alternative procedure for interaction between the employee and the employer in the absence of a local regulatory act that should regulate these issues.

In this regard, it will be interesting to pay attention to a similar experience of regulatory regulation of the 'transfer' of workers to another employer in the Republic of Kazakhstan, which is one of the forms of agency work and is called 'secondment'.

Legal regulation of secondment of an employee is carried out on the basis of Art. 40 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, which refers to the performance by an employee (seconded) of work in a certain specialty, qualification or position (labor function) stipulated by an employment contract, or in another position, specialty, qualification from another legal entity (including its branches, representative offices and (or) other separate structural subdivisions), as well as in branches, representative offices and (or) other separate structural subdivisions of the same legal entity, except for the restrictions provided for by the legislation of the Republic of Kazakhstan.

Only legal entities (its branches, representative offices and (or) other separate structural divisions) that meet the requirements specified in paragraph 1 of Art. 40 of the Labor Code of the Republic of Kazakhstan, namely: a) who are the founder (participant, shareholder) of the employer; b) in which the employer is a founder (participant, shareholder); c) in which the founder (participant, shareholder) of the employer is the founder (participant, shareholder). Thus, the main feature in this case, as in Art. 341.3 of the Labor

Code of the Russian Federation, which relate to the provision of labor for employees (staff), is an affiliation between the employer and the party receiving employees.

The conditions, procedure and term of secondment, as well as other conditions are determined by an agreement between the employer and the host, which is concluded in accordance with the civil legislation of Kazakhstan, which indicates a comprehensive legal regulation of this legal structure. In the Russian Federation, the issue of temporary transfer of an employee to another employer is regulated exclusively by labor law.

In Kazakhstan, seconded workers retain their place of work (position) with the employer. On August 5, 2022, the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan in response No. 749541 (dialog.egov.kz) focuses on the fact that there is no need to conclude employment contracts with seconded workers, and such workers are not included in the staff list of the host. Recall that in Russia, with employees temporarily transferred to another employer, the host party concludes a fixed-term employment contract, and the corresponding position must be included in the staff list of the temporary employer.

Secondment under the legislation of the Republic of Kazakhstan is allowed only with the written consent of the parties to the employment contract by signing an additional agreement indicating the place of work for the period of secondment. At the end of secondment, in case of continuation of the employment contract, the employer undertakes to provide the employee with the place of work (position) that the employee previously occupied.

Also, the legislation of the Republic of Kazakhstan knows such concepts as 'corporate transfer' or 'intra-corporate transfer', which are associated with the involvement of foreign labor, incl. highly qualified, to branches, representative offices, and affiliated persons of foreign legal entities in the territory of Kazakhstan.

Intra-corporate transfer is a temporary for a period determined by the employment contract, but not more than three years, with the right to extend for one year of the World Trade Organization, located and operating outside the territory of the Republic of Kazakhstan, to branches, subsidiaries, representative offices of this legal entity established in the territory of the Republic of Kazakhstan in accordance with the legislation of the Republic of Kazakhstan. The procedure is established by the Decree of the Government of the Republic of Kazakhstan dated January 13, 2012, No. 45 as part of the implementation of the legislation on employment.

Summing up the comparison of the 'secondment' constructions and the temporary transfer of an employee to another employer, we can conclude that despite their general conceptual similarity, they still have too many differences, for example, in the circle of hosts, in the issue of concluding an employment contract with a new employer, some specific details of legal regulation, restrictions, and most importantly – the purpose of inclusion in the legislation.

Temporary transfer to another employer in Russia was adopted as a preventive measure to deal with the consequences of the imposition of economic sanctions, restrictions, and suspension of work in Russia of foreign companies-employers. The inclusion of the institution of secondment of workers in the legislation of the Republic of Kazakhstan was not associated with any external challenges and was based only on economic logic. Secondment of workers in Kazakhstan, in fact, includes elements of the Russian temporary transfer of workers to another employer and an agreement on the provision of labor of workers (staff). However, both designs also solve some common tasks, for example, to create the possibility of cost-effective distribution of labor resources within the holding structure for a period of decline in the volume of work or production in certain business areas, the introduction of downtime.

The use of the construction of a temporary transfer to another employer with the suspension of an employment contract as a method of overcoming the consequences of the economic crisis for employers and ensuring migration security and employment was considered even before the onset of the political and economic challenges that are mentioned in this study [Orlovskii, 2009; Vishnyakova, 2018:140; Zaitseva & Luzina, 2019:181; Klepalova, 2022:65; Skachkova, 2022:175–176].

