

## Терминологические новеллы в законодательстве о занятости в свете концепции социальных рисков

Е. А. Истомина, М. Ю. Федорова

Уральский государственный юридический университет им. В. Ф. Яковлева,  
Российская Федерация, 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

**Для цитирования:** Истомина, Елена А., и Марина Ю. Федорова. 2025. «Терминологические новеллы в законодательстве о занятости в свете концепции социальных рисков.» *Ежегодник трудового права* 15: 148–164. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.110>

Управление социальными рисками как процесс целенаправленного воздействия на них (их оценка, распределение, предупреждение, преодоление и компенсация) невозможно без правового опосредования. При этом язык закона должен быть понятен не только правоприменителям, обладающим необходимым уровнем юридических знаний, но и гражданам — адресатам защиты от социальных рисков. Терминология как одна из важных частей языка выражает вовне категории правовой действительности, придавая им определенность и делая их доступными для восприятия. Анализ Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» показал, что формализация основных дефиниций в законодательстве — непростой процесс. Появление в указанном законе отдельной статьи, объединившей базовые определения понятий, заслуживает безусловной поддержки, поскольку такой способ и место формализации, с одной стороны, придают большую четкость нормам права, с другой — позволяет уяснить, на какие аспекты правового регулирования общественных отношений в конкретной сфере хочет обратить внимание законодатель. Подчеркнуто, что основное понятие «занятость», с одной стороны, сохранило свои ключевые характеристики, с другой — было уточнено и модернизировано. Таким образом обеспечены преемственность и непрерывность развития терминологического аппарата рассматриваемого закона. Отмечены и недостатки нового закона о содействии занятости, в частности отсутствие в нем легальных определений понятий платформенных занятых, самозанятых граждан, что не позволяет выстроить для таких граждан систему защиты от социального риска безработицы. Терминологические новеллы — «граждане, находящиеся под риском увольнения», «профилирование граждан, ищущих работу, безработных граждан», «профилирование работодателей» — дают основания полагать, что социальная защита в сфере содействия занятости все в большей степени регулируется с учетом риск-ориентированного подхода. Итогом проведенного исследования стал вывод о том, что существует объективная необходимость дальнейшего анализа положений законодательства о содействии занятости по мере формирования практики его применения с точки зрения концепции социального риска.

*Ключевые слова:* защита от социальных рисков, терминология, безработные граждане, риск увольнения, занятость, профилирование, платформенные занятые.

## 1. Введение

Правовед С. С. Алексеев указывал, что «с точки зрения зримой составляющей позитивное право как наличная объективная реальность представляет собой таковой продукт мысли и воли людей, который опредмечен, воплощен во внешней форме и вследствие этого возведен на такую степень твердой реальности, которая превращает его в особое социальное бытие — устойчивое, строго определенное, постоянно действующее» (Алексеев 2009, 17–18).

Указанная С. С. Алексеевым внешняя (зримая) форма закрепления и выражения норм права возможна только при использовании языка и его форм. И язык, и право являются социальными нормативными иерархизированными системами. При этом, хотя «язык не влияет непосредственно на содержание законодательства... Все же степень совершенства, точность и ясность закона в определенной степени зависят от языка, на котором он написан, от уровня развития языковых норм» (Язык закона 1990, 8).

Терминология как одна из основных частей языка выражает вонне категории правовой действительности, придавая им определенность и делая их доступными для восприятия. Терминология законодательства представляет собой часть юридической терминологии, которая в науке обоснована как внутренне организованная совокупность юридических терминов. Благодаря системности права такие термины характеризуются взаимосвязанностью и могут образовывать терминологические ряды, основанные на смысловом единстве, зависимости друг от друга, иерархичности. Относительно обособленная совокупность терминов и терминологических рядов, определяемая их структурным единством и логической взаимосвязью в рамках терминологической системы, представляет собой юридический терминологический аппарат (Туранин 2017, 11).

Терминология законодательства должна соответствовать требованиям как литературного, так и юридического языка. Она должна основываться на правилах словообразования государственного языка, на его стилистике. Нормы права должны быть изложены максимально точно, без метафоричности, столь свойственной русскому языку. В науке справедливо отмечается, что «язык юридического дискурса стремится к четкости, ясности и недвусмысленности формулировок. Такой тип кодирования информации способствует снятию противоречий и приведению событий и обстоятельств к некоему закономерному результату, обусловленному укорененностью в системе жизненно важных для социума ценностей» (Язык права... 2021, 11).

Стабильность является важной, но не основополагающей характеристикой терминологии законодательства. Поскольку жизнь не стоит на месте и даже уже опосредованные языком права явления могут видоизменяться, отражающая их терминология должна быть способной совершенствоваться, свидетельствуя о развитии как науки, так и законодательства в этой сфере.

Все сказанное в полной мере относится и к терминологии законодательства, закрепившего систему защиты от социальных рисков. Такая защита носит комплексный характер и включает в себя самые различные меры — от оценки рисков, их предупреждения до компенсации посредством предоставления выплат, льгот, социальных услуг и т. д. Поэтому в эту деятельность «вовлечены» самые разные

отрасли права — трудовое, семейное, экологическое, право социального обеспечения и т. д.

Терминология законодательства должна не только быть понятной для граждан, но и служить целям определения актуальных подходов и базовых тенденций развития правового регулирования в тех или иных сферах общественных отношений, поскольку термин отражает сущность социального явления, требующего правового опосредования, и конкретного правового средства (или нескольких правовых средств), выступающих элементами механизма правового регулирования.

