

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2024.52.60.015

## К вопросу о признании и защите достоинства работника предпринимательской сферы: международный и российский опыт

**Майстренко Григорий Александрович**

Кандидат юридических наук, старший научный сотрудник,  
Научно-исследовательский институт ФСИН,  
125130, Российская Федерация, Москва, ул. Нарвская, 15А;  
e-mail: G.Maystrenko@yandex.ru

### Аннотация

Многополярность современного мира и различие национальных экономик, а также увеличение в них объема предпринимательского сектора, предъявляет особые требования к работодателям, в т.ч. в контексте признания и защиты достоинства работников любой сферы (обслуживания, клиринга, неквалифицированного труд, домашнее обслуживание и уход и т.п.). И это проблема не только национального, но и международного масштаба. Сущность права человека на защиту достоинства как одного из значимых в его статусном состоянии олицетворяет собой форму признания его ценности как члена социума, существа, наделенного разумом, совестью, независимого в своих устремлениях и подчиняющегося закону в своих поступках. Приведенная оценка права на защиту особенно актуальна для трудовых отношений, поскольку правовой статус работника как комплекс обязательных элементов (квалификационные требования, Права, обязанности, ответственность) предполагает признание каждого работника полноправным обладателем права на защиту своего достоинства как человека, гражданина и участника коллективного трудового процесса. В статье показано, что различия в укладах и традициях национальных экономик не могут служить оправданием неуважительного отношения к работкам любой сферы, социального статуса и квалификации, поскольку его достоинство – объект международно-правового признания и защиты.

### Для цитирования в научных исследованиях

Майстренко Г.А. К вопросу о признании и защите достоинства работника предпринимательской сферы: международный и российский опыт // Вопросы российского и международного права. 2023. Том 13. № 11А. С. 125-133. DOI: 10.34670/AR.2024.52.60.015

### Ключевые слова

Честь, достоинство, работник, права, женщины, дети, межотраслевой характер, защита, работодатель, профессионализм.

## Введение

Многополярность современного мира, олицетворяющая собой многочисленные противоречия политико-правового характера, не прекращающиеся на международном и национальном уровнях, в то же время не является препятствием для интенсивного развития сферы предпринимательства, расширения рынка труда, увеличения потоков трудовой миграции. Но подобные социальные явления и процессы во главу угла ставят проблему признания, уважения и защиты чести и достоинства работников сферы частного бизнеса.

Всеобщая декларация прав человека, принятая Резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г. (далее – Всеобщая декларация) подтвердила веру в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности (Преамбула), а также удостоверила, что все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства (ст. 1).

## Основное содержание

Идея Всеобщей декларации прав человека о признании человеческого достоинства высшей и непререкаемой ценностью получила дальнейшее развитие в Международном пакте о гражданских и политических правах, принятом Резолюцией № 2200 (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН 16 декабря 1966 г., признавшей, что отраженные в ней права вытекают из присущего человеческой личности достоинства (Преамбула).

Предмет особой заботы ООН – достоинство женщин и детей как наиболее незащищенных субъектов обширной группы отношений, в т.ч. трудовых. В частности, Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Резолюцией № 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН 18 декабря 1979 г., содержит значимое для мирового сообщества предписание о вере в основные права человека, в достоинство и ценность человеческой личности и равноправие мужчин и женщин (Преамбула).

Гуманистическая идея ценности человеческой личности, ее достоинства является основой концепции конституционного строя России. Конституция Российской Федерации, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (далее – Конституция РФ, Основной закон) провозглашает: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства» (ст. 2), «Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления» (ч. 1 ст. 21).

Дальнейшее развитие эта идея получила в «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», утвержденной Указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400. В указанном программном документе в качестве национального интереса и национального приоритета Российской Федерации было обозначено сбережение народа России и развитие человеческого потенциала.

Понятие человеческого (личностного) достоинства всегда существовало в истории развития человечества, по отношению к нему, его месту и значению в каком-либо обществе можно сложить представление о культурном становлении цивилизаций. Достоинство – это необходимая составляющая человеческой жизни.

Достоинство личности – объект правовой защиты, обладающий межотраслевым

характером, поскольку только комплексный подход в разрешении данного вопроса способен обеспечить приемлемые и отвечающие установкам цивилизованного общества и правового государства условия существования для каждого члена социума.

Сущность права человека на защиту достоинства как одного из значимых в его статусном состоянии олицетворяет собой форму признания его ценности как члена социума, существа, наделенного разумом, совестью, независимого в своих устремлениях и подчиняющегося закону в своих поступках.

