

<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-731-747>

EDN: JSOOFF

Научная статья / Research Article

Эмоциональная сфера работника как объект правовой защиты

О.А. Курсова  

Тюменский государственный университет (ТюмГУ), г. Тюмень, Российская Федерация

 o.a.kursova@utmn.ru

Аннотация. Проблематика защиты эмоциональной сферы работника в структуре личных неимущественных прав в науке трудового права пока не была подвергнута отдельному научному анализу, но сейчас она как никогда актуализируется. Это обусловлено в первую очередь тем, что в современном информационном обществе, в условиях сервисной экономики, когда меняется привычный уклад трудовых отношений, свойственный эпохе индустриального труда, на первый план снова выходит проблема определения границ власти работодателя над работником. Только теперь эти границы нужно устанавливать, учитывая не только физические, но и психоэмоциональные профессиональные риски. Предпринята попытка обоснования категории «эмоциональные» права работника как основного объекта защиты в структуре личных неимущественных прав работника. Анализ научной литературы, нормативного регулирования и правоприменительной практики по рассматриваемой проблематике показал, что всеобщее признание значимости личных неимущественных прав не обеспечивает повышение эффективности их правовой защиты, что в свою очередь связано с неопределенностью объекта защиты личных неимущественных трудовых прав. На этом основании предлагается конкретизировать и уточнить объект правовой защиты в конструкции личных неимущественных трудовых прав, к которому, с точки зрения автора, относится психоэмоциональная сфера работника. Такой подход позволяет более конструктивно определить механизм правовой защиты личных неимущественных трудовых прав.

Ключевые слова: постиндустриальное общество, эмоциональный труд, психоэмоциональная сфера работника, личные неимущественные трудовые права, достоинство работника, защита от психологического насилия, психосоциальный профессиональный риск

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию: 13 марта 2023 г.

Принята к печати: 15 июля 2023 г.

© Курсова О.А., 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

Для цитирования:

Курсова О.А. Эмоциональная сфера работника как объект правовой защиты // RUDN Journal of Law. 2023. Т. 27. № 3. С. 731–747. <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-731-747>

The emotional sphere of an employee as an object of legal protection

Oksana A. Kursova  

Tyumen State University (Tyumen State University), Tyumen, Russian Federation

 o.a.kursova@utmn.ru

Abstract. The issue of protecting the emotional sphere of an employee in the structure of personal non-property rights in the science of labor law has not yet been subjected to a separate scientific analysis, but now it is being updated more than ever. This is primarily due to the fact that in the modern information society, in the conditions of service economy, when the usual way of labor relations, inherent in the era of industrial labor, is changing, the problem of determining the boundaries of the employer's power over the employee again comes to the fore. Only now these boundaries need to be set, taking into account not only physical, but also psycho-emotional professional risks. The article attempts to substantiate the category of "emotional" rights of an employee as the main object of protection in the structure of the employee's personal non-property rights. The analysis of scientific literature, normative regulation and law enforcement practice on the issues under study shows that the universal recognition of the importance of personal non-property rights does not ensure the effectiveness of their legal protection, which in turn is associated with the uncertainty of the object of protection of personal non-property labor rights. On this basis, it is proposed to specify and clarify the object of legal protection in the construction of personal non-property labor rights, which, from the point of view of the author, includes the psycho-emotional sphere of the employee. This approach allows to define the mechanism of legal protection of personal non-property labor rights in a more constructive way.

Key words: postindustrial society, emotional labor, psycho-emotional sphere of an employee, personal non-property labor rights, dignity of an employee, protection from psychological violence, psychosocial occupational risk

Conflict of interest. The author declares no conflict of interest.

Received: 13th March 2023

Accepted: 15th July 2023

For citation:

Kursova, O.A. (2023) The emotional sphere of an employee as an object of legal protection. *RUDN Journal of Law*. 27 (3), 731–747. (in Russian). <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2023-27-3-731-747>

Введение

Определение эмоциональной сферы работника как отдельного объекта правовой защиты сопряжено с обновлением категориального аппарата трудового права, в частности, с возможным введением в научный оборот понятия «эмоциональные права работника». Это понятие ранее не встречалась в научных трудах российских

правоведов и впервые предлагается автором этой работы. Возможность введения в категориальный аппарат науки трудового права указанной категории обусловлено следующими соображениями.

Переход к постиндустриальному обществу диктует формирование новых подходов к пониманию содержания и процесса труда, профессиональных рисков и к специфике правового регулирования трудовых отношений. В постиндустриальном мире экономика становится сервисной (в научной литературе встречаются так же термины «экономика впечатлений», «эмоциональный капитализм») (Pine & Gilmour, 2005), (Suvalko, 2013).

В большинстве случаев будущее труда в постиндустриальном мире связывают с еще большим расслоением и неравенством: прогнозируется незначительный рост «интеллектуальных» высокооплачиваемых рабочих мест, значительное увеличение низкооплачиваемого низкоквалифицированного труда в сфере обслуживания, при выполнении которого к работникам предъявляются дополнительные требования соответствия, в том числе эмоциональным и эстетическим стандартам, и фактическое исчезновение «среднего класса» (Warhurst & Nickson, 2001).