**Conclusions.** The adoption by the Government of the Russian Federation of a normative act providing for the specifics of the legal regulation of the labor of employees in the form of a temporary transfer of an employee to another employer is a necessary preventive measure implemented by the state to support



employment in the face of political and economic challenges for Russia in the form of sanctions and restrictions, including the suspension work of foreign companies.

The purpose of such a measure is to maintain socio-economic stability in the state, including preventing an increase in unemployment, a decrease in incomes of the population, and bankruptcy of business entities. To achieve this goal, the preventive measure in the form of temporary transfer of an employee to another employer as a set of measures solves the following tasks: a) prevention of mass dismissal of employees due to the suspension of activities, the introduction of downtime or a decrease in the volume of work of both foreign companies and Russian legal entities and individuals; b) maintaining and even increasing the income of employees, which may be reduced due to incomplete payment by the employer of downtime (Article 157 of the Labor Code of the Russian Federation); c) a kind of targeted economic support for those groups of employers who have suspended their activities, introduced downtime and are forced to pay employees for their time; d) for the employer-host – the opportunity to obtain qualified specialists that such an employer could not attract due to the inability to compete with ‘large’ foreign employers in terms of providing the employer with a high level of working conditions and additional social security for employees.

Temporary transfer of an employee to another employer was introduced by a Decree of the Government of the Russian Federation without corresponding changes in the Labor Code of the Russian Federation, has a limited duration of a fixed-term employment contract with a new employer (if necessary, extended by the Government of the Russian Federation), which indicates the operational and temporary nature of the measure taken, which is valid for the period of adaptation of the Russian economy to new conditions. Nevertheless, the practical application of the structure of temporary transfer of an employee to another employer raises many questions, including regulatory gaps, despite the existence of clarifications from the Ministry of Labor of the Russian Federation on its application.

A similar tool for ‘transferring’ an employee to another employer is provided for in the labor legislation of the Republic of Kazakhstan. It has some differences from the Russian translation, including those related to the purposes of its adoption, the features of its application, but at the same time it solves a number of common tasks.

The absence of any strict restrictions on temporary transfer to another employer, including with regard to the categories of persons between whom such a transfer is possible, currently allows Russian employers who are faced with a decrease in the volume of work in certain areas or even its complete cessation, or for other reasons, declaring idle time, to transfer their employees to another employer both within the framework of a common holding structure and other legal entities without explicit affiliation, which allows building effective economic structures without additional labor costs.

**Финансирование:** исследование выполнено при финансовой поддержке УрГЮУ имени В. Ф. Яковлева в рамках реализации проекта ведущей научной школы № 0504/23.

**Acknowledgements:** the reported study was funded by USLU named after V. F. Yakovlev according to the project of the scientific school № 0504/23.

## References

Akhmedov, F. K. (2023) Rossiiskii rynek truda v usloviyakh sanktsii: vozmozhnye puti vykhoda iz krizisnoi situatsii [The Russian Labor Market Under Sanctions: Possible Ways Out of the Crisis Situation], *Liderstvo i menedzhment*, 10(1), 357–366. (in Russian)

Alekseev, S. V. & Palub, A. Yu. (2023) Zaklyuchenie, izmenenie i prekrashchenie trudovogo dogovora so sportsmenom: osobennosti regulirovaniya [Conclusion, Amendment and Termination of an Employment Agreement with an Athlete: Regulation Features], *Sport: ekonomika, pravo, upravlenie*, (2), 3–11. (in Russian)

Baibekov, R. R. (2022) Vliyanie avtonomnosti sporta na trudovoe zakonodatel'stvo Rossiiskoi Federatsii [Influence of Sports Autonomy on Labor Legislation of the Russian Federation], *Teoreticheskaya i prikladnaya yurisprudentsiya*, 3 (13), 71–77. (in Russian)

Bugrov, L. Yu. (2009) Priostanovlenie trudovogo dogovora [The Halt of Labour Contract], *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*, (1), 112–124. (in Russian)

Bugrov, L. Yu. (2010) Postoyanniy perevod na rabotu k drugomu rabotodatel'yu [Permanent Transfer to Another Employer], *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, (5), 179–194. (in Russian)

Chekmarev, O. P. & Il'ves, A. L. & Konev, P. A. (2022) Potentsial zanyatosti i bezrabotitsy v Rossii v usloviyakh sanktsii 2022 goda [The potential of employment and unemployment in Russia under the sanctions of 2022], *Ekonomika truda*, 9 (4), 765–780. (in Russian)