Приведенная оценка права на защиту особенно актуальна для трудовых отношений, поскольку правовой статус работника как комплекс обязательных элементов (квалификационные требования, Права, обязанности, ответственность) предполагает признание каждого работника полноправным обладателем права на защиту своего достоинства как человека, гражданина и участника коллективного трудового процесса.

Значимым компонентом социальной природы права на защиту достоинства любого члена общества является сбалансированный подход к его правам и обязанностям, поскольку изменение форм собственности, неизбежно повлекшее за собой расширение предпринимательской сферы, породило к жизни, вначале социально-экономический, а затем и юридический, «крен» в правовом положении рядовых сотрудников, работников частных компаний по принципу «меньше прав – больше обязанностей», «меньше социальных гарантий и защиты – больше обязанностей и ужесточение ответственности».

Мировые бизнес-процессы и растущие показатели трудовой миграции обострили проблему правового регулирования и практической реализации отношений между работниками и работодателями, в т. ч. в контексте защиты чести и достоинства, признания профессионализма работников, занятых в предпринимательской сфере. Прежде всего, к радикальному изменению организационно-правовых и формированию обновленного юридического порядка оказались не готовы сами работодатели, утвердившиеся во мнении, что работник частного предприятия, служащий офиса предпринимательской корпорации – бесправное существо, находящееся не только в служебной, но и этической зависимости от работодателя.

Социальная природа анализируемого права имплементируется в область правового регулирования, поскольку мировое сообщество и каждое отдельно взятое государства в процессе своей эволюции принимает на себя обязанность защиты значимых ценностных установок, способствующих достойному существованию человека в условиях любой политической или экономической ситуации, сложившейся в конкретный исторический период. В данном срезе понимания достоинства человека убедительно звучат установки Конвенции о правах инвалидов, принятой Резолюцией 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13 декабря 2006 г., что достоинство и ценность, присущие всем членам человеческой семьи, и равные и неотъемлемые права их признаются за основу свободы, справедливости и всеобщего мира (Преамбула).

Трудности воплощения элементов правовой и политической природы достоинства человека в трудовых отношениях бизнес сферы обусловлены существующими внутри них проблемами: не всегда соответствующим этическим и правовым нормам поведением работодателей, при возложении на них государством социальной нагрузки, которую они не в состоянии осознать, и «недостатком гибкости правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений».

Право работника на защиту достоинства в период трудовой деятельности в общепринятом понимании олицетворяет собой личное неимущественное право субъекта трудового отношения, принадлежащее трудящемуся от природы.

При этом само достоинство работника может быть определено как урегулированная правом и поддерживаемая нравственно-этическими нормами совокупность личностных и профессиональных характеристик, отражающих репутацию и уровень специальной подготовки, навыков (квалификации) работника.

Для отдельных категорий работников достоинство устанавливается, в т.ч. на международном уровне, в качестве одного из важнейших требований, предъявляемых к представителям их профессии. Так, Кодекс профессиональной этики адвоката, принятый Всероссийским съездом адвокатов 31 января 2003 г., устанавливает, что адвокат при всех обстоятельствах должен сохранять честь и достоинство, присущие его профессии (ч. 1 ст. 4).

Приведенное требование впервые было отражено в Стандартах независимости юридической профессии, принятых на конференции международной организации юристов, проходившей в Нью-Йорке в сентябре 1990 г. В частности, в качестве одной из задач ассоциации юристов было отмечено обеспечение чести, достоинства, компетентности, профессиональных стандартов в поведении и дисциплине адвокатов (пп. «б» п. 18).

Особую ценность достоинство работника как стержневой позиции в его правового статуса подчеркнула Международная организация труда (далее – МОТ) в принятой на 26-ой Декларации относительно целей и задач Международной организации Труда от 10 мая 1944 г. (Филадельфийская декларация). В частности, в данный акт МОТ включено предписание, что все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право осуществлять свое материальное благосостояние и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Филадельфийская декларация также отметила в качестве первого принцип «труд не является товаром», который ориентирует на признание достоинства работника, исключение любых ситуаций обращения с ним как с неодушевленным предметом, принижения значимости разума, способностей, таланта, образования, опыта человека, которые не могут быть предметом купли-продажи (овеществлены) в цивилизованном обществе.

Внушительный опыт защиты достоинства и других прав работников накоплен Международной организацией труда (далее – МОТ).