Ожидаемое углубление «прекаризации» труда обусловлено тем, что кроме прочего, сервисная клиентоориентированная модель производства предъявляет максимально жесткие требования к стандартам качества и срокам выполнения работ, а развитие технологий позволяет внедрять и использовать беспрецедентные формы мониторинга контроля качества труда. Интенсивность и напряженность труда существенно возрастают, границы рабочего времени и времени отдыха постепенно стираются.

Все эти факторы в совокупности свидетельствуют о том, что *эмоциональная составляющая труда* становится основой практически любой трудовой функции, и это обстоятельство влечет за собой необходимость осмысления подходов к определению ее содержания. Требуется актуализация требований к деловым качествам работников, необходимо определить границы правового регулирования эмоциональной составляющей труда, важна выработка критериев разграничения объективных требований к психофизиологическим качествам работника, налагаемым профессией, характером деятельности, корпоративными стандартами и требованиями, и избыточных установлений, посягающих на автономию, частную жизнь и внутреннюю свободу работника. Необходима более тщательная проработка механизмов защиты эмоциональной сферы человека, его автономии, частной жизни, его достоинства и трудовой репутации. Такой подход соответствует современному пониманию достойного труда и является логическим ее развитием. Целью данной работы является постановка проблемы о сущности эмоциональной сферы работника как основного объекта правовой защиты в структуре личных неимущественных прав работника.

Эмоционализация труда: тенденции и проблемы

Следует подчеркнуть, что категория «эмоциональные» права сама по себе несколько условна. Ее можно объективировать в рамках юриспруденции для того, чтобы объединить в один ряд явления, связанные с эмоциональной сферой человека и обозначить, что эта сфера так же нуждается в правовой защите, как и физическое здоровье. Это можно связать с рядом факторов.

Во-первых, изменение характера труда в постиндустриальном мире, в котором экономика становится сервисной, налагает на субъектов рынка труда соответствующие специфические требования и меняет структуру профессиональных рисков.

Во-вторых, всеобщая цифровизация, глобальное распространение различных форм телетруда, рост цифровых платформ влекут за собой расширение возможностей контроля над работниками и все более глубокое погружение мира труда в частную жизнь человека.

Наконец, с учетом современных реалий постиндустриального цифрового мира необходимо обновление трудового правовой научной парадигмы.

Остановимся на этих обстоятельствах чуть подробнее. Изначально под эмоциональным трудом понималась коммерциализация чувств, когда эмоции переходят из «частной сферы» в публичную и демонстрируются клиенту (Simonova, 2013:340). Сейчас эмоциональный труд нужно рассматривать, вероятно, в более глобальном аспекте, поскольку сфера труда в постиндустриальном мире беспрецедентно расширяется, включая в свою орбиту всю жизнь человека. Такое расширение обусловлено в первую очередь изменениями в характере самого труда, отвечающего потребностям сервисной экономики.

Клиенториентированность современной системы производственных отношений предъявляет особые требования к формированию внутреннего эмоционального пространства работника. А именно, существенным фактором профессиональной пригодности работника в современных условиях становится развитая коммуникативная компетенция – умение управлять своими эмоциями, демонстрировать эмоции, требуемые стандартом качества предоставляемой услуги, подавлять эмоции в определенных ситуациях. Иными словами, сейчас от работника как никогда требуется направленный контроль эмоций, последовательно им самим осуществляемый.

Нельзя сказать, что эмоциональная составляющая труда никогда не замечалась правоведением и не влияла на правовое регулирование труда. Традиционно меры дополнительной правовой защиты предоставлялись работникам, чей труд связан с повышенными психоэмоциональными нагрузками. При этом диапазон компенсаторных механизмов простирается от установления дополнительного времени отдыха и сокращения продолжительности рабочего времени (педагогические и медицинские работники и пр.) до внедрения специальных мер защиты на случай наступления рисков применения насилия (как физического, так и психологического) в процессе выполнения работы.

Новый виток научной организации труда предполагает нормирование эмоционального труда и регулирование эмоциональности практически повсеместно, в любой сфере профессиональной деятельности, включая государственную службу¹. Это

¹ См.: Указ Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Режим доступа: <https://base.garant.ru/184842/> (дата обращения: 20.02.2023); Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_113505/ (дата обращения: 20.02.2023); TUNED – EUPAE project “Well-being and occupational safety & health (OSH) in central government administrations: tackling psychosocial risks at work”. Режим доступа: <https://www.epsu.org/article/tackling-psycho-social-risks-central-government-guidance> (дата обращения 13.01.2023); The Palgrave Handbook of Global Perspectives on Emotional Labor in Public Service. (Edition unavailable). Springer International Publishing. Режим доступа:

отражается на содержании трудовой функции работника, воплощается в нормативном регулировании на уровне организации, этим пронизана новая трудовая этика и корпоративная культура.

