

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

Боровченкова Виктория Олеговна

Правовые аспекты реализации работодательской власти

Специальность 5.1.3. Частно-правовые (цивилистические) науки

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2026

Диссертация подготовлена на кафедре трудового права юридического факультета
МГУ имени М.В. Ломоносова

Научный руководитель – *Линец Александр Александрович,*
доктор юридических наук.

Официальные оппоненты – *Закалюжная Наталья Валерьевна,*
доктор юридических наук, доцент,
Академия труда и социальных отношений,
юридический факультет, кафедра трудового
права и профсоюзного движения, профессор;

Лушниковна Марина Владимировна,
доктор юридических наук, профессор,
Ярославский государственный университет им.
П.Г. Демидова, юридический факультет,
кафедра трудового и финансового права,
профессор;

Томашевский Кирилл Леонидович,
доктор юридических наук, профессор,
Казанский инновационный университет имени
В.Г. Тимирязова (ИЭУП), юридический
факультет, кафедра гражданского и
предпринимательского права, профессор,
заместитель декана юридического факультета
по научной работе.

Защита диссертации состоится «21» октября 2026 г. в 15 часов 00 минут на заседании диссертационного совета МГУ.051.1 Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по адресу: Москва, Ленинские горы, д.1, стр.13-14, 4-й учебный корпус, Юридический факультет, ауд.536А.

E-mail: dissovet@law.msu.ru

С диссертацией можно ознакомиться в отделе диссертаций научной библиотеки МГУ имени М.В. Ломоносова (Ломоносовский просп., д. 27) и на портале: <https://dissovet.msu.ru/dissertation/4054>.

Автореферат разослан «___» сентября 2026 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор юридических наук, доцент

Н.В. Щербак

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Вопросы реализации работодательской власти являются одними из основных в трудовом праве на разных этапах его развития. Несмотря на то что концепция работодательской (хозяйской) власти была сформулирована еще в дореволюционный период науки трудового права, она сохранила свое значение и в настоящее время. На современном этапе развития трудовых отношений в силу влияния цифровизации, изменения локальной организации труда, нововведений в области управления персоналом, внедрения искусственного интеллекта в процессы управления трудом, усиления государственного регулирования в сфере защиты персональных данных и информации, составляющей охраняемую законом тайну, и других процессов, которые неизбежно влекут за собой изменения в сфере труда, актуальность исследования правовых аспектов реализации работодательской власти значительно возрастает.

Власть работодателя является имманентно присущим компонентом взаимодействия между работником и работодателем, поскольку вытекает из самой природы трудовых отношений. Работодательская власть обеспечивается за счет взаимодействия организации совместного труда и достижения хозяйственных целей работодателя. С одной стороны, работодатель как хозяйствующий субъект осуществляет экономическую деятельность, несет предпринимательский риск и формирует организацию труда, в связи с чем обладает властными полномочиями. С другой стороны, реализация работодательской власти затрагивает права и законные интересы работников как экономически более слабой стороны в трудовых отношениях, что требует комплексного научного исследования с точки зрения установления пределов реализации такой власти. Данные отношения власти-подчинения порождают противоречия между экономическими и управленческими интересами работодателя и обеспечением защиты прав и интересов работников.

В современных условиях одной из ключевых проблем является определение значения пределов реализации работодательской власти. Так, в исключительную компетенцию работодателя входит принятие управленческих решений при заключении, действии и прекращении трудового договора с целью осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, что при отсутствии должного правового регулирования пределов реализации работодательской власти может приводить к злоупотреблениям со стороны работодателя, ухудшению положения работников и нарушению их прав. В связи с этим большое значение приобретают пределы реализации работодательской власти, устанавливаемые на различных уровнях правового регулирования.

Работодательская власть реализуется при заключении, действии и прекращении трудового договора. На каждом из этих этапов трудовых отношений проявляется противоречие интересов работников и работодателей с точки зрения реализации работодательской власти, особенно при выборе той или иной правовой конструкции, опосредующей управленческие решения работодателя. На практике работодатели зачастую выбирают такие правовые конструкции, которые способствуют эффективному осуществлению экономических и управленческих целей. Вместе с тем такой выбор не всегда согласуется с целями норм, закрепляющих данные конструкции, что может привести к нарушению прав работников.

В современных условиях работодатели все чаще используют технические средства и информационные технологии для осуществления контроля за выполнением трудовой функции работника и его поведением, что тесно связано с правом работника на неприкосновенность частной жизни, защитой его персональных данных, а также создает риск злоупотреблений со стороны работодателя. В связи с этим возникает необходимость согласования интересов работника и работодателя при осуществлении работодателского контроля.

Актуальность темы также подтверждается развитием современной правоприменительной практики. Конституционный Суд Российской Федерации,

Верховный Суд Российской Федерации, а также иные суды формируют практику с точки зрения телеологического толкования норм трудового права и оценки правомерности использования работодателем той или иной правовой конструкции, опосредующей управленческие решения работодателя, а также устанавливают дополнительные пределы реализации работодательской власти.

Правовые аспекты реализации работодательской власти при заключении, действии и прекращении трудового договора, взаимосвязь работодательской власти с процессом управления трудом и хозяйственными процессами работодателя остаются дискуссионными как в доктрине трудового права, так и в правоприменительной деятельности. Все это свидетельствует о необходимости комплексного исследования работодательской власти на современном этапе.

Степень научной разработанности темы исследования. Вопросы, относящиеся к реализации работодательской власти, исследуются в работах С.П. Басалаевой, М.А. Драчук, А.М. Куренного, А.А. Линца, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Ю.В. Пенова, А.Г. Подупейко, Л.С. Таля, Е.А. Тихомировой, Е.С. Шукаевой, В.Г. Яроцкого и др. Управлению трудом посвящены работы О.Ю. Богомоловой, В.И. Савича, А.А. Ситникова, Д.С. Слюсарева, А.А. Татаринова и др. Существенный вклад в исследование заключения, изменения и прекращения трудового договора внесли С.Ю. Головина, И.К. Дмитриева, Е.Ю. Забрамная, О.О. Зорина, И.А. Костян, Е.Е. Мачульская, А.О. Михальская, Г.В. Хныкин, Е.Б. Хохлов и др. Исследованию отдельных вопросов правового регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации посвящены работы А.А. Бережнова, И.В. Войтковской, Н.В. Закалюжной, И.В. Крылова, Н.Л. Лютова, Е.М. Офман, К.Л. Томашевского, И.А. Филиповой и др.