## 2. Основное исследование

Любая отрасль законодательства обладает своим терминологическим аппаратом. Он должен быть по возможности полным, непротиворечивым, каждый термин должен выражать языковыми средствами в необходимой степени те понятия, которые входят в сферу действия законодательства, определение, а также понимание которых необходимо для осуществления правового регулирования. Языковые конструкции закрепляют модели поведения, которым могут или должны следовать участники правоотношений.

При этом развитие легальной терминологии в связи с обновлением нормативного материала — вполне объективный процесс. Типичным примером может служить непрерывно реформируемое законодательство о социальном обеспечении, которым устанавливается компенсация негативных последствий социальных рисков. Например, в 1999 г. в связи с принятием Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»<sup>1</sup> (ред. от 14.07.2022) в терминологическом аппарате права социального обеспечения появился термин *страховой стаж*. В соответствии со ст. 3 указанного закона страховой стаж — это суммарная продолжительность времени уплаты страховых взносов. Указанный стаж является необходимым юридическим фактом для установления как страховых пенсий, так и некоторых видов пособий. Поэтому столь общая, номинальная формулировка не закрепляет особенностей страхового стажа и его отличий от иных видов трудового стажа. В законах, посвященных отдельным видам обязательного социального страхования, должна осуществляться детализация этого термина.

Применительно к пенсионному обеспечению он был конкретизирован в Федеральном законе от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях» (ред. от 08.12.2020), впоследствии — в Федеральном законе от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (ред. от 29.05.2024) и в настоящее время трактуется следующим образом: это учитываемая при определении права на страховую пенсию и ее размера суммарная продолжительность периодов работы и (или) иной деятельности, за которые начислялись или уплачивались страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также иных периодов, засчитываемых в страховой стаж.

В Федеральном законе от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

---

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 10.05.2024).

(ред. от 25.12.2023) дефиниции страхового стажа не содержится, законодатель ограничился перечислением периодов, которые включаются в указанный стаж. Таким образом сформировался терминологический ряд, состоящий из полных омонимов, что приводит к необходимости закрепления в законах формулировки «для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия...».

Приведенный пример демонстрирует необходимость тщательной проработки базовой терминологии законодательства, ведь круг правоприменителей, особенно если речь идет о защите граждан от социальных рисков, чрезвычайно широк, и не все обладают необходимым уровнем юридических знаний для правильного применения положений нормативных правовых актов.

В настоящее время одна из отраслей, закрепляющая меры защиты от социальных рисков и привлекающая к себе пристальное внимание, — это законодательство о содействии занятости населения. В 90-е годы прошлого века в России после длительного перерыва на фоне изменения политической и экономической системы страны остро встал вопрос правового регулирования защиты от безработицы, которая до этого длительное время отрицалась в науке как экономическое и социальное явление (Курс российского трудового права 2001, 16–17). В январе 1991 г. ВС СССР были приняты «Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения» № 1905-I (в настоящее время не применяются). Указанный нормативный правовой акт закрепил определение понятия *занятости* как не противоречащей Конституции СССР, конституциям республик деятельности граждан, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и, как правило, приносящей им заработок (трудовой доход). Основами законодательства также был формализован порядок признания граждан безработными, их права и обязанности, а также права и обязанности работодателей в указанной сфере, полномочия государственной службы занятости и многие другие аспекты.

Впоследствии обозначенная выше дефиниция, а также все основные права и обязанности сторон соответствующих правоотношений легли в основу более современного представления о социальном риске безработицы и защите от него, закрепленного в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-I «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 25.12.2023) (далее — Закон о занятости 1991 г.). Однако и этот закон, а также принятые в его развитие подзаконные нормативные правовые акты не могли сразу отразить быстрых темпов развития сферы труда и занятости, и терминологический аппарат в этой сфере развивался абсолютно ситуативно. Изменения в Закон РФ о занятости 1991 г. вносились свыше 60 раз. К примеру, термин *организация*, более характерный для трудового права периода существования СССР, потребовал детализации из-за появления, помимо работодателей-юридических лиц, работодателей — физических лиц, зарегистрированных как ИП, и др. Поэтому в указанном законе в 2009 г. были закреплены более современные термины — *работодатель*, а *организация* как единственный ранее вид работодателя была дополнена термином *индивидуальный предприниматель* (см. Федеральный закон от 27.12.2009 № 367-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»).

Огромное влияние на законодательство о содействии занятости оказывает и развитие информационного общества, построенного на цифровой экономике. Даже работа по трудовому договору, оставаясь одним из основных видов занято-

сти, приобретает новые характеристики. Как справедливо отмечает Ю. В. Иванчина, «в силу преобразований, происходящих в обществе и экономике, стандарты в сфере труда также претерпевают глубокие изменения... Правильнее вести речь о гибкой реализации трудового отношения и гибком трудовом договоре, предполагающем потенциальную изменяемость и разнообразие его условий, легко приспособляемых к имеющимся обстоятельствам» (Иванчина 2021, 25).

А. М. Лушников также подчеркивает, что в условиях «нарастающей цифровой экономики... появились такие трудовые отношения, правовая природа которых остается дискуссионной». Он приводит лишь отдельные примеры: краудворка — работы, организуемой с помощью интернет-платформ, которые позволяют установить контакт между неопределенным числом лиц вне зависимости от их территориальной удаленности; работы по запросу посредством приложений (такая работа организуется при помощи мобильных приложений, ограничена территориально, выполняется реально и относится к традиционным видам услуг — транспортные услуги, уборка, доставка, услуги бухгалтера, адвоката, дизайнера). Список таких нетрадиционных трудовых отношений, отмечает ученый, можно продолжить (Лушников 2020, 58).