Более того, современные работодатели не только стандартизируют набор эмоций разного спектра при оказании услуг, но и закладывают стандарты корпоративного поведения внутри компании и по отношению к самой компании, что в свою очередь тоже требует от работника дополнительной регуляции его эмоционального состояния. Границы стандартов корпоративного поведения могут быть сколь угодно широки – от обычных требований корректного поведения по отношению к коллегам до запретов негативных или критических высказываний в отношении работодателя² (Patlasov & Kalmykov, 2016).

Такой подход к управлению трудом и производственными процессами обуславливается новой политикой *риск-ориентированного управления*. В рамках этой политики работодатели внедряют корпоративные системы управления соответствием (Kevorkova & Sapozhnikova, 2020), что в свою очередь сопряжено с предъявлением ряда дополнительных требований к личностным характеристикам работников и влечет за собой расширение вторжения в сферу его частной жизни (в целях защиты корпоративных интересов работодателя, обеспечения профилактики возникновения конфликта интересов и пр.).

Работник зачастую вынужден подчиняться корпоративным правилам и за пределами выполнения трудовой функции, поскольку современные цифровые технологии позволяют, с одной стороны, максимально широко использовать различные дистанционные формы применения труда и, с другой, обеспечивать контроль за работником как в процессе исполнения им трудовой функции (использование работодателем цифровых систем мониторинга (Savosko, 2022:165), использование цифровых датчиков и сенсоров для отслеживания передвижения работников) (Filipova, 2021:41–42), так и в свободное от работы время (посредством использования различных мессенджеров, вынуждающих работника постоянно находиться на связи с работодателем, в том числе и в нерабочее время).

Такого рода тотальный контроль поведения работников влечет за собой массу негативных последствий – от чрезмерного вторжения в частную жизнь работника (когда контроль касается отслеживания переписки, мнений, контактов, лояльности и пр.) до формирования культуры недоверия, когда данные цифрового мониторинга используются для давления или запугивания персонала с целью достижения нереалистичных целей (Rosengren & Ottosson, 2016:186).

В ряде научных работ приведены данные о непосредственной связи между использованием работодателем цифрового мониторинга и повышением уровня стресса работников³ (McParland & Connolly, 2019), а также о снижении качества трудовой

<https://www.perlego.com/book/3492206/the-palgrave-handbook-of-global-perspectives-on-emotional-labor-in-public-service-pdf>.

² См.: Решение Тверского районного суда г. Москвы от 12.04.2013 № 2-2589; Апелляционное определение Мосгорсуда от 22.06.2013 № 11-20511; Определение Московского городского суда от 20.04.2017 по делу № 4г-4221/2017; Апелляционные определения Московского городского суда от 22.06.2013 № 11–20511, от 10.03.2017 по делу № 33–8244/2017; Определение Седьмого КСОЮ от 22.05.2022 г. № 88-6684/2022.

³ Semuels, A. Monitoring up- ends balance of power at workplace some say. Los Angeles Times. 8th April 2013. Режим доступа: <https://www.latimes.com/business/la-xpm-2013-apr-08-la-fi-mo-monitoring-upends-balance-of-power-at-workplace-20130408-story.html> (дата обращения: 03.02.2023).

жизни работников в случае постоянного всестороннего мониторинга их деятельности (Kuchina, 2021).

Между тем использование цифрового контроля в ближайшие годы будет только расширяться. В первую очередь это связано с обеспечением промышленной безопасности и охраны труда (Timofeev & Timofeeva, 2022). Действующее нормативное регулирование предоставляет широкие возможности работодателю внедрять различные инструменты цифрового контроля. Так, ст. 214.2 ТК РФ предусматривает право работодателя использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации, а также предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда государственной инспекции труда.

Такой подход обеспечивает сколь угодно обширный сбор персональных данных работника в сочетании с самым широким диапазоном возможностей использования таких данных, что влечет за собой дегуманизацию рабочих мест, поскольку имеющиеся инструменты правовой защиты не всегда в состоянии обеспечить автономию работника (Hendrickx, 2019:384).

Как следствие всего этого эмоциональная нагрузка на работника многократно возрастает, что требует от него гораздо более существенных эмоциональных затрат.

Повышение градуса эмоционализации труда и возрастание роли психосоциальных рисков при осуществлении трудовой деятельности не обходит стороной и, казалось бы, относительно независимых работников, чей труд осуществляется дистанционно, удаленно или посредством использования приложений или цифровых платформ.

Во-первых, уже на протяжении нескольких последних лет исследователи в своих работах отмечают иллюзорность независимости телеработников, поскольку современные возможности цифрового контроля позволяют свести к нулю всю видимость автономии таких работников, такой контроль дегуманизирует труд и способствует существенному росту психосоциальных рисков (Serebryakova, 2022), (Shuraleva, 2021); и, во-вторых, широкое распространение дистанционной работы, обусловленное пандемией COVID-19, ярко проявило проблему смещения до почти полного растворения друг в друге работы и частной жизни (что тоже вносит свои коррективы в переосмысление проблематики эмоционального труда).