Цель исследования: сформулировать правовую концепцию реализации работодательской власти на современном этапе.

Достижение цели кандидатской диссертации предполагает постановку и решение следующих задач:

- выявить признаки и составные части работодательской власти, определить ее понятие;

- выявить взаимосвязь работодательской власти с хозяйственными процессами и управлением трудом;
- определить пределы реализации работодательской власти;
- установить значение принятия локальных нормативных актов при реализации работодательской власти;
- раскрыть влияние власти работодателя на процесс заключения трудового договора, в том числе при формулировании условий трудового договора;
- выявить особенности реализации работодательской власти при действии трудового договора;
- определить значение работодательского контроля посредством применения технических средств, в том числе с использованием искусственного интеллекта;
- выявить особенности реализации работодательской власти при прекращении трудового договора.

Объектом исследования являются общественные отношения между работниками и работодателем, складывающиеся в процессе реализации работодательской власти и установления ее пределов.

Предметом исследования являются трудовые нормы и доктринальные позиции, затрагивающие правовые аспекты реализации работодательской власти.

Методологическая основа исследования базируется на использовании комплекса научных методов исследования. При решении поставленных в исследовании задач использовались общенаучные методы познания, а также методы исследования позитивного права (историко-правовой, нормативный, догматический, системно-структурный) и др.

Теоретическую базу исследования составляют отраслевые и межотраслевые труды отечественных и зарубежных авторов.

К числу отечественных авторов относятся: В.А. Абалдуев, Н.Г. Александров, И.И. Андриановская, Д.О. Баринов, С.П. Басалаева, А.А. Бережнов, А.Л. Благодир, О.Ю. Богомоллова, А.С. Бородин, Л.Ю. Бугров, Д.А. Васильев, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, И.К. Дмитриева, В.М. Догадов, М.А. Драчук, Е.Ю. Забрамная,

Н.В. Закалюжная, О.О. Зорина, И.Я. Киселев, И.А. Костян, И.В. Крылов, К.Д. Крылов, А.С. Кудрин, А.М. Куренной, А.А. Линец, В.В. Липковская, В.П. Литвинов-Фалинский, М.Г. Лунц, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, С.П. Маврин, С.В. Мазуренко, Е.Е. Мачульская, В.И. Миронов, А.О. Михальская, А.М. Нурмагамбетов, А.Ф. Нуртдинова, Е.М. Офман, И.А. Паламарчук, Ю.В. Пенев, А.Г. Подупейко, М.А. Прокофьев, М.О. Пряженников, В.И. Савич, С.А. Саурин, А.А. Ситников, Д.С. Слюсарев, В.Г. Сойфер, Л.С. Таль, А.А. Татаринов, Е.А. Тихомирова, Э.Г. Тучкова, И.А. Филипова, Г.В. Хныкин, Е.Б. Хохлов, Л.Н. Чайка, Н.В. Черных, С.Ю. Чуча, В.Г. Яроцкий и др.

К числу зарубежных авторов относятся: К.Л. Томашевский, Е.В. Чичина, G.A. Akerlof, P.F. Drucker, D. Kahneman, F. Machlup, C.R. Sunstein, R.H. Thaler, A. Tversky и др.

Нормативную базу исследования составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, а также иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и иных отраслей права, международные акты, зарубежное законодательство, правовые позиции органов государственной власти.

Эмпирическую базу исследования составляет информация о правовых аспектах реализации работодательской власти и пределов ее осуществления. К источникам данных сведений относятся научная и учебная литература в области трудового права, экономики и управления персоналом, судебная практика, выработанная Конституционным Судом Российской Федерации, Верховным Судом Российской Федерации и иными судами общей юрисдикции, статистические сведения, локальные нормативные акты.

Теоретическая значимость результатов исследования заключается в том, что изложенные выводы вносят вклад в развитие науки трудового права в части расширения концепции работодательской власти, а также установления конкретных пределов ее реализации при заключении, действии и прекращении трудового договора. Теоретические выводы могут быть использованы для

дальнейших научных исследований указанной проблематики науки трудового права.

Практическая значимость результатов исследования. Результаты диссертационного исследования могут быть использованы при совершенствовании норм трудового законодательства в части защиты прав работника и работодателя, достижения баланса интересов работников, работодателя и государства и в правоприменительной деятельности органов государственной власти. Некоторые выводы настоящего исследования представляют пользу для работодателей в контексте принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также эффективного применения правовых конструкций, опосредующих управленческие решения работодателя, с целью соблюдения трудового законодательства и прав и интересов работников, а также неухудшения их положения по сравнению с законодательно установленным.

Научная новизна исследования заключается в решении имеющей значение для развития науки трудового права научной задачи по формулированию правовой концепции реализации работодательской власти на современном этапе, что делает настоящую диссертацию первым комплексным исследованием в данной области. В рамках указанной концепции выявлены признаки и составные части работодательской власти и предложено ее авторское определение, установлена взаимосвязь работодательской власти с хозяйственными процессами работодателя и управлением трудом, осуществлено их разграничение, определены пределы реализации работодательской власти. Выявлены особенности реализации работодательской власти при заключении, действии и прекращении трудового договора, в том числе посредством выбора работодателем правовых конструкций, опосредующих управленческие решения. В работе предложено авторское определение работодательского контроля, определено его место в механизме реализации работодательской власти, разработаны классификации правовых конструкций, опосредующих управленческие решения работодателя, и локальных нормативных актов. Автором дополнены формы работодательской власти, сформулированные в дореволюционный период, что позволяет раскрыть значение

информации и информационного воздействия на поведение работников при реализации работодательской власти.