Особое место в правовом регулировании МОТ вопросов, касающихся достоинства и профессиональной репутации, занимает институт достойного труда (*decent work*), объединяющий нормы, отражающие содержание концепции идеальной (справедливой) модели трудовых отношений, основанной «на признании следующих компонентов: занятость, социальная защита, права работников и социальный диалог. При этом права работников включают в том числе и защиту своего достоинства в период трудовой деятельности».

Единственной проблемой правового регулирования актами МОТ вопросов, касающихся достоинства работников, является то, что защита этих прав определяется опосредованно – через другие институты, например, Конвенция МОТ № 189 о достойном труде домашних работников, заключенная в Женеве 16 июня 2011 г., признает особые условия, в которых выполняется домашний труд, что делает желательным дополнение общих норм нормами, специально ориентированными на домашних работников, чтобы позволить им в полной мере реализовать свои права (Преамбула).

Нам практике приведенное предписание означает, что любой владелец (президент, коммерческий директор) частной компании, особенно производящей продукцию или оказывающей услуги, олицетворяющие собой традиционные виды хозяйствования, ремесла, промысла, этно-культурного творчества, должен уважительно относиться к работникам,

уважать их человеческое достоинство, а по большому счету – талант и уникальность, а также осознавать, что не только он дает этим лицам заработок, но и они приносят ему доход, без которого его бизнес не мог бы существовать.

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая ООН 18 декабря 1989 г., являющаяся основой для правотворческой деятельности МОТ, в ст. 10 устанавливает запрет на унижающее достоинство этой категории работников обращение.

Экономическая ситуация складывается таким образом, что на сегодняшний день трудящиеся мигранты занимают внушительный сегмент экономического сектора значительного количества государств, особенно на Европейском континенте. Сложная ситуация в стране, гражданами которой они являются, вынуждает их искать работу в других странах, но это ни в коей мере не оправдывает предоставление мигрантам худших условий труда, меньшей заработной платы и тем более может служить оправданием унижения их человеческого и профессионального достоинства.

Предметом особой заботы и внимания МОТ являются права, свободы и законные интересы детей, поскольку именно дети в наибольшей степени уязвимы от злоупотреблений со стороны работодателей, особенно владельцев частных компаний. И в этом контексте речь может идти не только о дискриминации и неуважительном отношении к работникам-детям из семей мигрантов, иной этнической принадлежности, малоимущим и сиротам, но и такой форме посягательства на их достоинство как сексуальное домогательство.

Выражая озабоченность подобной ситуацией, Генеральная конференция МОТ приняла на 87-ой сессии, проходившей 1 июня 1999 г., Конвенцию № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда, в которой, в частности, указывается на необходимость выявления и охвата детей, находящихся в особо уязвимом положении, и учета особого положения девочек (ст. 7).

Фактически в приведенных актах, принятых ассоциациями представителей профессии на международном и внутригосударственном уровне достоинство признает значимой составляющей профессионального статуса личности, а также объектом не только государственной, но и корпоративной защиты.

Реализуя свое право на выбор рода занятий, профессии, специальности и квалификации работник выражает интерес в производительности труда в полном соответствии с подготовкой, опытом и знаниями. Стремясь к карьерному росту, работник раскрывает не только свои профессиональные, но и творческие способности, что подтверждает взаимосвязь правовых основ трудовой деятельности с правом на достоинство.

Признание достоинства работника элементом его правового статуса предполагает ощутимый прорыв в организации кадрового менеджмента, формировании этико-психологической обстановки в коллективе, особенно, когда речь идет о предпринимательской корпорации, в которой работодатель совпадает в одном лице с собственником предприятия, корпорации, банка и т.п., и вправе по своему усмотрению, ограничиваемому исключительно правовыми предписаниями, определять политику принадлежащей ему бизнес-структуры, в т.ч. в области трудовых отношений.

Другой аспект влияния достоинства работника на содержательную сторону элементов статуса работника заключается в оценке элементов этого достоинства, не только профессиональных, но и личностных, руководителем компании, предприятия, учреждения, а также членами коллектива. В последнем случае, если речь идет о перспективе замещения

выборной должности.

В то же время при признании значимости достоинства работника как элемента его правового статуса следует отметить, что достоинство – не только правовое, доступное для объективной оценки, но и субъективное состояние. Работник может как переоценивать, так и недооценивать свои способности и возможности (например, выполнять трудовые обязанности по состоянию здоровья), поскольку четкую грань в подобном процессе определить сложно.