Собственно, в пояснительной записке к законопроекту № 275599-8 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред., внесенная в Государственную Думу РФ, по состоянию на 11.01.2023) указано, что актуальность разработки проекта закона обусловлена тем, что по сравнению с началом 90-х годов прошлого века рынок труда претерпел значительные изменения. В качестве основной задачи проекта закона было обозначено отражение изменившихся реалий рынка труда, введение эффективных инструментов, необходимых для решения государственных задач, в том числе в условиях санкционного давления.

Таким образом, Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости 2023 г.) стал логичным продолжением развития правового регулирования в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы. Поскольку он изначально разрабатывался как более соответствующий настоящему времени, логично предположить, что его терминология должна их адекватно отражать.

Отметим, что, несмотря на провозглашенное ч. 3 ст. 37 Конституции РФ право каждого на защиту от безработицы, Закон о занятости 2023 г. выстроен не по принципу «защиты от...». Отход от такого принципа логичен, так как он, на наш взгляд, вызывает больше ассоциаций с негативными последствиями этого социального риска и акцентирует внимание адресата — гражданина — лишь на получении пособия по безработице. О такой мысленной связке социального риска и пособия могут свидетельствовать в том числе материалы судебной практики, когда граждане обращаются, к примеру, в Конституционный Суд РФ с заявлениями о нарушении положениями Закона о занятости 1991 г. их права на защиту от безработицы и на социальное обеспечение (см., напр.: Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2024 № 327-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Цивилева Андрея Станиславовича на нарушение его конституционных прав отдельными положениями Закона Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации”»). Основной посыл Закона о занятости 2023 г. — *содействии занятости*, то есть закрепление концепции предупреждения указанного ри-

ска либо его активного преодоления гражданами при участии государства, работодателей, иных субъектов.

Термин *безработица* не включен в Закон о занятости 2023 г. Представляется, что этот феномен, оказывающий большое влияние на жизнь общества и государства, все-таки в большей степени наполнен экономическим содержанием, как и *рынок труда*. Безработица традиционно рассматривается как несовпадение спроса на рабочую силу и ее предложения на рынке труда и является объектом пристального внимания специалистов в сфере экономики. К примеру, на основе статистических данных ученые анализируют воздействие негативных социально-экономических явлений на уровень безработицы и границы кризисных процессов на рынке труда России (Былков 2023). Много работ посвящено изучению влияния цифровизации и роботизации на экономику, на уровень безработицы и рынок профессий (Бурковский, Мамий, Бочкова 2023; Цихоцкий 2023).

Нельзя сказать, что категория безработицы вовсе не получила правового закрепления. Одной из первых конвенций, принятых Международной организацией труда (далее — МОТ), стала Конвенция № 2 «О безработице» (заключена в г. Вашингтоне 29.10.1919 — 27.01.1920, не ратифицирована Российской Федерацией). В Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (заключена в г. Женеве 28.06.1952, ратифицирована Федеральным законом от 03.10.2018 № 349-ФЗ) в ст. 20 закреплено, что *безработица* представляет собой временную утрату заработка, обусловленную невозможностью для лица, способного и готового работать, получить подходящее занятие. В соответствии со ст. 10 Конвенции МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (заключена в г. Женеве 21.06.1988, не ратифицирована Российской Федерацией) *безработица* — это потеря заработка по причине невозможности получить подходящую работу, в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу. Таким образом, международные стандарты в общем виде закрепляют представление о безработице как о негативном явлении, защита от которого должна быть обязательством государства и общества.

Что касается терминологии Закона о занятости 2023 г., сразу отметим, что она значительно изменилась в сравнении с Законом о занятости 1991 г. Следует отметить появление статьи, посвященной основным понятиям. Закрепление наиболее значимых дефиниций в первых статьях любого закона можно рассматривать как достаточно высокий уровень техники его подготовки, поскольку такой способ и место формализации, с одной стороны, придает большую четкость нормам права, с другой — позволяет уяснить, на какие аспекты правового регулирования общественных отношений в конкретной сфере хочет обратить внимание законодатель.

Ключевым термином была и остается *занятость*. В то же время обращает на себя внимание тот факт, что его содержание в 2023 г. было уточнено и модернизировано. Если в Законе о занятости населения 1991 г. *занятость* трактовалась как деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход, то в настоящее время — это трудовая деятельность и иная не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, осуществляемая ими в целях производства товаров, выполнения работ или оказания услуг и направленная на получение дохода.

Это одна из нескольких дефиниций, закрепленных в ст. 2 Закона о занятости 2023 г. в ее классическом виде — как общая и отвлеченная словесная формула, в которой объединены все особенности и существенные признаки данного понятия (Губаева 2014, 70–71).

Определение демонстрирует сохранение ключевых характеристик обозначенного понятия — активного и легального характера занятости. В то же время в законе акцентирована ее целесообразность для индивида — направленность на получение дохода. Иными словами, речь идет об осуществлении деятельности (неважно — производство товаров, выполнение работ или оказание услуг) ради удовлетворения социально значимых потребностей, обеспечения средств к существованию для себя и своей семьи (Иванчина 2021, 25).