Chernykh, N. V. (2023) *Trud rabotnikov v ramkakh dogovorov o predostavlenii truda rabotnikov (personala): pravovaya teoriya i praktika* [Labor of Employees within the Framework of Contracts for the Provision of Labor of Employees (Personnel): Legal Theory and Practice], Lyutov N. L., Chernykh N. V. *Trudovoe pravo v usloviyakh bol'shikh vyzovov* [Labor Law in Conditions of Great Challenges], Moscow, Prospekt, 99–122. (in Russian)

Demidov, N. V. (2022) *Trudovye otnosheniya s mobilizovannym rabotnikom: protivorechiya novell TK RF* [Labor Relations with a Mobilized Worker: Contradictions of Novels of the Labour Code of the Russian Federation], Ivanchina, Yu. V. & Istomina, E. A. (eds.) *Za prava trudyashchikhsya! Realizatsiya sotsial'no-trudovykh prav grazhdan: opyt, problemy, perspektivy* [For the Rights of Workers! Realization of Social and Labor Rights of Citizens: Experience, Problems, Prospects]: conference papers, Yekaterinburg, Ural State Law University named after V.F. Yakovlev, 33–37. (in Russian)

Drachuk, M. A. (2010) Priostanovlenie deistviya trudovogo dogovora (v sootnoshenii s pravilami o vremeni otdykha i distsipline truda) [Stay of Action of the Labour Contract, Time of Rest and Discipline of Work: the Parity of Institutes], *Vestnik Permskogo universiteta*, 1 (7), 68–73. (in Russian)

Izbieonova, T. A. & Tselishchev, A. A. (2009) Priostanovlenie trudovogo dogovora kak mekhanizm obespecheniya 'stabil'nosti' trudovykh otnoshenii [Suspension of an Employment Contract as a Mechanism for Ensuring the 'Stability' of Labor Relations], *Trudovoe pravo*, (8), 86–90. (in Russian)

Kichigin, S. V. (2020) Priostanovlenie deistviya i priostanovlenie ispolneniya trudovogo dogovora [Suspension of Validity and Suspension of Performance of an Employment Contract], *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, 15 (4), 91–98. (in Russian)

Klepalova, Yu. I. (2022) *Effektivnost' pravovogo regulirovaniya zanyatosti v period neopredelennosti na rynke truda* [Efficiency of Legal Regulation of Employment in the Period of Uncertainty in the Labor Market], Ivanchina, Yu. V. & Istomina, E. A. (eds.) *Za prava trudyashchikhsya! Realizatsiya sotsial'no-trudovykh prav grazhdan: opyt, problemy, perspektivy* [For the Rights of Workers! Realization of Social and Labor Rights of Citizens: Experience, Problems, Prospects]: conference papers, Yekaterinburg, Ural State Law University named after V.F. Yakovlev, 63–67. (in Russian)

Korshunova, T. Yu. (2016) Dogovory o predostavlenii truda personala: nekotorye problemy [Secondment Contracts: Several Problems], *Zhurnal rossiiskogo prava*, (10), 134–144. (in Russian)

Lushnikov, A. M. & Lushnikova M. V. (2009) *Kurs trudovogo prava* [Labor Law Course], (2) *Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Protseessual'noe trudovoe pravo* [Collective Labor Law. Individual Labor Law. Procedural Labor Law], Moscow, Statut, 1151. (in Russian)

Lushnikov, A. M. & Lushnikova, M. V. (2022) Pravovye problemy zanyatosti v usloviyakh vneshneekonomicheskikh sanktsii: uroki keinsianstva [Legal Problems of Employment in the Conditions of Foreign Economic Sanctions: Lessons of Keynesianism], *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, (3), 21–24. (in Russian)

Obukhova, G. N. (2022) *Nekotorye voprosy priostanovleniya deistviya trudovogo dogovora mobilizovannogo rabotnika* [Some Issues of Suspension of the Employment Contract of a Mobilized Worker], Ivanchina, Yu. V. & Istomina, E. A. (eds.) *Za prava trudyashchikhsya! Realizatsiya sotsial'no-trudovykh prav grazhdan: opyt, problemy, perspektivy* [For the Rights of Workers! Realization of Social and Labor Rights of Citizens: Experience, Problems, Prospects]: conference papers, Yekaterinburg, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, 100–103. (in Russian)