Весомым фактором, определяющим значимость достоинства как элемента правового статуса работника, является обусловленное им (достоинством) право на защиту, отраслевой характер которого определяется степенью урона личности, причиненного незаконными действиями. В частности, на основании ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Достоинство работника обладает и организационно-правовой значимостью, в частности, исходя из профессионально-квалификационной его составляющей устанавливаются права, обязанности и ответственность работника.

К сожалению, с 16 марта 2022 г. для Российской Федерации прекратила свое действие Европейская социальная хартия от 3 мая 1996 г. (далее – ЕСХ), в ст. 26 которой подробно урегулированы разъяснительные механизмы защиты достоинства работников. Стоит надеяться, что после изменения мировой ситуации в контексте отношения к России ряда государств, прежде всего, членов Европейского Союза, мы сможем вернуть к обсуждению вопроса о ратификации ЕСХ.

Важнейшие положения международных нормативных документов воплотились в упомянутой ранее ст. 21 Конституции РФ, а также в абзаце 19 ст. 2 ТК РФ, в котором законодательно удостоверен принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Конституция РФ также содержит важнейшее предписание о том, что права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст. 18).

Достоинство личности – объект межотраслевой защиты, поэтому, в частности, ответственность за посягательство на этот важнейший сегмент в правовом статусе личности, наступает не только на основе норм трудового законодательства. Так, в Уголовном кодексе Российской Федерации (далее – УК РФ) ответственность за посягательства на честь и достоинство предусмотрена в Главе 2 «Преступления против свободы, чести и достоинства личности».

В качестве источника, ориентированного на защиту достоинства работников может быть отмечен Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ), в ст. 5.27 которого предусмотрена ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Локальное регулирование вопросов, касающихся защиты чести и достоинства работников может быть осуществлено посредством принятия кодекса корпоративной этики. В качестве примера можно привести Кодекс корпоративной этики ООО «Газпром», утвержденный решением Совета директоров компании от 30 июня 2012 г. № 2038 в котором отмечено, что при его разработке были учтены общепринятые нормы корпоративной и деловой этики, а также опыт лучших российских и зарубежных практик корпоративного управления.

## Заключение

В подведение итогов следует отметить, что различия в укладах и традициях национальных экономик не могут служить оправданием неуважительного отношения к работникам любой сферы, социального статуса и квалификации, поскольку его достоинство – объект международно-правового признания и защиты.

## Библиография

1. Бару М.И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения. Харьков: Харьковский юридический институт, 1967. 33 с.
2. Бородин М.П. Исторические предпосылки создания и развития тактики пожаротушения // Казачество. 2022. № 62 (5). С. 27-32.
3. Бородин М.П., Зуев А.В. Историография системы электросвязи профессиональной пожарной команды столицы российской империи // Вопросы национальных и федеративных отношений. 2023. Т. 13. № 6 (99). С. 2382-2389.
4. Всеобщая декларация прав человека, принятая Резолюцией № 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948 // Российская газета. № 67, 05.04.1995.
5. Декларации относительно целей и задач Международной организации Труда от 10.05.1944 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами». Вып. XVI. М.: Юрид. лит., 1957. С. 16 – 19.
6. Европейская социальная хартия ETS № 163 от 03.05.1996 // Собрание законодательства РФ. 22.02.2010. №8. Ст. 781 (денонсирована РФ).
7. Жерукова А.Б. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. 22 с.
8. Зорина О.О. Социальная функция трудового права на современном этапе: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017. 25.
9. Кодекс корпоративной этики ООО «Газпром», утвержденный решением Совета директоров компании от 30 июня 2012 г. № 2038 // <https://rspp.ru/upload/uf/58f/2c2e35217952>.
10. Кодекс профессиональной этики адвоката. Принят Всероссийским съездом адвокатов 31.01.2003 (в ред. от 15.04.2021) // Российская газета. № 222, 5.10.2005.
11. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях / Федеральный закон от 30.12.2001 № 195 (в ред. от 27.11.2023) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. Ч. I. Ст. 1.
12. Козлова И.В. Историко-философский анализ проблемы формирования человеческого достоинства // Философская мысль. 2022. № 2 // [Электронный ресурс]. URL: [http://nb.publish.com/library\\_read.articlem](http://nb.publish.com/library_read.articlem).
13. Конвенция МОТ № 189 о достойном труде домашних работников. Заключена в Женеве 16.06.2011 // Сайт МОТ. URL: <http://www.ilo.org>.
14. Конвенция МОТ о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда № 182. Принята принята на 87-ой сессии 01.06.1999 // Сайт МОТ: <http://www.ilo.org>.
15. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Резолюцией № 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН 18.12.1979 // Ведомости Верховного Совета СССР. 23.06.1982. №25. Ст. 436.
16. Конвенция о правах инвалидов. Принята Резолюцией № 61/106 Генеральной Ассамблеи ООН от 13.12.2006 // Собрание законодательства РФ. 11.02.2013. №6. С. 468.
17. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (в ред. от 06.10.2022) // Собрание законодательства РФ. 03.03.2014. № 9. Ст. 851.
18. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята ООН 18.12.1989 // Сайт МИД РФ. URL: [mid.rf](http://mid.rf).
19. Международный пакт о гражданских и политических правах. Принят резолюцией 2200 (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16.12.1966. // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976. № 17. Ст. 291.
20. Стандарты независимости юридической профессии, Приняты на конференции международной организации юристов, проходившей в Нью-Йорке в сентябре 1990 г. // СПС «КонсультантПлюс».
21. Стратегия национальной безопасности Российской Федерации. Утв. Указом Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 // Собрание законодательства РФ. 05.07.2021. № 27 (Ч II). Ст. 5351.
22. Трудовой кодекс Российской Федерации / Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 04.08.2023 с изм. от 24.10.2023) // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ч. I. Ст. 3.
23. Уголовный кодекс Российской Федерации / Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 27.11.2023) // Собрание законодательства РФ. 17.06.1996. № 25. Ст. 2954.
24. Чешин, А. В. Гражданско-правовое регулирование иностранных инвестиций в России / А. В. Чешин //