Другие определения понятий, закрепленные в ст. 2 Закона о занятости 2023 г., в ранее действовавшем законодательстве либо отсутствовали, либо содержались в иных, не посвященных им специально, нормах права, что в известной мере размывало их значение. Так, в настоящее время в целом сохранилось представление о том, кто есть безработный гражданин. Однако в Законе о занятости 2023 г. проведено более четкое разграничение безработных граждан и граждан, которые могут обращаться в органы службы занятости без цели признания их безработными.

*Безработные граждане* определены в ст. 2 как индивиды, «которые ищут работу, зарегистрированы органами службы занятости в целях поиска подходящей работы и готовы к ней приступить (за исключением граждан, которые не могут быть признаны безработными)», а *граждане, ищущие работу*, — как «граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы». В законе впервые выделена категория *граждан, впервые ищущих работу*, — это граждане, которые ранее не работали (не состояли в трудовых (служебных) отношениях). Таким образом, проведена дифференциация статуса лица с точки зрения содействия его занятости и объема предоставляемых в связи с этим мер защиты. Она должна позволить лицам, не обладающим профессиональным юридическим мышлением, более точно уяснить для себя содержание закона и действовать в своих интересах наилучшим для себя образом.

К примеру, согласно ст. 27 Закона о занятости 2023 г., для граждан, впервые ищущих работу и не имеющих квалификации, по-прежнему любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера и оплачиваемые общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, соответствующая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей. Увязка этого права с соответствующим термином дает исчерпывающее представление об особенностях подбора вакансий для указанных лиц.

Для иных граждан подходящая работа должна подбираться с учетом большего числа признаков (в том числе по сравнению с признаками, закрепленными в Законе о занятости 1991 г.): образования, профессии, специальности, направления подготовки, квалификации; опыта работы; формы занятости; местонахождения рабочего места; размера заработной платы; особенностей жизненной ситуации.

Хотя защита от социального риска, обусловленного безработицей, носит активный характер, это не значит, что все граждане могут и должны следовать еди-

ным правилам и им следует предпринимать одинаково активные действия для преодоления указанного риска. В любом обществе есть индивиды, которым нелегко трудиться наравне со всеми. Внимание к их особым потребностям должно проявляться в том числе в правовом поле, поэтому полагаем справедливым, что в ст. 2 Закона о занятости 2023 г. более четко обозначены категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы. В Законе о занятости 1991 г. их перечисление содержалось в ст. 5 в числе мероприятий государственной политики в области содействия занятости населения. В настоящее время выделен казуальный перечень *граждан, испытывающих трудности в поиске работы*, не являющийся собственно дефиницией, однако позволяющий раскрыть смысл обозначаемой категории. К таким гражданам отнесены:

- инвалиды;
- лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, и ищущие работу в течение одного года с даты освобождения;
- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет;
- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- беженцы и вынужденные переселенцы;
- граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей;
- одинокие и многодетные родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф;
- граждане в возрасте от 18 до 25 лет, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущие работу в течение одного года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации (в случае прохождения указанными гражданами в данный период военной службы по призыву — с даты окончания прохождения военной службы по призыву).

Следует отметить, что, хотя казуальные перечни не встречают единодушного одобрения в науке, их называют громоздкими, приблизительными (Губаева 2014, 71), использование таких языковых конструкций может быть оправданно. В рассматриваемом случае трудности в поиске работы могут различаться, а в законе закреплены те категории граждан, для кого процесс трудоустройства осложнен обстоятельствами, которые делают их менее конкурентоспособными в глазах работодателей, — отсутствием опыта работы, состоянием здоровья, наличием семейных обязанностей. Содержание термина осталось прежним, но, поскольку он включен в базовый терминологический ряд, каждая отдельная категория названа в отдельном подпункте, можно говорить о его конкретизации и придании большей степени значимости и правовой определенности.

В Законе о занятости 2023 г. появились и относительно новые термины, которые были рамочно затронуты в поздних редакциях Закона о занятости 1991 г., а здесь получили свое дальнейшее развитие. Например, в ст. 2 и далее появляется термин *граждане, находящиеся под риском увольнения*, — это работники, в отношении которых по инициативе работодателя принято решение о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, простоя, прове-

дении мероприятий по увольнению в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Обозначенный термин активно используется в законе. Прежде всего, с учетом риска увольнения предусматриваются дополнительные меры государственной поддержки в сфере занятости населения (ст. 28). Они адресованы как работодателям — в части содействия в реализации мероприятий по обеспечению занятости таких работников, так и самим гражданам — в части организации прохождения ими профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования. Термин *граждане, находящиеся под риском увольнения*, включен в статьи Закона о занятости 2023 г., посвященные полномочиям работодателей и их объединений по разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения. Органы службы занятости должны будут осуществлять в интересах работодателей такие мероприятия, как содействие в обеспечении занятости *граждан, находящихся под риском увольнения*, а именно организовывать их временную занятость, содействовать в трудоустройстве к другому работодателю, предлагать прохождение указанными работниками профессионального обучения, получения дополнительного профессионального образования и др. (ст. 28).

По существу закон выделяет еще одну категорию граждан, которые приобретут право на дополнительные меры защиты по защите от социального риска безработицы. Трудовым кодексом РФ (от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024)) для таких работников никаких особых гарантий не предусмотрено. Нам представляется, что термин был зафиксирован в целях усиления социальной защищенности в сфере содействия занятости. С этой точки зрения *риск увольнения* можно рассматривать в контексте управления социальными рисками, обусловленными безработицей и незанятостью, а именно — их предупреждения. Появление этого термина в законодательстве о занятости свидетельствует о том, что риск увольнения расценивается как структурный элемент или возможная стадия развития социального риска безработицы.