Научная новизна исследования находит отражение в **положениях, выносимых на защиту:**

1. Под работодательской властью следует понимать способность и возможность работодателя реализовывать свои полномочия по организации и управлению трудом, определению трудовой функции, формированию должного поведения работников посредством принятия юридически значимых решений, которые осуществляются через права и обязанности (в рамках выбора правовых конструкций, опосредующих управленческие решения при заключении, действии и прекращении трудового договора) с учетом пределов реализации такой власти, устанавливаемых на различных уровнях правового регулирования, а также через контроль за выполнением трудовой функции и поведением работников с возможностью привлечения их к ответственности за нарушения.

2. Наряду с диспозитивной, нормативной и дисциплинарной властью работодателя еще одной формой работодательской власти является информационная. Информационная власть – это самостоятельная форма власти работодателя, основанная на получении, обработке, распределении и использовании информации с целью воздействия на трудовое поведение работников. Информация одновременно выступает в качестве ресурса, обеспечивающего реализацию работодателем диспозитивной, нормативной, дисциплинарной и информационной власти, на основе которого он принимает решения, и самостоятельного механизма воздействия на трудовое поведение работника.

К механизмам реализации информационной власти относятся алгоритмическое управление, использование информационной асимметрии, контроль посредством применения технических средств за выполнением трудовой функции и поведением работников, использование эффектов поведенческой экономики, которые позволяют работодателю влиять на поведение работников и восприятие ими тех или иных обстоятельств не через прямое дисциплинарное

принуждение, а через содержание, объем и последовательность предоставления информации работникам.

3. Реализация работодательской власти должна соответствовать целям и задачам трудового законодательства, принципам трудового права и принципам отдельных институтов трудового права, а также целям норм, закрепляющих правовые конструкции, опосредующие управленческие решения работодателя.

Принципы недопустимости злоупотребления правом, запрета злоупотребления властью и приоритета более благоприятного положения работника различаются по своему содержанию. Так, принцип недопустимости злоупотребления правом является более широким, поскольку применяется при действии (бездействии) одной из сторон трудового отношения в случае, когда у другой стороны возникают неблагоприятные последствия. В отличие от него принцип запрета злоупотребления властью применяется в случае использования властных полномочий работодателем с целью выбора правовой конструкции, противоречащей целям норм, ее закрепивших, что приводит в том числе к ухудшению положения работника. Принцип же приоритета более благоприятного положения работника дополняет принципы недопустимости злоупотребления правом и запрета злоупотребления властью.

4. Локальные нормативные акты классифицируются на обязательные, условно-обязательные и рекомендуемые. Система локальных нормативных актов (обязательных, условно-обязательных и рекомендуемых) направлена на подтверждение правомерности и обоснованности принимаемых работодателем решений с целью управления рисками, на соблюдение законодательства в целом, а в случае возникновения индивидуального трудового спора – на доказывание объективности принятого решения. Работодатель самостоятельно ограничивает свою диспозитивную и информационную власть посредством принятия рекомендуемых локальных нормативных актов (как проявление нормативной власти), что заключается в том, что работодатель устанавливает пределы с учетом недопущения ухудшения положения работника, запрета злоупотребления властью, неприкосновенности частной жизни и свободы слова работников.

5. Правовые конструкции, опосредующие управленческие решения, классифицируются на:

1) допустимые – правовые конструкции, применение которых соответствует целям закрепляющих их норм, а также целям, задачам и принципам трудового права;

2) условно-допустимые – правовые конструкции, применение которых не противоречит ограничителям работодательской власти, поскольку представляют собой правомерную альтернативу при условии предоставления работодателем сопоставимых гарантий;

3) недопустимые – правовые конструкции, применяемые работодателем в целях, отличающихся от целей, заложенных законодателем. Такими целями могут быть снижение объема предоставляемых гарантий работникам, упрощение процедуры увольнения без предоставления выходного пособия и др.

Параметры допустимости определяются трудовым законодательством, судебной практикой, позициями государственных органов власти.

6. При заключении трудового договора с учетом выделенных этапов приема на работу (разработка и принятие локальных нормативных актов и заключение трудового договора с конкретным работником) работодателем реализуются нормативная и диспозитивная власти. Так, нормативная власть заключается в разработке и принятии локальных нормативных актов, опосредующих управленческие решения работодателя в области подбора персонала (штатное расписание, должностная инструкция, положение о подборе персонала и др.), а диспозитивная – в установлении работодателем условий трудового договора.

7. Работодательский контроль – это один из компонентов работодательской власти, направленный на проверку выполнения трудовой функции и трудовых обязанностей работниками, характеризующийся наблюдением за деятельностью и поведением работников, принятием юридически значимых решений на основе анализа собранных данных и соблюдением требований трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов. Работодательский

контроль и работодателский мониторинг в сфере труда соотносятся как общее и частное.

Правомерность работодателского контроля посредством применения технических средств за выполнением трудовой функции и поведением работников тесно связана с достижением баланса между законным интересом работодателя и интересами работников, а также обеспечением защиты персональных данных работника. Критериями правомерности работодателского контроля являются: 1) законность (соблюдение законодательства, использование законных способов осуществления контроля и др.); 2) установление законных и объективных целей контроля; 3) соразмерность (объем осуществляемого контроля должен соответствовать целям такого осуществления с учетом невмешательства в частную жизнь и защиты персональных данных работника); 4) доведение информации до работников о способах осуществления работодателского контроля и др.

8. При расторжении трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон работодатель в силу наложения на него дополнительных обязанностей со стороны судебной практики обязан реализовывать свою информационную власть согласно требованиям добросовестности, что заключается в доведении информации работнику о последствиях принятого решения, проверке понимания работником этих последствий, выяснении причины увольнения, а также уточнении того, имел ли место вынужденный характер увольнения, находился ли работник под давлением, был ли в состоянии волнения или имелись конфликты в коллективе и др.