Как итог: сейчас как никогда требуется проработка новых механизмов правовой защиты работника, поскольку традиционные способы защиты в новых условиях оказались не вполне состоятельны. Такие механизмы постепенно появляются, например, право на отключение, под которым понимается право работника не участвовать за пределами его рабочего времени в коммуникации или деятельности, связанной с работой, в том числе когда такие коммуникации осуществляются посредством использования цифровых инструментов⁴.

⁴ См.: European Parliament resolution of 21 January 2021 with recommendations to the Commission on the right to disconnect (2019/2181(INL)). Режим доступа: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021IP0021> (дата обращения: 02.02.2023).

Все сказанное выше свидетельствует о том, что в современных условиях многократного роста различных психосоциальных рисков, связанных с работой, необходимо переосмыслить исторически сложившиеся позиции об объектах правовой защиты в сфере труда.

Эмоциональный труд: общая характеристика направлений исследований

Концепция эмоционального труда впервые была обоснована в труде Арли Хохшильд «Эмоциональный труд: коммерциализация человеческих чувств» в 1983 г. Хохшильд называет эмоциональным трудом (*emotional labor*) эмоциональную работу, которая осуществляется в разных родах занятий и профессий, т.е. является частью оплачиваемого труда. С ее точки зрения эмоциональная работа – это действия, предпринимаемые для того, чтобы подчиниться правилам чувствования или изобразить подчинение, а конечной целью такой коммерциализации чувств является извлечение прибыли (Hochschild, 1983).

Последователи теории эмоционального труда обосновали применимость этой концепции к разным профессиям, в том числе напрямую не связанным со сферой обслуживания, работой с клиентами или социальной работой, обратив внимание на то, что нормирование эмоций осуществляется и в тех сферах общественного труда, где целью деятельности является качество обслуживания, а не извлечение прибыли (Bolton & Houlihan, 2005). Такой подход позволил бросить вызов традиционной доктрине государственного управления с ее отрицанием эмоционального компонента при оказании государственных услуг и включить в сферу эмоционального труда и работу в системе государственной службы (Guy, Newman & Mastracci, 2008, Jin, Park & Vak, 2015).

Теория эмоционального труда довольно быстро завоевала популярность и получила развитие в работах социологов, экономистов, культурологов, организационных психологов. Эмоциональный труд рассматривали в контексте социального регулирования взаимодействий внутри организации и изучали механизмы, с помощью которых эмоциональный труд может вызвать отчуждение работника, выгорание, стресс и низкую производительность (Cropanzano, Weiss & Elias, 2003, Wilson, 2020), исследовались взаимосвязи эмоционального труда с трудовыми конфликтами (Barry, Olekalns & Rees, 2019, Rutner & Riemenschneider, 2015).

Чуть позднее к дискуссии о сущности и содержании эмоционального труда присоединились представители права. В западной правовой науке выделилось и активно развивается направление исследований, объединенных общей тематикой, обозначаемой как «юриспруденция эмоций». Перспективность такого направления правовой мысли обосновывается тем, что правовая доктрина, изолируясь в системе собственных категорий, не акцентируется на проблемах влияния эмоций на принятие юридических решений или недооценивает роль и значение эмоциональной сферы человека в процессе юридического конструирования, осуществляемого в целях регулирования общественных отношений, тогда как юридическая значимость эмоций важна и не только заслуживает тщательного изучения, но и поддается ему (Maroney, 2006:119–120).

Общий анализ литературы в этой области показывает, что юриспруденцией эмоций охватываются как проблемы влияния эмоций на принятие юридических решений и формирование правовых институтов (Bandes & Blumenthal, 2012), (Maroney,

2009), так и влияние правовой системы и правовых норм на формирование эмоций (Abrams & Keren, 2010), (Mindus, 2021).

В зарубежной доктрине трудового права актуальность исследования проблематики эмоционального труда зачастую связывается с двумя основными факторами. Во-первых, эмоциональную часть трудовых правоотношений предлагают сделать видимой для того, чтобы должным образом материально компенсировать повышенные эмоциональные требования к выполнению работы (Guy, Newman & Mastracci, 2008). Тут следует отметить, что традиционно работа, при выполнении которой предъявляются высокие уровни эмоциональных требований к труду, предполагает более низкие ставки заработной платы, по сравнению работой с более низкими эмоциональными, но более высокими когнитивными требованиями (Bhave & Glomb, 2009:698).

Еще один фактор, который обуславливает актуализацию проблематики эмоционального труда – недооценка проблемы насилия и домогательств на рабочих местах, обусловленная тем, что правовая доктрина не ставила себе задачу исследования природы и причин унижений и домогательств на рабочих местах и различного вреда, который они наносят (Fisk, 2001).

Зарубежными правоведами проблематика эмоционального труда изучается и применительно к другим аспектам проявления и регулирования эмоций в трудовых отношениях, например, исследуются: влияние нормирования эмоциональных реакций на процедуры отбора и оценки персонала (Arvey, Renz & Watson, 1998); проблемы неравенства и дискриминации в контексте эмоционального труда (Wang & Brewster, 2020, Chong, 2009); влияние права на объединение в профсоюз на эмоциональный труд (Davis, Stazyk, Kline & Green, 2023) и пр.