Мы рассматриваем социальный риск как феномен, развертывающийся во времени и состоящий из нескольких этапов, обладающих хронологическими и содержательными свойствами. «Социальный риск — это вероятность возникновения в отношении любого человека внешнего обстоятельства (фактора риска), порождающего событие или состояние (причину риска), которое приводит к неблагоприятным последствиям (невозможности удовлетворения жизненно важных потребностей), формализованная в нормах права, осознанная лицом и заявленная в целях реализации права на защиту» (Истомина 2021, 119). Поэтому *риск увольнения* — это фактор социального риска, на него можно и нужно воздействовать различными способами, в том числе посредством закрепления в законодательстве мер, направленных на недопущение прекращения трудовых отношений.

Стабильность трудового отношения в науке признается одним из важнейших его признаков. О стабильности трудового отношения писали многие ученые. «Работодатель может реорганизовываться, менять собственника и представителя, а работник всегда остается тот же, его невозможно заменить в договоре. Увольняется работник — и прекращается трудовой договор, трудовое правоотношение, его не спасти, можно только заключить новый договор» (Чуча 2022, 165). Трудовым

законодательством закреплены как общие, так и специальные правила, направленные на стабильность трудового отношения. Что касается ограничения оснований прекращения трудового договора, то, к примеру, ст. 58 ТК РФ установлен общий запрет на необоснованное заключение срочных трудовых договоров, ст. 81 ТК РФ — на большую часть оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, во время отпуска работника. К специальным правилам можно отнести положения ст. 261, 264.1 ТК РФ и других норм об ограничении оснований увольнения по инициативе работодателя женщин, лиц с семейными обязанностями, супруга погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившего) в повторный брак, гарантий сохранения работы для иных категорий работников.

Поэтому можно сказать, закрепление термина *работник, находящийся под риском увольнения*, представляет собой своего рода дифференциацию факторов социального риска в зависимости от степени вероятности их непосредственного влияния на возникновение социального риска безработицы. В процесс защиты от социального риска в силу закона должны быть вовлечены не только органы службы занятости, но и работодатели. Речь идет о строгом соблюдении последними требований трудового законодательства, когда работники наделены безусловным правом получить такие меры от работодателя (что объяснимо), а также о возможности предусмотреть соответствующие меры защиты в коллективном договоре или, уровнем выше, в коллективном соглашении. Можно сказать, что в сфере защиты от социальных рисков закреплена достаточно широкая возможность распределения ответственности за преодоление социального риска безработицы между различными субъектами. Государство гарантирует содействие занятости посредством создания публично-правовой модели управления рисками, работодатели — в рамках социально-партнерских соглашений, на основе смешанной модели управления. Таким образом, механизм предупреждения социального риска безработицы на этапе риска увольнения может быть задействован достаточно активно.

О развитии различных форм защиты от социального риска безработицы свидетельствует и появление в Законе о занятости 2023 г. термина *профилирование*. Оно применяется в отношении как граждан — адресатов защиты, так и в отношении работодателей. Термин появился в Законе о занятости 1991 г. в его поздних редакциях. В соответствии со ст. 7.1-1 к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения были отнесены организация и проведение специальных мероприятий по *профилированию граждан*, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы (распределение указанных граждан на группы в зависимости от сферы их предыдущей профессиональной деятельности, пола, возраста и других социально-демографических характеристик, а также статуса на рынке труда, потенциала трудоустройства и мотивации к трудоустройству), а также *профилированию работодателей* (распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения, условий труда, уровня заработной платы и других характеристик) в целях оказания указанным гражданам и работодателям эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости с учетом складывающейся ситуации на рынке труда.

В настоящее время указанный термин получил свое закрепление в ст. 2 Закона о занятости 2023 г. применительно и к гражданам, и к работодателям.

*Профилирование граждан, ищущих работу, безработных граждан* — это распределение граждан, ищущих работу, безработных граждан на группы с учетом сферы их предыдущей профессиональной деятельности, опыта работы, социально-демографических и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения. Профилирование предполагает объединение персональных характеристик, на основе которых с субъектами возникающих правоотношений можно реализовывать активные мероприятия по преодолению социального риска безработицы.

Данное определение также активно используется в последующих нормах Закона о занятости 2023 г. и предполагает наступление некоторых правовых последствий в связи с прохождением этой процедуры. Профилирование — обязательная процедура. Согласно ст. 24 Закона о занятости 2023 г., гражданину будет отказано в признании его безработным, если он в установленный законом срок не пройдет профилирование с использованием Единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Более того, согласно ст. 68 указанного закона, лица, которые приобрели статус безработных или только претендуют на него, зарегистрировавшись в целях поиска подходящей работы по состоянию на 31.12.2024, также должны пройти профилирование не позднее одного рабочего дня со дня получения предложения от органа службы занятости, а также явиться в орган службы занятости для формирования и согласования на этой основе индивидуального плана содействия занятости. Отказ от прохождения профилирования также станет основанием для снятия с регистрационного учета в качестве безработного — неважно, состоял индивид на учете по состоянию на 31.12.2024 или только обращается в органы службы занятости.