Достоверность результатов исследования. Результаты диссертационного исследования основаны на фундаментальных отраслевых работах в области трудового права и управления персоналом, анализе нормативной правовой базы и судебной практики. С целью проведения данного исследования автором в 2022 году пройдена профессиональная переподготовка по программе «Управление персоналом современной организации» на Экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова и в 2024 году успешно окончена магистерская программа по

направлению «Управление развитием бизнеса» на Экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова.

Апробация результатов. Работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, изложены автором в 10 научных работах по теме, из них в 8 научных статьях, опубликованных в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности и отрасли наук.

Результаты исследования апробировались на международных научных и научно-практических конференциях, круглых столах и т.д., среди которых XXIV Международная научно-практическая конференция юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова и XXIV Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА) на тему «Правовое обеспечение суверенитета России: проблемы и перспективы» (2023 г.); XIV Межвузовский круглый стол «Российский рынок труда глазами молодых ученых» (2023 г.); круглый стол «Новые вызовы в правовом регулировании труда работников цифровой экономики» (в рамках IV Всероссийской научно-практической конференции «Трансформация правовых институтов») (2024 г.) (диссертант награжден дипломом призера круглого стола «Новые вызовы в правовом регулировании труда работников цифровой экономики»); XXXI Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2024», Секция «Экономика», Подсекция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения» (2024 г.); Международная научно-практическая конференция «Усиление дифференциации трудового законодательства и законодательства в области социального обеспечения» (X Гусовские чтения) (2024 г.); Молодежная секция «Тенденции развития российского трудового законодательства в условиях трансформации рынка труда» совместной Международной научно-практической конференции «Российская правовая система: в поисках национальной идентичности» (2024 г.);

XXXII Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2025», Секция «Экономика», Подсекция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения» (2025 г.); XXXIII Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2026», Секция «Экономика», Подсекция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения» (2026 г.).

Структура работы predetermined ее целью и задачами и включает введение, две главы, объединяющие 6 параграфов, заключение, список использованных нормативных правовых актов и иных официальных документов, литературы и судебной практики.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность темы исследования, степень ее научной разработанности, определяются цель и задачи диссертационного исследования, обозначаются объект и предмет исследования, методологическая основа исследования, теоретическая, нормативная и эмпирическая база, указываются теоретическая и практическая значимость исследования, формулируются научная новизна исследования и положения, выносимые на защиту, отмечается достоверность результатов исследования, а также указываются формы апробации результатов исследования и структура работы.

Глава 1 «Общие положения работодательской власти в современных условиях» состоит из трех параграфов, в которых рассматривается работодательская власть через призму исторического понимания, выделяется дополнительная форма работодательской власти, формулируются признаки и определение работодательской власти на современном этапе развития трудового права, выявляется влияние работодательской власти на хозяйственные процессы и управление трудом, а также определяются пределы реализации работодательской власти.

Параграф 1 «Концепция работодательской власти в историческом преломлении» посвящен исследованию работодательской власти с момента формирования трудового права до настоящего времени. Отмечается, что в дореволюционной России хозяйская власть только начала формироваться и не имела большой законодательной опоры ввиду отсутствия должного законодательного регулирования трудовых отношений, тем не менее именно в этот период были заложены ее основы. Указывается, что в советское время хозяйская власть подверглась критике в силу идеологии социализма, но тем не менее она продолжала существовать и исследоваться учеными в области трудового права, но только с точки зрения специфики государственного управления трудом. Подчеркивается, что в данный период большое внимание уделялось дисциплине труда («дисциплинарной власти»), а также производительности труда, что обусловлено в первую очередь государственной идеологией. Делается вывод, что историческое развитие показывает относительную устойчивость работодательской власти при изменчивости экономических и правовых оснований ее осуществления.

На этапе современного развития работодательской власти приводятся различные точки зрения относительно использования терминологии, анализируются такие понятия, как «работодательская власть», «хозяйская власть», «хозяйская власть работодателя», а также «управленческие права работодателя» и делается вывод, что термин «работодательская власть» наиболее приближен к современным реалиям и трудовому законодательству и отражает терминологическую специфику современного трудового права. Отмечается, что работодательская власть проявляется не над личностью работника, а над организацией труда в целом, что не затрагивает и не ограничивает конституционное право работника свободно распоряжаться своими способностями к труду.

Обосновывается актуальность форм работодательской власти (диспозитивная, нормативная и дисциплинарная) с учетом особенностей современного трудового законодательства. Подтверждается необходимость выделения четвертой формы работодательской власти – информационной власти.

Приводятся предпосылки к выделению информационной власти работодателя в отдельную форму власти наряду с диспозитивной, нормативной и дисциплинарной (цифровизация, повышение значимости информационного общества, формирование экономики знаний, распространение компаний, основанных на знаниях, и др.).

Указывается, что объектом информационной власти работодателя выступает не информация сама по себе, а прежде всего трудовое поведение работника, на которое работодатель способен воздействовать посредством получения, предоставления, организации, обработки и использования информации. Аргументируется, что информационная власть работодателя действует не только прямо, но и опосредованно, что выражается в том, что работник адаптирует свое поведение к ожиданиям работодателя как из-за угрозы привлечения к ответственности, так и из-за последующей оценки работодателем. В таком случае информационная власть работодателя может реализовываться и без принятия конкретного юридически значимого решения, поскольку сама информационная среда и осознание работником возможности последующей оценки его поведения способны влиять на трудовое поведение работника. Выделяются механизмы реализации информационной власти, к которым относятся: 1) алгоритмическое управление; 2) использование информационной асимметрии; 3) контроль посредством применения технических средств за выполнением трудовой функции и поведением работников; 4) использование эффектов, исследуемых поведенческой экономикой. Особое внимание уделяется эффектам поведенческой экономики в контексте реализации информационной власти. Указывается, что эффект фрейминга заключается в том, что работодатель влияет на поведение работника через способы предоставления информации работникам и ее формулировки; эффект якоря – первая полученная информация становится для работника ориентиром для дальнейшего поведения; эффект доступности – работодатель акцентирует внимание на определенной информации (необходимость защиты персональных данных, коммерческой тайны, указание на привлечение к дисциплинарной ответственности других работников и др.), в связи с чем

работники корректируют поведение; «подталкивание» – работодатель создает определенную информационную среду для работников, побуждающую их к определенному поведению. Дается авторское определение информационной власти работодателя.