В российской науке проблемы эмоциональности в сфере труда исследовались в контексте управления персоналом, промышленной безопасности и гигиены труда, психологии и психотехники труда.

Так, например, психотехникой еще в двадцатые годы XX века охватывались проблемы, связанные с проявлением эмоциональности человека труда, в частности, изучались законы перестройки трудовых навыков и умений в условиях меняющихся профессиональных требований; устойчивость профессионально важных признаков в критических обстоятельствах, например аварийных; положительные эмоции и их влияние на работоспособность (Munipov, 2006:91).

С начала 1930-х гг. по идеологическим соображениям развитие прикладных направлений психологии, связанных с оценкой индивидуальных различий людей, было фактически приостановлено⁵, и возобновлено только во второй половине 1950-х гг. В работах последних лет, посвященных эмоциональности в профессиональной сфере, изучаются как общие аспекты влияния эмоциональной сферы на профессиональную деятельность личности (Akimova, 2016, Sarajev, 2018), так и проблемы, связанные с влиянием профессиональной деятельности на эмоциональную сферу, включая профессиональное выгорание и профессиональный стресс (Baksansky & Safonicheva, 2021).

Российские ученые-трудовики напрямую проблематику эмоциональности в сфере труда не исследовали, но отдельные аспекты этой темы становились объектом

⁵ См.: Постановление ЦК ВКП(б) «О педологических извращениях в системе наркомпросов». (Извлечение). 4 июля 1936 г. // Коммунистическая партия Советского Союза в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК. Т. 6. 1933-1937 гг. М., 1985. С. 364–367.

их научного интереса. Так, наиболее близка тематике эмоциональности и эмоциональных притязаний работника проблематика личных неимущественных трудовых прав (более подробно этот вопрос будет рассмотрен в следующем разделе работы).

Эмоциональная сфера работника в структуре личных неимущественных прав

Проблематика личных неимущественных трудовых прав попала в сферу научного интереса отечественных правоведов уже достаточно давно. Анализ развития концепции личных неимущественных прав работника позволяет выявить и проследить следующие тенденции:

– если в советский период неимущественные трудовые права в основном связывали с моральной оценкой труда работника, последствиями которой могли стать поощрения за труд и продвижение по служебной лестнице (Baru, 1966:15–19, Ivanov & Livshits, 1982:112–113), сегодня притязания только на моральную оценку труда не покрывают всех запросов работника в области обеспечения личных неимущественных интересов (Kirillova, 2022:108–109);

– к компонентам личных неимущественных прав работников, помимо права на защиту трудовой чести, достоинства и деловой репутации, современные исследователи относят право на защиту частной жизни работника (Lushnikov & Lushnikova, 2015:156–158, Pryazhennikov, 2022, Shuraleva, 2022), включая право на отключение (Chesalina, 2021), право на свободу слова и свободное выражение мнения (Zaitseva, 2019), право на физическую неприкосновенность и неприкосновенность внешнего облика работника, право на неприменение средств специального контроля иначе, чем в случаях, прямо предусмотренных законом (Basargin, 2002), право на защиту от психологического насилия (моббинга) и домогательств на рабочих местах (Golovina, Sychenko & Voytkovskaya, 2021, Lushnikov, Chucha & Smirnov, 2022) и пр.;

– современные исследователи комплекса личных неимущественных трудовых прав в основном сосредоточены на охранительном контексте, описании злоупотреблений правом со стороны работодателя при реализации этих прав работника и указывают на общую низкую степень эффективности правовой защиты личных неимущественных трудовых прав, обусловленную в том числе катастрофическим недостатком собственных трудовправовых механизмов такой защиты;

– общим лейтмотивом выступает идея о том, что специфика трудового отношения, предполагающая несамостоятельность работника, располагает к тому, чтобы в качестве основного содержания неимущественных трудовых прав рассматривать *личную доминанту, защиту достоинства работника* (Osipova, 2012:66–67), в этом смысле личные неимущественные трудовые права работника устанавливают границы власти работодателя над работником (Tal, 1913:103–110), поэтому необходимо качественное и эффективное правовое обеспечение не только физического, но и психо-эмоционального благополучия человека труда;

– обеспечение защиты достоинства работника является главным аспектом современной *концепции достойного труда* и в условиях информационного общества личные неимущественные трудовые права не только приобретают все большую значимость, но эта тенденция будет только усиливаться (Lushnikov, 2020:13–16).

Между тем содержание категории «достоинство работника» не настолько однозначно толкуется, как того хотелось бы для достижения целей оптимизации

правовой защиты работника. Действительно, несмотря на многочисленные упоминания категории достоинства в различных дискурсах, человеческое достоинство остается категорией, которая ускользает от своих явных определений (Zawadzki, 2018:173). Как заметила в этом контексте Д. Хикс, обычно мы интуитивно чувствуем достоинство как концепцию, но в то же время не можем адекватно описать ее понимание (Hicks, 2011).