International Law Journal. – 2023. – T. 6, № 6. – С. 51-55.

25. Reunov, Yu. S. “Fry the skull of a catfish in oil. Apply it to the head”: on the issue of the diagnostics and treatment of conversion disorders in Ancient Egypt / Yu. S. Reunov // *Voprosy Istorii*. – 2023. – No. 11-1. – P. 20-31. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202311Statyi18. – EDN YIBGCI.

## **On the issue of recognizing and protecting the dignity of an employee of the entrepreneurial sphere: international and Russian experience**

**Grigorii A. Maistrenko**

PhD in Law,  
Associate Professor of Department of Civil and Entrepreneurial Law,  
All-Russian Academy of Foreign Trade;  
Senior Researcher,  
Scientific-Research Institute of Federal Penitentiary Service of Russia,  
125130, 15a, Narvskaya str., Moscow, Russian Federation;  
e-mail: G.Maistrenko@yandex.ru

### **Abstract**

The multipolarity of the modern world and the differences in national economies, as well as the increase in the volume of the business sector in them, places special demands on employers, incl. in the context of recognizing and protecting the dignity of workers in any field (service, clearing, unskilled labor, domestic service and care, etc.). And this is a problem not only on a national, but also on an international scale. The essence of a person's right to protect his dignity as one of the significant in his status state embodies a form of recognition of his value as a member of society, a being endowed with reason, conscience, independent in his aspirations and subject to the law in his actions. The above assessment of the right to protection is especially relevant for labor relations, since the legal status of an employee as a set of mandatory elements (qualification requirements, rights, duties, responsibilities) presupposes the recognition of each employee as a full holder of the right to protect his dignity as a person, citizen and participant in the collective labor process. The article shows that differences in the structures and traditions of national economies cannot justify disrespect for work in any field, social status and qualifications, since its dignity is the object of international legal recognition and protection.

### **For citation**

Maistrenko G.A. (2023) K voprosu o priznanii i zashchite dostoinstva rabotnika predprinimatel'skoi sfery: mezhdunarodnyi i rossiiskii opyt [On the issue of recognizing and protecting the dignity of an employee of the entrepreneurial sphere: international and Russian experience]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 13 (11A), pp. 125-133. DOI: 10.34670/AR.2024.52.60.015

### **Keywords**

Honor, dignity, employee, rights, women, children, intersectoral character, protection, employer, professionalism.