Orlovskii, Yu. P. (2009) Trudovoe pravo ne otvetilo na vyzov ekonomicheskogo krizisa [Labor Law Has Not Responded to the Challenge of the Economic Crisis], *Upravlenie personalom*, (5). (in Russian)

Rogaleva, I. Yu. (2015) Regulirovanie truda rabotnikov, vremenno napravlennykh rabotodatelem k drugim yuridicheskim ili fizicheskim litsam [Regulation of Labor of Employees, Who Were Temporarily Transferred by Their Employer to Other Legal Entities or Natural Persons], *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, (6), 151–155. (in Russian)

Savin, V. T. (2017) Nekotorye problemy ponyatiya 'perevod na druguyu rabotu' [Some Problems of the Concept of 'Transfer to Another Job'], *Gosudarstvo i pravo*, (3), 34–42. (in Russian)

Savin, V. T. & Savin, S. V. (2016) Pravovoe regulirovanie perevoda rabotnika na postoyannuyu rabotu k drugomu rabotodatel'yu [Legal Regulation of an Employee's Transfer to a Permanent Job to Another Employer], *Probely v rossiiskom zakonodatel'stve*, (3), 159–166. (in Russian)

Shaikhutdinova, N. P. (2023) Srochnyi trudovoi dogovor pri vremennom perevode rabotnika k drugomu rabotodatel'yu [Fixed-term employment contract for temporary transfer of an employee to another employer], *Kadrovik*, (2), 26–31. (in Russian)

Skachkova, G. S. (2022) *Sovremennyi rynek truda i garantii dlya rabotnikov* [Modern Labor Market and Guarantees for Employees], Ivanchina, Yu. V. & Istomina, E. A. (eds.) *Za prava trudyashchikhsya! Realizatsiya sotsial'no-trudovykh prav grazhdan: opyt, problemy, perspektivy* [For the Rights of Workers! Realization of Social and Labor Rights of Citizens: Experience, Problems, Prospects]: conference papers, Yekaterinburg, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev, 173–178. (in Russian)

Vishnyakova, M. A. (2015) Statika i dinamika trudovykh pravootnoshenii [Static and dynamic elements in labor relations], *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava*, (6), 145–150. (in Russian)

Vishnyakova, M. A. (2016) Pereryvy v trudovom prave: al'ternativnyi podkhod k ponyatiyu i klassifikatsii [Breaks in labor law: an alternative approach to the concept and classification], *Yuridicheskii mir*, (6), 31–35. (in Russian)

Vishnyakova, M. A. (2018) Priostanovlenie trudovogo dogovora: pravovaya sushchnost' i perspektivy pravoprimeneniya [Suspension of the Employment Contract: Legal Nature and Perspectives of Law Enforcement], *Law Enforcement Review*, 2 (4), 137–143. (in Russian)

Zaitseva, L. V. & Luzina, T. V. (2019) Trudovoe zakonodatel'stvo kak instrument obespecheniya migratsionnoi bezopasnosti [Labor Legislation as a Tool for Ensuring Migration Safety], *Trudy Instituta gosudarstva i prava RAN*, 14, (5), 168–195. (in Russian)

Zavgorodnii, A. V. & Rymkevich, O. (2022) Problemy vremennogo perevoda rabotnika (ch. 1 st. 72.2 TK RF): prakticheskii aspekt [Problems of temporary transfer of an employee (part 1 of Art. 72.2 of the Labor Code): A practical aspect], *Ezhegodnik trudovogo prava*, (12), 222–231.

Zhil'tsov, M. A. (2013) 'Ustarevshie' konstruksii trudovogo prava ['Obsolete' Constructions of Labor Law], *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, (8), 318–323. (in Russian)

### Библиографический список

Алексеев С. В., Палуб А. Ю. Заключение, изменение и прекращение трудового договора со спортсменом: особенности регулирования // Спорт: экономика, право, управление. – 2023. – № 2. – С. 3–11.

Ахмедов Ф. К. Российский рынок труда в условиях санкций: возможные пути выхода из кризисной ситуации // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10. – № 1. – С. 357–366.

Байбеков Р. Р. Влияние автономности спорта на трудовое законодательство Российской Федерации // Теоретическая и прикладная юриспруденция. – 2022. – № 3 (13). – С. 71–77.

Бугров Л. Ю. Постоянный перевод на работу к другому работодателю // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – № 5. – С. 179–194.

Бугров Л. Ю. Приостановление трудового договора // Российский юридический журнал. – 2009. – № 1. – С. 112–124.