Как уже отмечалось, в советский период ученые, обращаясь к конструкции достоинства как основного элемента личных неимущественных прав, зачастую описывали эту категорию через позитивные значения, как право притязания работника на признание его трудовых заслуг, моральную оценку труда, право требования устранения нарушений и ущемлений трудовой чести. Эта трактовка хоть и подвергалась критике в научной литературе (в частности, критики настаивали, что право на честь и достоинство личности исключительно охранительное и ему не свойственно позитивное содержание (Cherepakhin, 1969:258), но все же превалировала.

И, напротив, современные исследователи, как российские, так и зарубежные, в основном описывают категорию достоинства работника через призму организационных патологий, представляющих угрозу не только психологическому и социальному благополучию работника, но способствующих профессиональному выгоранию, стрессу, а в крайних случаях приводящим и к суицидальным попыткам (негуманные условия труда, психологическое насилие и домогательства, неравное обращение и дискриминация, обременение работников слишком высокими требованиями к производительности, проявление неуважения к их мнению, чрезмерные средства контроля и пр. (Lucas, Kang & Li, 2013). Очевидно, акцент сместился в сторону выявления взаимосвязи категории достоинства с возможными *психосоциальными рисками*, сопровождающими трудовую деятельность.

Такое понимание вытекает и из современного международного нормативного регулирования. Так, например, в Европейской социальной хартии право на защиту своего достоинства по месту работы связано с обстоятельствами наиболее грубых нарушений психологического и социального благополучия работника – сексуальными домогательствами на рабочем месте или в связи с работой, а также издевательскими, явно враждебными и оскорбительными действиями против отдельных работников на рабочем месте или в связи с работой (ст. 26).

Директива Европейского Союза от 27 ноября 2000 г. 2000/78/ЕС тоже определяет категорию защиты достоинства через описание негативных действий, имеющих целью создать враждебную, унижающую достоинство человека или оскорбительную обстановку. Аналогичный смысл заложен и в Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», в которой признается, что важность культуры труда является основой *взаимного уважения и достоинства человека*, способствующих предотвращению насилия и домогательств.

Как показывает это краткий обзор, в работах современных российских авторов личные неимущественные права работника явно обособлены в системе прав работника, их сфера существенно расширилась, первостепенное значение и важность этих прав никем не оспариваются, категория достоинства работника в юриспруденции фактически описывается через категорию психосоциального риска, но при этом всеми российскими авторами отмечается крайне низкий охранительный потенциал комплекса личных неимущественных трудовых прав. Таким образом, в текущих правовых условиях эмоциональные потребности работника и притязания, связанные с

соблюдением работодателем обязанности не осуществлять действий, намеренно способствующих возрастанию психосоциальных рисков и опасностей, существенно недооценены ни законодателем, ни на уровне правоприменительной практики.

Полагаю, что это связано с неопределенностью в отношении основного объекта правовой защиты личных неимущественных трудовых прав или отсутствии акцента *непосредственно* на эмоциональном, психологическом благополучии личности как на основном объекте защиты. Недостаточная определенность в вопросе, *что именно является основным объектом правовой защиты* в комплексе личных неимущественных прав работника, предсказуемо создает неопределенность и в том, *какие именно правовые средства* будут более эффективны для защиты таких прав в случае их нарушения.

Отсюда традиционная проблема несоизмеримо низких размеров компенсации морального вреда, причиненного работнику в связи с нарушением его личных неимущественных прав, и отсутствие внятных трудовправовых механизмов защиты достоинства работника (ст. 2 ТК РФ), практически полное отсутствие «антимоббинговых» механизмов правовой защиты в российском законодательстве и недостаточная проработанность проблематики психосоциальных рисков в сфере труда.

В рассматриваемом случае юридическая догматика выстраивает охранительную конструкцию фактически без учета специфики основного объекта правовой охраны личных неимущественных прав – а именно, эмоций и чувств работников. Между тем, судя по всему, именно эмоциональный компонент неимущественных прав работника является основным объектом правовой защиты в структуре личных неимущественных прав. На указанное обстоятельство уже обратили свое внимание представители зарубежной правовой науки, работающие в русле «эмоциональной юриспруденции», предлагая юридической доктрине чуть менее «сухой», догматический взгляд на явления правовой жизни. Думается, что актуализация «эмоциональных» притязаний как объекта правовой защиты позволит конкретизировать и уточнить средства и способы правовой защиты.

Например, если при определении размера компенсации морального вреда, причиненного работнику в результате нарушения его неимущественных трудовых прав, руководствоваться не просто абстрактными «моральными и нравственными страданиями», а конкретной идеей вреда, причиненного психологическому благополучию работника, то это внесет больше ясности в решение вопроса о том, какой должна быть эта компенсация, чтобы она, с одной стороны, соответствовала интересам работника и, с другой, была адекватна с точки зрения общественного признания степени причиненного вреда.