Указывается, что информация также выступает в качестве ресурса работодателя, обеспечивающего реализацию им диспозитивной, нормативной, дисциплинарной и информационной власти, а также принятие управленческих решений. Делается вывод, что информация является основой для принятия решений работодателем как проявления диспозитивной власти, связанных с 1) оценкой деловых качеств работников (при условии недопущения дискриминации); 2) осуществлением контроля за выполнением трудовой функции и поведением работников; 3) выбором правовых конструкций, опосредующих управленческие решения работодателя. При реализации нормативной власти информация выступает ресурсом, на основе которого работодатель разрабатывает и принимает локальные нормативные акты. На основе информации, полученной в ходе контроля работодателя (в том числе с использованием технических средств), работодатель реализует дисциплинарную власть с точки зрения привлечения работника к дисциплинарной или материальной ответственности, а также поощрения за труд.

Делается вывод, что управление информацией в трудовом праве охватывает отношения, связанные с 1) допуском работников к информации (например, коммерческой тайне, персональным данным), а также с ее сбором, хранением, использованием и распространением; 2) принятием решений на основе информации, в том числе непосредственно системами искусственного интеллекта; 3) использованием информации в качестве ресурса, посредством которого работодатель реализует диспозитивную, нормативную, дисциплинарную и информационную власть; 4) созданием и использованием результатов интеллектуальной деятельности работников, в том числе служебных произведений; 5) обеспечением неприкосновенности частной жизни работников.

Рассматриваются дополнительные пределы реализации работодательской власти: защита персональных данных работника и право на неприкосновенность его частной жизни. Указывается необходимость выделения частной трудовой жизни работника.

В параграфе 2 «Взаимосвязь работодательской власти с хозяйственными процессами работодателя и управлением трудом» исследуются взаимосвязи работодательской власти с хозяйственными процессами работодателя, а также с управлением трудом.

Обосновывается, что работодательская власть является комплексным явлением и имеет две составные части: экономическую и юридическую. Доктринальные позиции по этому вопросу дополняются авторскими аспектами.

Отдельно рассматривается «взаимодействие» предпринимательского риска и организации труда и делается вывод о невозможности переложения предпринимательского риска на работника. Подчеркивается, что, с одной стороны, работодатель является предпринимателем, осуществляющим хозяйственную деятельность, а с другой стороны, организатором труда, который не вправе перекладывать несение бремени предпринимательского риска на работников.

Указывается, что еще одним важным аспектом является «партнерское» взаимодействие между исполнителем труда и заказчиком. Например, это выражается во взаимоотношениях между платформенными занятыми и платформой, в возможности перекалфикации отношений в трудовые (ст. 19.1 ТК РФ), определении различной природы власти в гражданско-правовых и трудовых отношениях. Отмечается, что хозяйственные процессы работодателя с учетом свободы его экономической деятельности напрямую влияют на принятие решений работодателем по реализации своей власти.

Анализируются упоминания термина «управление» в Трудовом кодексе Российской Федерации («управление трудом», «под управлением работодателя», «участие в управлении организацией»). Обосновывается отличие процесса управления трудом от работодательской власти.

Делается вывод, что с учетом дополнений к разработанным в доктрине подходам работодательская власть на современном этапе развития трудового права характеризуется следующими признаками: 1) способность и возможность работодателя реализовывать свои властные полномочия по организации и управлению трудом, формированию должного поведения работников посредством локального и договорного регулирования; 2) осуществление через права и обязанности работодателя с учетом корреспондирующих прав и обязанностей работника и недопустимости ухудшения его положения по сравнению с установленным законодательством, в том числе осуществление работодателем выбора правовых конструкций, опосредующих управленческие решения при заключении, действии и прекращении трудовых отношений; 3) контроль со стороны работодателя за выполнением трудовой функции и поведением работников и, при необходимости, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушения. Дается авторское определение работодательской власти.

Указывается, что реализация работодательской власти осуществляется посредством взаимосвязанных компонентов: управление работниками, работодательский выбор и работодательский контроль.

В третьем параграфе «Пределы реализации работодательской власти» исследуются вопросы установления пределов реализации работодательской власти, которые существуют на современном этапе.

Приводится классификация правовых конструкций, опосредующих управленческие решения работодателя. Делается вывод, что выбор работодателем той или иной конструкции должен быть обусловлен ее правомерностью, а также применимостью согласно целям норм, их закрепивших.

Анализируются различные ограничители работодательской власти: 1) непосредственно трудовое законодательство (в том числе его цели, задачи и принципы), нормы международного права и международные договоры; 2) судебная практика; 3) коллективный договор и соглашения, локальные нормативные акты и трудовой договор с конкретным работником. Указывается, что ограничители

работодательской власти являются более широким понятием по отношению к источникам трудового права. Дается разграничение ограничителей работодательской власти и ее пределов.

Делается вывод о том, что решения, принимаемые работодателями в рамках реализации работодательской власти, а также выбор в пользу той или иной правовой конструкции должны в первую очередь согласовываться с целями и задачами трудового законодательства, а именно с точки зрения создания благоприятных условий труда, защиты прав и интересов работников и работодателей, а также достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Рассматриваются принципы трудового права, на которых должны основываться формы работодательской власти (диспозитивная, нормативная, дисциплинарная и информационная), анализируются, в частности, принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними, принцип недопустимости злоупотребления правом, принцип запрета злоупотребления властью, принцип приоритета более благоприятного положения работника.