Интересно отметить, что в Законе о занятости 1991 г. был употреблен такой критерий профилирования, как мотивация к трудоустройству. Это не самостоятельная, но, по нашему мнению, достаточно важная характеристика безработного гражданина, демонстрирующая его готовность самостоятельно и активно преодолевать социальный риск при содействии органов службы занятости, которые разъясняют: «Если Вы не пройдете профилирование в указанное время, то автоматически Вам присваивается группа “Немотивированные”, что в дальнейшем затруднит сотрудничество в подборе необходимой работы. В зависимости от полученного результата профилирования составляется индивидуальный план действий для гражданина. Если у безработного гражданина низкая востребованность, но высокая мотивация, предлагаются определенные виды государственных услуг, а если низкая мотивация и низкая востребованность — другие»<sup>2</sup>.

Можно предположить, что исключение такого критерия, как мотивация к трудоустройству, при разработке актуальной дефиниции профилирования было обусловлено его недостаточной точностью, однако нам представляется, что он может быть оценен посредством анализа личного дела гражданина, содержащего количество согласий на трудоустройство, отказов от подходящей работы, от прохож-

---

<sup>2</sup> Смоленское областное государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города Смоленска». URL: <https://czn-smolensk.admin-smolensk.ru/news/profilirovanie/> (дата обращения: 15.04.2024).

дения обучения, от участия в оплачиваемых общественных работах. Представляется, что данный критерий мог бы способствовать персонализации защиты гражданина от социального риска и повышению эффективности социальной защиты на случай безработицы (защиты от социального риска безработицы).

На наш взгляд, профилирование безработных выступает одним из средств оценки социального риска безработицы, в том числе в процессе его хронологического развертывания. Действительно, любые действия органов службы занятости, работодателей, направленные на защиту от социального риска, требуют наличия информации о его количественных и качественных характеристиках. Не случайно профилирование может быть первичным и повторным. Оценка социального риска безработицы носит фактический характер и отражает динамику защиты от него — как в начале поиска работы, когда наступил лишь фактор социального риска, так и впоследствии, при наличии статуса безработного.

С 1 сентября 2025 г. вводится *профилирование работодателей*. Этот термин также получил закрепление в ст. 2 Закона о занятости 2023 г. и обозначает распределение работодателей на группы в зависимости от организационно-правовой формы, вида экономической деятельности, финансово-экономического положения и других характеристик в целях предоставления им мер государственной поддержки в сфере занятости населения.

В соответствии с Приказом Минтруда России от 25.02.2022 № 84н «Об утверждении Стандарта процесса осуществления полномочия в сфере занятости населения по организации и проведению специальных мероприятий по профилированию граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, и работодателей» организация и проведение специальных мероприятий по профилированию работодателей осуществляются в целях оказания им эффективной помощи при предоставлении государственных услуг в области содействия занятости населения с учетом складывающейся ситуации на рынке труда.

Результатом процедуры профилирования работодателей станет установление профильной группы, а также составление индивидуального плана предоставления основных государственных услуг (сервисов), реализации мероприятий в области содействия занятости населения, а также дополнительных услуг. И если к основным мерам государственной поддержки в сфере занятости населения традиционно относятся содействие работодателям в подборе необходимых работников, организация ярмарок вакансий, информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации, то дополнительные меры носят более специфический характер и могут быть направлены:

- на поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- содействие работодателям в создании специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;
- содействие работодателям в реализации мероприятий по обеспечению занятости граждан, находящихся под риском увольнения;
- снижение напряженности на рынке труда в субъектах Российской Федерации и развитие рынка труда в субъектах Российской Федерации.

На первый взгляд, результатом реализации вышеуказанных мер должна быть защита граждан. Однако и для работодателей целесообразность взаимодействия

со службой занятости очевидна, поскольку каждый «работодатель испытывает потребность в эффективном управлении человеческим ресурсом (трудом работников) в своих интересах, для достижения целей, ради которых он осуществляет свою деятельность» (Иванчина 2021, 25). Чем более индивидуализированно, с учетом сферы деятельности подобран трудовой коллектив, тем предприятию легче функционировать и развиваться. Для этого необходимо обладать возможностью выбора кандидатов на занятие рабочих мест. Указанный выбор вполне может быть обеспечен государственной службой занятости населения, поскольку она в силу закона обязана предоставить весь спектр услуг по защите от безработицы, в том числе (а для многих граждан — в первую очередь) она единственная, кто назначает и выплачивает пособие по безработице, являющееся стимулом для многих граждан обращаться именно к ней.

Нельзя сказать, что работа над терминологией законодательства о содействии занятости завершена. Один из основных нерешенных вопросов — формализация тех форм занятости, которые принято называть нетипичными. Основа для закрепления соответствующих определений уже заложена. К примеру, в науке трудового права разработаны признаки платформенной занятости как разновидности несамостоятельного труда. Такая занятость предполагает реализацию человеком способностей к труду; личный характер трудовой деятельности; ее осуществление в отношении третьих лиц; возмездный характер в виде трудового дохода (заработной платы, вознаграждения по гражданско-правовому договору); организация трудовой деятельности происходит с использованием цифровой трудовой платформы и при соблюдении установленных правил пользования ею (Серова 2022, 261).

На этапе обсуждения проекта закона «О занятости населения в Российской Федерации» ученые высказывали надежду на то, что необходимые дефиниции получат правовое опосредование, ведь текст проекта содержал соответствующие положения. Под *самозанятостью* предлагалось понимать деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленную на систематическое получение дохода. Под *платформенной занятостью* — деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемую с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Регулирование самозанятости, платформенной занятости в Российской Федерации должно было осуществляться отдельным федеральным законом. Это предполагало если не исчерпывающую, то достаточную формализацию статуса самозанятых и платформенных занятых, объема их защиты от различных социальных рисков, включая риск безработицы.