Показательно, что Верховный суд РФ уже фактически транслирует эту идею – так, например, исходя из смысла положений постановления Пленума ВС «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» от 15 ноября 2022 г. № 33, не допускается формальный подход при назначении компенсаций морального вреда. Соответствующие мотивы о размере компенсации морального вреда должны быть приведены в судебном постановлении (п. 25 Постановления № 33). Уже складывается практика, согласно которой Верховный суд РФ отменяет вынесенные решения судов и направляет дела на новое рассмотрение в связи с тем, что при разрешении споров судами не была в достаточной степени аргументирована решения о снижении размеров компенсаций морального вреда⁶.

⁶ См.: Определение ВС РФ от 26.11.2019 г. № 5-КГ19-207; Определение ВС РФ от 30.05.2022 г. № 5-КГ22-30-К2; Определение ВС РФ от 5.10.2022 г. № 5-КГ22-91-К2.

Все сказанное выше приводит к выводу о том, что общий правовой тренд более внимательного отношения к эмоциональности должен найти свое отражение и на уровне правовых категорий трудового права.

При этом еще раз подчеркну, что попытка обособить некие «эмоциональные» права работника – это не столько повод для того, чтобы без особой нужды множить сущности, а скорее выражение потребности более четко обозначить и конкретизировать объект защиты в структуре личных неимущественных трудовых прав для более ясного понимания, какие правовые средства будут наиболее эффективны для целей правовой защиты.

Иными словами, предложение выделить категорию «эмоциональные» права работника скорее преследует сугубо утилитарную практическую цель. Кроме того, полагаю, что возможность рассматривать эмоциональность работника как отдельный объект правовой защиты отвечает потребностям осовременить традиционный категориальный аппарат трудового права, приблизить доктрину, которой вполне объяснимо свойственен некий консерватизм, к реалиям защиты прав и интересов работников в условиях сервисной экономики информационного общества.

Заключение

Подводя итог исследования, «эмоциональные» права работника – это притязания, связанные с обеспечением правовой защиты эмоциональной, психологической сферы человека, которые выражаются в праве работника:

- требовать исключения действий, связанных с явными грубыми посягательствами на его психологическое благополучие (такими, как сексуальные домогательства, издевательские, явно враждебные и оскорбительные действия на рабочем месте или в связи с работой);

- получать адекватную защиту от иных психосоциальных рисков, связанных с организационными условиями применения труда (обеспечение благоприятной организационной среды, право на гуманизацию условий труда, защита от чрезмерных средств контроля и пр.);

- быть обеспеченным достаточными компенсаторными механизмами в случаях применения труда, сопряженного с повышенными эмоциональными затратами;

- прибегнуть к средствам и способам правовой защиты в случае неисполнения работодателем обязанности по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям и технологической, и психологической, эмоциональной безопасности.

Контекст «эмоциональных» прав работника связан с рядом факторов:

- клиенториентированность, сервисный характер труда налагают особые требования на содержание трудовой функции;

- широкое использование цифровых технологий, распространение дистанционных форм применения труда размывают границы рабочего времени и времени отдыха, фактически стирая грань между трудом и личной жизнью;

- использование работодателем все более совершенствующихся систем мониторинга качества и количества труда, внедрение корпоративных систем управления соответствием, стандартизация и интенсификация труда, относительная автономия работников при существенном усилении роли мониторинга качества труда существенно повышают значение эмоциональной составляющей труда, в результате чего

все более актуализируется психосоциальный профессиональный риск в трудовой деятельности работника.

Обособление эмоциональной сферы работника в качестве самостоятельного объекта правовой защиты в структуре личных неимущественных прав позволяет уточнить и конкретизировать средства и способы правовой защиты в случае нарушения прав работника.