Вишнякова М. А. Перерывы в трудовом праве: альтернативный подход к понятию и классификации // Юридический мир. – 2016. – № 6. – С. 31–35.

Вишнякова М. А. Приостановление трудового договора: правовая сущность и перспективы правоприменения // Правоприменение. – 2018. – Т. 2. – № 4. – С. 137–143.

Вишнякова М. А. Статика и динамика трудовых правоотношений // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 6. – С. 145–150.

Демидов Н. В. Трудовые отношения с мобилизованным работником: противоречия новелл ТК РФ // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы: материалы Восьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15–16 декабря

2022 года) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. – Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т им. В.Ф. Яковлева, – 2022. – С. 33–37.

*Драчук М. А.* Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского университета. – 2010. – Вып. 1 (7). – С. 68–73.

*Жильцов М. А.* «Устаревшие» конструкции трудового права // Российский ежегодник трудового права. – 2013. – № 8. – С. 318–323.

*Завгородний А. В., Рымкевич О.* Проблемы временного перевода работника (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ): практический аспект // Ежегодник трудового права. – 2022. – № 12. – С. 222–231.

*Зайцева Л. В., Лузина Т. В.* Трудовое законодательство как инструмент обеспечения миграционной безопасности // Труды Института государства и права РАН. – 2019. – Т. 14. – № 5. – С. 168–195.

*Избиенова Т. А., Целищев А. А.* Приостановление трудового договора как механизм обеспечения «стабильности» трудовых отношений // Трудовое право. – 2009. – № 8. – С. 86–90. – СПС «Гарант».

*Кичигин С. В.* Приостановление действия и приостановление исполнения трудового договора // Актуальные проблемы российского права. 2020. – Т. 15. – № 4. – С. 91–98.

*Клепалова Ю. И.* Эффективность правового регулирования занятости в период неопределенности на рынке труда // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы: материалы Восьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15–16 декабря 2022 года) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. – Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т им. В.Ф. Яковлева, 2022. – С. 63–67.

*Коршунова Т. Ю.* Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права. 2016. № 10. С. 134–144.

*Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, – 2009. – 1151 с.

*Лушников А. М., Лушникова М. В.* Правовые проблемы занятости в условиях внешнеэкономических санкций: уроки кейнсианства // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 3. – С. 21–24.

*Обухова Г. Н.* Некоторые вопросы приостановления действия трудового договора мобилизованного работника // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы: материалы Восьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15–16 декабря 2022 года) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. – Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т им. В.Ф. Яковлева, 2022. – С. 100–103.

*Орловский Ю. П.* Трудовое право не ответило на вызов экономического кризиса // Управление персоналом. – 2009. – № 5. – СПС «Гарант».

*Рогалева И. Ю.* Регулирование труда работников, временно направленных работодателем к другим юридическим или физическим лицам // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 6. – С. 151–155.

*Савин В. Т.* Некоторые проблемы понятия «перевод на другую работу» // Государство и право. – 2017. – № 3. – С. 34–42.

*Савин В. Т., Савин С. В.* Правовое регулирование перевода работника на постоянную работу к другому работодателю // Пробелы в российском законодательстве. – 2016. – № 3. – С. 159–166.

*Скачкова Г. С.* Современный рынок труда и гарантии для работников // За права трудящихся! Реализация социально-трудовых прав граждан: опыт, проблемы, перспективы: материалы Восьмой Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 15–16 декабря 2022 года) / под общ. ред. Ю. В. Иванчиной, Е. А. Истоминой. – Екатеринбург: Уральский гос. юрид. ун-т им. В.Ф. Яковлева, 2022. – С. 173–178.

*Чекмарев О. П., Ильвес А. Л., Конев П. А.* Потенциал занятости и безработицы в России в условиях санкций 2022 года // Экономика труда. – 2022. – Т. 9. – № 4. – С. 765–780.

*Черных Н. В.* Труд работников в рамках договоров о предоставлении труда работников (персонала): правовая теория и практика // Люттов Н. Л., Черных Н. В. Трудовое право в условиях больших вызовов. – М.: Проспект, 2023. – С. 99–122.

*Шайхутдинова Н. П.* Срочный трудовой договор при временном переводе работника к другому работодателю // Кадровик. – 2023. – № 2. – С. 26–31.

---

### Information about the author

**Stanislav I. Serov** – Postgraduate Student of the Labor Law Department, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (620137, Russian Federation, Yekaterinburg, 21 Komsomolskaya str.; email: serov2mac@ya.ru).