Указывается, что принцип сочетания государственного и договорного регулирования проявляется: 1) при диспозитивной власти – в выборе работодателем конкретной правовой конструкции с учетом законодательных ограничений и др.; 2) при нормативной власти – в установлении условий в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, не ограничивающих права и не снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством; 3) при дисциплинарной власти – в праве работодателя привлекать работников к дисциплинарной или материальной ответственности с соблюдением процедуры такого привлечения, а также возможности установления поощрений работникам и др.; 4) при информационной власти – в возможности работодателя самостоятельно определять посредством локального и договорного регулирования формы информационного воздействия на поведение работников, способы контроля за выполнением трудовой функции, а

также порядок использования искусственного интеллекта при принятии юридически значимых решений и др. Приводится разграничение принципов недопустимости злоупотребления правом, запрета злоупотребления властью и приоритета более благоприятного положения работника.

Дается определение «дискреционное принятие решений работодателем». Указывается, что для реализации дискреционных полномочий в рамках своей власти работодатель должен учитывать: 1) принятие решений на основе разумности и добросовестности использования своей власти, а также недопущение ухудшения положения работника по сравнению с установленным законодательством; 2) осознание работником степени дискреции работодателя – это означает, что работодатель должен предоставить необходимую информацию о принятии того или иного дискреционного решения, а также о процессе осуществления такого решения (например, о конкретном решении работодателя и о его последствиях для работника; о возможности отказа работника от того или иного решения работодателя в случае, если это предусмотрено законом и др.); 3) последовательность действий работодателя; 4) соблюдение работодателем норм, закрепляющих конкретные процедуры. Рассматривается влияние судебной практики на реализацию работодательской власти.

Обосновывается выделение следующих видов локальных нормативных актов: обязательные, условно-обязательные и рекомендуемые. Обязательные локальные нормативные акты прямо предусмотрены законодательством, условно-обязательные становятся обязательными в случае выбора работодателем конкретного управленческого решения, влияющего на процесс труда, а рекомендуемые нацелены на недопущение злоупотребления властью и минимизацию риска оспаривания управленческих решений работодателя. Делается вывод, что существует взаимосвязь обязательных и дополнительных условий трудового договора с обязательными, условно-обязательными и рекомендуемыми локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем.

Формируется вывод о необходимости выделения субстанциональных и процедурных пределов реализации власти работодателя.

Глава 2 «Реализация работодательской власти при заключении, действии и прекращении трудового договора» состоит из трех параграфов и посвящена отдельным вопросам работодательской власти, которая реализуется при заключении, действии и прекращении трудового договора.

В первом параграфе «Реализация работодательской власти при заключении трудового договора» рассматриваются особенности реализации работодательской власти на этапе заключения трудового договора.

Формируется алгоритм реализации работодательской власти при заключении трудового договора: 1) определение необходимости в закрытии вакантной должности; 2) определение деловых качеств, формирование требований к квалификации работника, закрепление этих требований в должностной инструкции; 3) выбор механизма поиска кандидатов на вакантную должность («внутренние», «внешние» кандидаты, кадровый резерв); 4) проведение собеседования с кандидатами; 5) проведение оценки деловых качеств кандидата; 6) принятие решения о приеме на работу конкретного кандидата с последующим заключением с ним трудового договора. Обосновывается, что прием на работу с точки зрения возникновения работодательской власти включает в себя два этапа: 1) разработка и принятие локальных нормативных актов (в особенности штатного расписания и должностных инструкций); 2) заключение трудового договора с конкретным работником.

Подробно рассматриваются и анализируются такие виды локальных нормативных актов, как штатное расписание и должностная инструкция как проявление нормативной власти работодателя.

Указывается, что работодатель в силу специфики своей власти устанавливает обязательные и дополнительные условия трудового договора, а работник зачастую либо соглашается на них, либо отказывается. При принятии управленческих решений работодатель в первую очередь руководствуется должностными инструкциями, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, которые он самостоятельно разработал и принял при реализации нормативной власти.

Отмечается, что заключение трудового договора включает установление следующих условий: 1) определение места труда работника; 2) определение труда; 3) выбор «вида» трудового договора; 4) определение условий труда; 5) определение в некоторых случаях условий прекращения трудового договора; 6) установление дополнительных условий. Отдельно рассматривается испытание при приеме на работу как условие трудового договора.

Исследуется необоснованный отказ в приеме на работу в контексте реализации работодательской власти. Выделяются случаи, при которых отказ в приеме на работу будет считаться обоснованным: 1) отсутствие необходимых профессионально-квалификационных и личностных качеств, а также в определенных случаях иных качеств (отсутствие необходимого опыта работы; отсутствие необходимого образования и др.); 2) отсутствие вакантных должностей у работодателя либо ситуация, при которой поиск и подбор персонала на вакантную должность на момент отклика кандидата не производятся; 3) на кандидата распространяются законодательные ограничения или запреты на заключение трудового договора; 4) кандидат не соблюдает установленный порядок приема на работу у конкретного работодателя, в том числе неявка кандидата на собеседование, назначенное в рамках установленной работодателем процедуры подбора персонала; 5) нарушение установленного порядка заключения трудового договора (например, непредоставление документов, предъявляемых для заключения трудового договора; отсутствие согласования сторонами условий трудового договора); 6) наличие более подходящих кандидатов (с подтверждением отказа посредством должностной инструкции и результатов оценки деловых качеств конкретного кандидата); 7) невыполнение или ненадлежащее выполнение тестового задания.

Выделяются критерии признания трудовых отношений на основании фактического допуска к работе: 1) поручение работнику конкретной работы (выполнение трудовой функции); 2) осуществление поручения с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя; 3) выполнение трудовой функции в интересах работодателя; 4) подчинение внутреннему

трудовому распорядку и ознакомление с локальными нормативными актами, оформление пропуска на территорию работодателя (при необходимости). В совокупности данные критерии могут привести к возникновению трудовых отношений на основании фактического допущения работника к работе. Причем отмечается, что данные критерии также возможно распространить в том числе и на ситуации, связанные с восстановлением работника на работе.