Ученые высказывали мнение о том, что принятие законопроекта позволит значительно обновить механизмы правового регулирования трудовых отношений и более четко обозначить основные направления государственной политики в сфере занятости населения, сделать правовое регулирование максимально соответствующим новым социально-экономическим реалиям (Орлова 2023, 44). Однако

надежды не оправдались. Самозанятые граждане были упомянуты в Законе о занятости 2023 г. как «лица, являющиеся плательщиками налога на профессиональный доход», но не применительно к их защите, а в связи с отказом в признании их безработными (ст. 24). Основы правового положения платформенных занятых не вошли в итоговую редакцию проекта закона.

Таким образом, очевидна необходимость дальнейшей работы по совершенствованию правового регулирования защиты от социального риска безработицы, в том числе над основными правовыми категориями в этой сфере.

## Заключение

Анализ Закона о занятости 2023 г. продемонстрировал, что формализация основных дефиниций в законодательстве — непростой процесс. Разработчикам норм права необходимо учитывать особенности субъектов возникающих правоотношений, в том числе восприятие ими правовых конструкций с целью реализации прав и обязанностей, реалии современной жизни — экономическую и политическую ситуацию в стране, особенности рынка труда, финансовые возможности государства и работодателей. Появление в Законе о занятости 2023 г. отдельной статьи, объединившей базовые определения понятий, может считаться достижением в формировании нормативной базы содействия занятости населения. Во многом обеспечены преемственность и непрерывность развития терминологического аппарата в этой сфере.

Рассмотренные примеры терминологических новелл законодательства о занятости также дают основания полагать, что социальная защита в сфере содействия занятости все в большей степени регулируется с учетом риск-ориентированного подхода. Об этом свидетельствует как прямое использование новых терминов (например, *риска увольнения*), так и выводимое из смысла соответствующих норм Закона о занятости 2023 г. содержание различных мероприятий как направленных на управление социальным риском безработицы, в том числе посредством его персонализированной оценки в рамках профилирования.

Полагаем, что существует объективная необходимость дальнейшего анализа положений указанного закона по мере формирования практики его применения с точки зрения концепции социального риска, что среди прочего позволит продемонстрировать не только доктринальный, но и инструментальный — находящийся в плоскости нормативного и индивидуального правового регулирования — потенциал данной концепции.

## Библиография

- Алексеев, Сергей С. 2009. *Тайна и сила права. Наука права: новые подходы и идеи. Право в жизни и судьбе людей*. Москва: Норма.
- Бурковский, Петр В., Сима А. Мамий, и Татьяна А. Бочкова. 2023. «Безработица и ее типы. Проблемы безработицы в России.» *Международный научно-исследовательский журнал* 12 (138): 1–5.
- Былков, Владимир Г. 2023. «Макроэкономические трансформации уровня российской безработицы в начале XXI века.» *Известия Байкальского государственного университета* 1 (33): 84–92.
- Губаева, Тамара В. 2014. *Язык и право. Искусство владения словом в профессиональной юридической деятельности*. Москва: Норма.

- Иванчина, Юлия В. 2021. «Стационарные и нестационарные рабочие места: конвергенция правового регулирования.» *Трудовое право в России и за рубежом* 3: 24–27.
- Истомина, Елена А. 2021. *Влияние концепции социального риска на правовое регулирование социального обеспечения*: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург.
- Курс российского трудового права. Т. 2: *Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы)*. 2001. Под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. Москва: Юристъ.
- Лушников, Андрей М. 2020. «Трудовое право и экономика: проблемы взаимодействия.» *Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки* 1 (51): 54–61.
- Орлова, Елена Е. 2023. «Актуальные направления трансформации государственной политики в сфере занятости населения.» *Право: история и современность* 1 (7):40–46.
- Серова, Алена В. 2022. «В поисках концепции правового регулирования платформенной занятости.» *Вестник Томского государственного университета* 477: 206–268.
- Туранин, Владислав Ю. 2017. *Юридическая терминология в современном российском законодательстве: теоретико-правовое исследование*: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Белгород.
- Цихоцкий, Михаил А. 2023. «Развитие технологий шестого технологического уклада как фактор технологической безработицы.» *Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество* 2: 48–52.
- Чуча, Сергей Ю. 2022. «Конституционный принцип уважения человека труда: проблемы реализации в российском законодательстве и правоприменительной практике.» *Вестник Томского государственного университета. Право* 44: 159–171.
- Язык закона*. 1990. Под ред. А. С. Пиголкина. Москва:
- Язык права: доктрина, практика, тенденции развития: монография*. 2021. Под ред. М. Л. Давыдовой, М. Ю. Козловой. Москва: Русайнс.