### Информация об авторе

**Станислав Игоревич Серов** – аспирант кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета имени В. Ф. Яковлева (620137, Российская Федерация, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21; e-mail: serov2mac@ya.ru).

© S. I. Serov, 2023

*Дата поступления в редакцию / Received: 03.06.2023*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 30.06.2023*

Научное издание

**European and Asian Law Review**

**2023**

**Том 6. Выпуск 1**

Адрес учредителя, издателя и распространителя:  
620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

Адрес редакции журнала:  
620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21, оф. 114  
Телефон: +7 (343) 375-06-70; e-mail: ealawreview@uslu.su  
<http://ealawreview.ru>

Редактор А. С. Бакалов  
Компьютерная верстка И. В. Яцюк  
Дизайн обложки А. Н. Ковшова

Распространение бесплатное

В соответствии с п. 1 ч.2 ст. 1, п. 1 ч. 4 ст. 11 Федерального закона  
от 29.12.2020 № 436-ФЗ маркировке не подлежит

Подписано в печать 13.09.2023. Выход в свет 28.09.2023  
Формат 60x84/8. Усл. печ. л. 9,30. Уч.-изд. л. 9,17. Тираж 500 экз.  
Заказ № 3086.9.

Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева  
620137, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, д. 21

Отпечатано в ООО «ПРИНТ».  
426035, Ижевск, ул. Тимирязева, д. 5, оф. 5

Scientific Periodical

**European and Asian Law Review**

**2023**

**Volume 6. Issue 1**

Address of the founder, publisher and distributor:  
21 Komsomolskaya Str., of. 114, Yekaterinburg, Russia 620137

Address of the editorial staff office:  
21 Komsomolskaya Str., of. 114, Yekaterinburg, Russia 620137  
Phone: +7 (343) 375-06-70; e-mail: ealawreview@uslu.su  
<http://ealawreview.ru>

Proofreader A. S. Bakalov  
Computer make-up I. V. Yatsuk  
Cover designer A. N. Kovshova

Free distribution

In accordance with item 1 section 2 article 1, item 1 section 4 article 11 of the Federal Law of December, 29 2020 No. 436-FZ the journal is not subject to identification.

Signed for publishing 13.09.2023. Publication 28.09.2023  
Layout 60x84/8. Reg. pr. sh. 9,30. Reg. ed.sh. 9,17. Circulation 500 copies  
Order No. 3086.9.

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev  
21 Komsomolskaya Str., of. 114, Yekaterinburg, Russia 620137

Printed by 'PRINT' LLC (Russia)  
426035, Izhevsk, 5 Timiryazeva Str., of. 5

# РОССИЙСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

Научно-теоретическое, информационное  
и практическое издание, основанное в 1993 г.  
Министерством юстиции Российской Федерации  
и Уральской государственной юридической академией

■ освещает фундаментальные и прикладные проблемы  
правового регулирования и правоприменительной практики

■ публикует материалы, отражающие основные направления  
профессиональной юридической деятельности  
(правотворческой, экспертной, судебной)

Входит в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий,  
в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций  
на соискание ученой степени кандидата и доктора наук

С 2011 г. журнал включен в библиографическую базу, размещается  
и индексируется на библиотечной платформе EBSCO Host (EBSCO Information  
Services, Ipswich, MA, USA). С 2012 г. журнал включен в библиографическую  
базу Ulrich's™ (SerialsSolutions®, Seattle, WA, USA). В 2014 г. журнал  
стал размещаться на платформе EastView Information Services и вошел  
в фонды Президентской библиотеки

Редакция журнала:

Екатеринбург, Комсомольская, 23, каб. 207

Тел./факс (343) 375-54-20

E-mail: [ruzh@usla.ru](mailto:ruzh@usla.ru), сайт: [www.ruzh.org](http://www.ruzh.org)

Подписка:

По «Каталогу периодических изданий. Газеты и журналы» агентства «УралПресс» – подписной  
индекс 72610

По каталогу «Почта России» – подписной индекс 04167

Подписка, в том числе за рубежом, возможна через ЗАО «МК-Периодика» с доставкой издания по  
любому адресу.

Подписка на электронную версию журнала доступна на сайте Научной электронной библиотеки –  
[www.e-library.ru](http://www.e-library.ru)

Желающие приобрести новые или уже вышедшие номера «Российского юридического журнала»  
могут оформить подписку в редакции по заявке.