---

## References

1. Baru M.I. Legal and other social norms governing labor relations. Kharkov: Kharkov Law Institute, 1967. 33 p.
2. Borodin M.P. Historical background for the creation and development of fire extinguishing tactics // *Cossacks*. 2022. No. 62 (5). pp. 27-32.
3. Borodin M.P., Zuev A.V. Historiography of the telecommunication system of the professional fire brigade of the capital of the Russian Empire // *Issues of national and federal relations*. 2023. T. 13. No. 6 (99). pp. 2382-2389.
4. Universal Declaration of Human Rights, adopted by Resolution No. 217 A (III) of the UN General Assembly of December 10, 1948 // *Russian newspaper*. No. 67, 04/05/1995.
5. Declaration regarding the goals and objectives of the International Labor Organization dated May 10, 1944 // *Collection of existing treaties, agreements and conventions concluded by the USSR with foreign states.* Vol. XVI. M.: Legal. lit., 1957. pp. 16 – 19.
6. European Social Charter ETS No. 163 of 05/03/1996 // *Collection of legislation of the Russian Federation*. 02/22/2010. No. 8. Art. 781 (denounced by the Russian Federation).
7. Zherukova A.B. Ensuring the right of workers to protect their dignity during their working life: abstract of thesis. dis. ...cand. legal Sci. M., 2011. 22 p.
8. Zorina O.O. Social function of labor law at the present stage: abstract. dis. ...cand. legal Sci. M., 2017. 25.
9. Code of Corporate Ethics of Gazprom LLC, approved by decision of the company's Board of Directors dated June 30, 2012 No. 2038 // <https://rspp.ru/upload/uf/58f/2c2e35217952>.
10. Code of Professional Ethics for Lawyers. Adopted by the All-Russian Congress of Lawyers on January 31, 2003 (as amended on April 15, 2021) // *Russian newspaper*. No. 222, 5.10.2005.
11. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses / Federal Law of December 30, 2001 No. 195 (as amended on November 27, 2023) // *Collection of Legislation of the Russian Federation*. 01/07/2002. Part I Art. 1.
12. Kozlova I.V. Historical and philosophical analysis of the problem of the formation of human dignity // *Philosophical thought*. 2022. No. 2 // [Electronic resource]. URL: [http://nb.publish.com/lidrary\\_pead.article](http://nb.publish.com/lidrary_pead.article).
13. ILO Convention No. 189 on Decent Work for Domestic Workers. Concluded in Geneva on June 16, 2011 // ILO website. URL: <http://www.ilo.org>.
14. ILO Convention on the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labor No. 182. Adopted at the 87th session on 06/01/1999 // ILO website: <http://www.ilo.org>.
15. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, adopted by Resolution No. 34/180 of the UN General Assembly on December 18, 1979 // *Gazette of the Supreme Soviet of the USSR*. 06/23/1982. No. 25. Art. 436.
16. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Adopted by Resolution No. 61/106 of the UN General Assembly of December 13, 2006 // *Collection of legislation of the Russian Federation*. 02/11/2013. No. 6. P. 468.
17. Constitution of the Russian Federation. Adopted by popular vote on December 12, 1993 (as amended on October 6, 2022) // *Collection of legislation of the Russian Federation*. 03/03/2014. No. 9. Art. 851.
18. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. Adopted by the UN on December 18, 1989 // *Website of the Russian Foreign Ministry*. URL: [mid.rf](http://mid.rf).
19. International Covenant on Civil and Political Rights. Adopted by resolution 2200 (XXI) of the UN General Assembly on December 16, 1966. // *Gazette of the Supreme Soviet of the USSR*. 04/28/1976. No. 17. Art. 291.
20. Standards of independence of the legal profession, Adopted at the conference of the international organization of lawyers, held in New York in September 1990 // SPS "ConsultantPlus".
21. National Security Strategy of the Russian Federation. Approved Decree of the President of the Russian Federation of July 2, 2021 No. 400 // *Collection of legislation of the Russian Federation*. 07/05/2021. No. 27 (Part II). Art. 5351.
22. Labor Code of the Russian Federation / Federal Law of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on August 4, 2023, as amended on October 24, 2023) // *Collection of legislation of the Russian Federation*. 01/07/2002. No. 1. Part I. Art. 3.
23. Criminal Code of the Russian Federation / Federal Law of June 13, 1996 No. 63-FZ (as amended on November 27, 2023) // *Collection of legislation of the Russian Federation*. 06/17/1996. No. 25. Art. 2954.
24. Cheshin, A.V. Civil regulation of foreign investments in Russia / A.V. Cheshin // *International Law Journal*. – 2023. – T. 6, No. 6. – P. 51-55.
25. Reunov, Yu. S. "Fry the skull of a catfish in oil." Apply it to the head": on the issue of the diagnostics and treatment of conversion disorders in Ancient Egypt / Yu. S. Reunov // *Questions Istorii*. – 2023. – No. 11-1. – P. 20-31. – DOI 10.31166/VoprosyIstorii202311Statyil8. – EDN YIBGCI.