Второй параграф «Реализация работодательской власти при действии трудового договора» отражает специфику реализации работодательской власти с точки зрения динамики трудовых отношений. Реализация работодательской власти в динамике, в частности, характеризуется возможностью работодателя изменять условия трудового договора по ст. 74 ТК РФ, в том числе оплату труда, и устанавливать зависимость оплаты труда от дисциплины труда. Причем работодательский контроль помогает работодателю осуществлять воздействие на работников для надлежащего исполнения последними трудовых обязанностей.

Анализируется судебная практика в части использования работодателями такой правовой конструкции, как изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Исследуется возможность изменения оплаты труда по ст. 74 ТК РФ.

Рассматриваются вопросы взаимовлияния оплаты труда и дисциплины труда. Обосновывается необходимость закрепления запрета на учет наличия дисциплинарного взыскания при назначении разных видов премий (ежемесячная, квартальная, годовая и др.) и возможности снижения размера премии только по одному из видов премий, что соответствует целям и задачам трудового права в том числе по достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Дается определение работодательского контроля, его отличие от мониторинга и работодательской власти. Выделяются характерные черты работодательского мониторинга: 1) систематическое наблюдение за выполнением трудовой функции работников посредством как стандартных методов, так и

технических средств, в частности искусственного интеллекта, с учетом соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 2) сбор информации о подчинении работников трудовому распорядку работодателя, нахождении на территории работодателя в течение рабочего дня, учете рабочего времени и иной информации, необходимой работодателю для должной организации рабочего процесса; 3) обработка и анализ собранной информации на предмет выявления нарушений трудовой дисциплины, предотвращение таких нарушений. Утверждается, что работодательская власть, работодателский контроль и работодателский мониторинг различаются по объему и содержанию.

Рассматриваются цели работодателского контроля посредством применения технических средств в экономическом и правовом разрезах. Делается вывод, что в настоящий момент сложилась ситуация, при которой по отдельности ни экономическая цель (повышение производительности и эффективности труда), ни законодательно закреплeнная цель (безопасность производства) использования технических средств в качестве контроля работодателями не отражают законные интересы работников. Указывается, что цели контроля посредством применения технических средств должны учитывать интересы работодателя, работников и государства.

Исследуются различные способы осуществления работодателского контроля посредством применения технических средств, в том числе с использованием искусственного интеллекта. Подтверждается взаимосвязь диспозитивной и нормативной власти работодателя, поскольку в силу диспозитивной власти работодатель принимает решение об осуществлении контроля посредством применения технических средств, который устанавливается локальными нормативными актами в части закреплeния целей осуществления контроля, процедуры, назначения ответственных лиц, способа информирования работника и т.д. Кроме того, на основании полученных данных от проведенного контроля работодатель принимает решение, например, о привлечении работника к дисциплинарной ответственности самостоятельно (дисциплинарная власть) или

делегирует принятие такого решения системе искусственного интеллекта (информационная власть).

Рассматривается работодательский контроль над использованием работниками нейронных сетей. Разрабатываются процедуры для полного и частичного делегирования принятия отдельных решений искусственным интеллектом, которые защищают интересы как работников, так и работодателя. Обосновывается необходимость закрепления в трудовом законодательстве обязанности работодателя принимать локальный нормативный акт, регулирующий порядок полного или частичного делегирования принятия юридически значимых решений системам искусственного интеллекта. Такой локальный нормативный акт предлагается отнести к условно-обязательным.

Обосновывается, что способ юридического оформления процесса внедрения контроля посредством применения технических средств зависит от технических средств, используемых в качестве контроля за выполнением трудовой функции работника и его поведением. В случае «простых» технологий, повсеместно используемых и интегрированных в общественную деятельность (например, видеокамеры), достаточно издания локального нормативного акта и ознакомления с ним работников под роспись. В случае же использования «специфических» способов осуществления контроля, в которые интегрированы системы искусственного интеллекта или которые подразумевают сбор и обработку биометрических персональных данных работников (например, пропускная система посредством дактилоскопии), необходимо соблюдение процедуры изменения условий трудового договора (ст. 72, 74 ТК РФ).

В третьем параграфе «Реализация работодательской власти при прекращении трудового договора» рассматриваются особенности реализации власти работодателя при прекращении трудового договора. Указывается, что существует взаимосвязь между заключением и прекращением трудового договора, а нормы трудового законодательства должны коррелировать между собой в регулировании заключения, действия и прекращения трудового договора.

Анализируется выбор работодателем правовой конструкции при прекращении трудового договора с работником. Формулируется вывод, что работодательская власть при прекращении трудового договора должна реализовываться при следующих условиях: 1) работодатель является либо непосредственно инициатором прекращения (ст. 81 ТК РФ), либо одной из сторон, которая выражает свою волю на расторжение трудового договора, то есть по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ), в связи с отказом работника от продолжения работы (п. 6 и п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), с отказом работника от перевода на другую работу (п. 8 и п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), с переводом работника на работу к другому работодателю (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); 2) соблюдение целей норм, которые предусмотрены для той или иной правовой конструкции прекращения трудового договора, а также процедуры такого прекращения.

Указывается, что при признании сокращения численности или штата работников фиктивным суды обращают внимание на следующие обстоятельства: 1) работодатель одновременно с исключением из штатного расписания должности увольняемого работника вводит должность с идентичными трудовыми обязанностями (даже если наименования должностей различаются); 2) работодатель не исключил из штатного расписания должность уволенного работника; 3) в результате реорганизации в форме слияния в штатном расписании работодателя должность сохранена; 4) гражданско-правовые договоры полностью дублируют трудовые функции уволенного работника и др. При наличии таких обстоятельств возрастает риск судебного оспаривания решения работодателя о сокращении численности или штата работников, признания такого сокращения фиктивным и расторжения трудового договора неправомерным.