Статья поступила в редакцию 19 июня 2024 г.;  
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Истомина Елена Александровна — д-р юрид. наук, проф.; <https://orcid.org/0000-0003-4984-7627>,  
eistomina2011@gmail.com  
Федорова Марина Юрьевна — д-р юрид. наук, проф.; <https://orcid.org/0000-0002-3680-759X>,  
fmulawkc@mail.ru

## Terminological novelties in employment legislation in the light of the concept of social risks

Y. A. Istomina, M. Yu. Fedorova

Ural State Law University named after V.F. Yakovlev,  
21, ul. Komsomolskaya, Ekaterinburg, 620137, Russian Federation

**For citation:** Istomina, Yelena A., and Marina Yu. Fedorova. 2025. “Terminological novelties in employment legislation in the light of the concept of social risks.” *Russian Journal of Labour & Law* 15: 148–164. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.110> (In Russian)

Social risk management as a process of purposeful impact on them (their assessment, distribution, prevention, overcoming and compensation) is impossible without legal mediation. The language of the law should be understandable not only to law enforcement officers with the necessary level of legal knowledge, but also to citizens who are recipients of protection from social risks. Terminology, as one of the important parts of language, expresses categories of legal reality externally, giving them certainty and making them accessible to perception. An analysis of Federal Law No. 565-FZ dated 12.12.2023 “On Employment of

the Population in the Russian Federation” showed that the formalization of basic definitions in legislation is not an easy process. The appearance of a separate article in this law, combining the basic definitions of concepts, deserves unconditional support, since such a method and place of formalization, on the one hand, gives greater clarity to the norms of law, on the other hand, makes it possible to clarify which aspects of the legal regulation of public relations in a particular area the legislator wants to pay attention to. It is emphasized that the basic concept of employment, on the one hand, has retained its key characteristics, on the other hand, it has been clarified and modernized. Thus, the continuity and continuity of the development of the terminological apparatus in this area is ensured. The shortcomings of the new law on employment promotion are also noted, in particular, the lack of legal definitions of the concepts of platform employed, self-employed citizens, which does not allow them to build a system of protection against the social risk of unemployment. Examples of terminological innovations in employment legislation — “citizens at risk of dismissal”, “profiling of citizens looking for work, unemployed citizens”, “profiling of employers” — give reason to believe that social protection in the field of employment promotion is increasingly regulated taking into account a risk-based approach. The result of the study was the conclusion that there is an objective need for further analysis of the provisions of legislation on employment promotion as the practice of its application is formed from the point of view of the concept of social risk.

*Keywords:* protection from social risks, terminology, unemployed citizens, risk of dismissal, employment, profiling, platform employees.

## References

- Alekseev, Sergey S. 2009. *The Secret and Power of Law. The Science of Law: New Approaches and Ideas. Law in the Life and Destiny of People*. Moscow: Norma Publ. (In Russian)
- Burkovsky, Petr V., Sima A. Mamiy, and Tatyana A. Bochkova. 2023. “Unemployment and Its Types. Problems of Unemployment in Russia.” *Mezhdunarodnyi nauchno-issledovatel'skii zhurnal* 12 (138): 1–5. (In Russian)
- Bylkov, Vladimir G. 2023. “Macroeconomic Transformations of the Level of Russian Unemployment at the Beginning of the Twenty-first Century.” *Issledovaniia Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta* 1 (33): 84–92. (In Russian)
- Course of Russian Labor Law. T. 2: Labor market and employment (legal issues)*. 2001. Eds S. P. Mavrin, A. S. Pashkov, E. B. Khokhlov. Moscow: Iurist Publ. (In Russian)
- Chucha, Sergey Yu. 2022. “The Constitutional Principle of Respect for the Working Person: Problems of Implementation in Russian Legislation and Law Enforcement Practice.” *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* 44: 159–171. (In Russian)
- Gubaeva, Tamara V. 2014. *Language and Law. The Art of Mastering Words in Professional Legal Activity*. Moscow: Norma Publ. (In Russian)
- Ivanchina, Yulia V. 2021. “Stationary and Non-Stationary Workplaces: Convergence of Legal Regulation.” *Trudovoe parvo v Rossii i za rubezhom* 3: 24–27. (In Russian)
- Istomina, Yelena A. 2021. *The Influence of the Social Risk Concept on the Social Security Legal Regulation*: Dr. Sci. in Law thesis. Yekaterinburg. (In Russian)
- Language of the law*. 1990. Ed. by A. S. Pigolkin. Moscow: Iuridicheskaja literatura Publ. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey M. 2020. “Labor Law and Economics: Problems of Interaction.” *Vestnik Iaroslavl'skogo gosudarstvennogo universiteta imeni P. G. Demidova. Seriya: Gumanitarnye nauki* 1 (51): 54–61. (In Russian)
- Orlova, Yelena E. 2023. “Current directions of transformation of state policy in the sphere of employment of the population.” *Pravo: istoriia i sovremennost'* 1 (7): 40–46. (In Russian)
- Serova, Alena V. 2022. “In search of the concept of legal regulation of platform employment.” *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* 477: 206–268. (In Russian)

- The Language of Law: Doctrine, Practice, Development Trends: monograph.* 2021. M.L.Davydova, M. Yu. Kozlova, eds. 2021. Moscow: Rusains Publ. (In Russian)
- Turanin, Vladislav Yu. 2017. *Legal terminology in modern Russian legislation: theoretical and legal research:* Dr. Sci. in Law thesis abstract. Belgorod. (In Russian)
- Tsikhotsky, Mikhail A. 2023. "Development of technologies of the sixth technological order as a factor of technological unemployment." *Vestnik Rossiiskogo novogo universiteta. Seriya: Chelovek i obshchestvo* 2: 48–52. (In Russian)

Received: June 19, 2024

Accepted: July 24, 2024

Authors' information:

*Yelena A. Istomina* — Dr. Sci. in Law, Professor; <https://orcid.org/0000-0003-4984-7627>,  
eistomina2011@gmail.com

*Marina Yu. Fedorova* — Dr. Sci. in Law, Professor; <https://orcid.org/0000-0002-3680-759X>,  
fmulawkc@mail.ru