Акцентируется внимание на расторжении трудового договора по инициативе работодателя с точки зрения реализации работодательской власти. Проводится анализ различий между такими правовыми конструкциями, как увольнение работников по экономическому основанию (сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)) и увольнение по основанию, связанному с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных

сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), с точки зрения их целей и предоставления гарантий работникам.

Делается вывод, что ухудшение положения работника, выявляемое при сравнительном анализе правовых конструкций расторжения трудового договора, является индикатором некорректного выбора работодателя той или иной правовой конструкции прекращения трудового договора.

Проводится разграничение увольнения по виновным и невиновным основаниям на примерах судебной практики (увольнение по дисциплинарным основаниям и увольнение при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ); увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин при наличии непогашенного дисциплинарного взыскания (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и прекращение трудового договора на основании несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)).

Формулируется вывод, что критериями разграничения виновных и невиновных оснований увольнения могут выступать: 1) процедура прекращения трудового договора; 2) цель прекращения трудового договора; 3) предоставление гарантий работнику при прекращении трудового договора.

Установлено, что критерии разграничения виновных и невиновных оснований увольнения нацелены на то, чтобы направить работодателей к выбору допустимых и условно-допустимых правовых конструкций прекращения трудового договора, опосредующих управленческие решения, и не допустить злоупотребления властью с точки зрения некорректного выбора недопустимых правовых конструкций с целью минимизации рисков оспаривания работниками принятых решений.

III. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В **заключении** подводятся итоги диссертационного исследования, формулируются основные выводы, среди которых, в частности:

1. Предлагается выделить информационную власть работодателя наряду с диспозитивной, нормативной и дисциплинарной, а также указывается связь власти работодателя с неприкосновенностью частной жизни работника и с защитой его персональных данных.

2. Формулируются признаки работодательской власти и ее составные части (экономическая и юридическая) на современном этапе развития трудового права.

3. Указывается взаимосвязь работодательской власти с управлением трудом, хозяйственными процессами работодателя. Отдельно формулируется невозможность переложения предпринимательского риска на работника.

4. Дается перечень ограничителей работодательской власти, приводится классификация пределов реализации работодательской власти.

5. Формулируется важность нормативной власти работодателя при принятии локальных нормативных актов, приводится классификация локальных нормативных актов.

6. Определяется значимость процесса заключения трудового договора с конкретным работником при реализации работодательской власти.

7. Обосновывается, что работодательская власть наиболее ярко проявляется в динамике, что выражается в том числе в возможности работодателя изменять определенные сторонами условия трудового договора в одностороннем порядке, а также во взаимозависимости оплаты и дисциплины труда.

8. Отдельное внимание уделяется работодателю контролю посредством применения технических средств, в том числе с использованием искусственного интеллекта, как компонента реализации работодательской власти.

9. Делается вывод о взаимосвязи между заключением и прекращением трудового договора и «сложности» прекращения трудового договора исходя из содержательных и процедурных аспектов.

ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

***Список работ, опубликованных в рецензируемых научных изданиях,
рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по
специальности и отрасли науки:***

1. Боровченкова В.О. Особенности правового регулирования испытания при приеме на работу // Трудовое право в России и за рубежом. 2025. № 3. С. 26–28. 0,4 п.л. EDN: ZCLPRD. Импакт-фактор 0,822 (РИНЦ).
2. Боровченкова В.О. Информационные технологии и реализация работодательской власти: правовые аспекты осуществления контроля // Вестник МГПУ. Серия «Юридические науки». 2025. № 1 (57). С. 100–111. 0,8 п.л. EDN: DVOTTM. Импакт-фактор 0,782 (РИНЦ).
3. Боровченкова В.О. Применение искусственного интеллекта в контексте реализации работодательской власти // Право и государство: теория и практика. 2024. № 12 (240). С. 93–95. 0,5 п.л. EDN: XYIJFR. Импакт-фактор 0,103 (РИНЦ).
4. Боровченкова В.О. Реализация работодательской власти через осуществление контроля посредством технических средств: правовые аспекты // Вестник Московского университета. Серия 11: Право. 2024. № 4. С. 67–78. 0,7 п.л. EDN: GEYXDM. Импакт-фактор 0,769 (РИНЦ).
5. Боровченкова В.О. Реализация работодательской власти: количественная гибкость // Право и государство: теория и практика. 2024. № 8 (236). С. 248–250. 0,5 п.л. EDN: CNLPZT. Импакт-фактор 0,103 (РИНЦ).
6. Боровченкова В.О. Правовые аспекты реализации работодательской власти: применение искусственного интеллекта // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2. С. 23–26. 0,5 п.л. EDN: IFZGGF. Импакт-фактор 0,822 (РИНЦ).
7. Боровченкова В.О. Работодательский контроль посредством технических средств: баланс между законным интересом работодателя и частной жизнью работников // Евразийский юридический журнал. 2023. № 6 (181). С. 235–238. 0,6 п.л. EDN: QQPPFI. Импакт-фактор 0,153 (РИНЦ).

8. Боровченкова В.О. Междисциплинарное исследование работодательского контроля // Евразийский юридический журнал. 2023. № 5 (180). С. 243–246. 0,5 п.л. EDN: IBJBIG. Импакт-фактор 0,153 (РИНЦ).

Публикации в иных изданиях

1. Боровченкова В.О. Правовые аспекты реализации работодательской власти с использованием искусственного интеллекта в РФ и ФРГ // Образование и право. 2025. № 3. С. 502–506. 0,5 п.л. EDN: РКНАPJ. Импакт-фактор 0,476 (РИНЦ).

2. Боровченкова В.О. Соотношение контроля и мониторинга в сфере труда // Труд и социальные отношения. 2023. Т. 34, № 4. С. 73–82. 0,6 п.л. EDN: FQDQLP. Импакт-фактор 0,376 (РИНЦ).