References / Список литературы

- Abrams, K.R. & Keren, H. (2010) Who's afraid of law and the emotions? *Minnesota Law Review*. (94), 1997–2074.
- Akimova, M.O. (2016) The theoretical analysis of the problem of emotional sphere's influence on the individual's professional activity. *Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V.P. Astafyev* (Bulletin KSPU). 3 (37), 192–195. (in Russian).
Акимова М.О. Теоретический анализ проблемы влияния эмоционально сферы на профессиональную деятельность личности // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева (Вестник КГПУ). 2016. № 3 (37). С. 192–195.
- Arvey, R.W., Renz, G.L. & Watson, T.W. (1998) Emotionality and job performance: Implications for personnel selection. *Research in Personnel and Human Resources Management*. (16), 103–147.
- Bandes, S. & Blumenthal, J. (2012) Emotion and the Law. *Annual Review of Law and Social Science*. (8), 161–181. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-102811-173825>
- Barry, B., Olekalns, M. & Rees, L. (2019) An Ethical Analysis of Emotional Labor. *Journal of Business Ethics*. 160(1), 17–34. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3906-2>
- Baksansky, O.E. & Safonicheva, O.G. (2021) Syndrome of emotional burnout. The view of a psychologist and a neurologist (literature review). *Journal of new medical technologies*. 2, 45–57. <https://doi.org/10.24412/1609-2163-2021-2-45-57> (in Russian).
Баксанский О.Е., Сафоничева О.Г. Синдром эмоционального выгорания. Взгляд психолога и невролога (обзор литературы) // Вестник новых медицинских технологий. 2021. №2. С. 45–57. <https://doi.org/10.24412/1609-2163-2021-2-45-57>
- Basargin, I.N. (2002) *Personal non-property rights in labor relations*: diss. of cand. of legal sciences Ekaterinburg. (in Russian).
Басаргин И.Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении: дисс. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. 214 с.
- Baru, M.I. (1966) *Protection of labor honor according to Soviet legislation*. Moscow, Yuridicheskaya literatura Publ. (in Russian).
Бару М.И. Охрана трудовой чести по советскому законодательству. М.: Юрид. лит., 1966. 103 с.
- Bhave, D.P. & Glomb, T.M. (2009) Emotional Labor Demands, Wages and Gender: A WithinPerson, Between-Jobs Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(3), 683–707. <https://doi.org/10.1348/096317908X360684>
- Bolton, S.C. & Houlihan, M. (2005) The (mis)representation of customer service. *Work, Employment and Society*. 19(4), 685–703. <https://doi.org/10.1177/0950017005058054>
- Chesalina, O.V. (2021) On the legal nature of the right to disconnection. *Labor law in Russia and abroad*. (1), 57–60. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-2-57-60> (in Russian).
Чесалина О.В. К вопросу о правовой природе права на отключение // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 1. С. 57–60. <https://doi.org/10.18572/2221-3295-2021-2-57-60>
- Cropanzano, R., Weiss, H. & Elias, S. (2003) The impact of display rules and emotional labor on psychological well-being at work. *Research in Occupational Stress and Well-being*. (3), 45–89. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03002-6](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03002-6)

- Davis, R.S., Stazyk, E.C., Kline, E.D., & Green, A.C. (2023) Experience, emotion, and exhaustion: how unionization influences emotional labor. *Review of public personnel administration*. 43(2), 336–358. <https://doi.org/10.1177/0734371X211068171>
- Filipova, I.A. (2021) *The impact of digital technologies on work: benchmarks for labour law: monograph*. Nizhny Novgorod, Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. (in Russian).
Филипова И.А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. 106 с.
- Fisk, C.L. (2001) Humiliation at work. *William & Mary Journal of women and the law*. (8), 73–95.
- Golovina, S.Yu., Sychenko, E.V. & Voitkovskaya, I.V. (2021) Protection against violence and harassment in the world of work: challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. (53). 624–647. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2021-53-624-647> (in Russian).
Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. Вып. 53. С. 624–647. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2021-53-624-647>
- Guy, M.E., Newman, M.A., & Mastracci, S.H. (2008) *Emotional labor: putting the service in public service*. 1st ed. New York, Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315704852>
- Hendrickx, F (2019) From digits to robots: The privacy-autonomy nexus in new Labor Law machinery. *Comparative labor law and policy journal*. 40(3), 365–388.
- Hochschild, A.R. (1983) *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley, University of California Press.
- Ivanov, S.A. & Livshits, R.Z. (1982) *Personality in Soviet labor law*. Moscow, Nauka Publ. (in Russian).
Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. М.: Наука. 1982. 282 с.
- Jin, M., Park, J. & Bak, H. (2015) Emotion work in the public sector: a focus on the essence of public service. *International journal of public sector performance management*. 2(3), 221–236. <https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2015.067813>
- Hicks, D. (2011) *Dignity: The essential role it plays in resolving conflict*. Yale University Press.
- Kevorkova, Zh.A. & Sapozhnikova, N.G. (2020) Conceptual provisions of compliance as a form of internal control in economic entities. *Accounting. Analysis. Audit*. 7(2). 6–16. <https://doi.org/10.26794/2408-9303-2020-7-2-6-16> (in Russian).
Кеворкова Ж.А., Сапожникова Н.Г. Концептуальные положения комплаенс как формы внутреннего контроля в экономических субъектах // Учет. Анализ. Аудит. 2020. Т. 7. № 2. С. 6–16. <https://doi.org/10.26794/2408-9303-2020-7-2-6-16>
- Kirillova, L.S. (2022) About personal non-property rights of an employee. *Vestnik of Volzhsky University after V.N. Tatischev*. 2(101). https://doi.org/10.51965/20767919_2022_1_2_107 (in Russian).
Кириллова Л.С. О личных неимущественных правах работника // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2022. Т. 1. № 2(101). С. 107–114. https://doi.org/10.51965/20767919_2022_1_2_107
- Kuchina, Yu.A. (2021) The use of digital methods of monitoring the labor activity of employees in the context of the concept of the quality of working life. *Labor law issues*. (7). 492–501. <https://doi.org/10.33920/pol-2-2107-01> (in Russian).
Кучина Ю.А. Цифровые методы мониторинга трудовой деятельности работников в контексте концепции качества трудовой жизни // Вопросы трудового права. 2021. № 7. С. 492–501. <https://doi.org/10.33920/pol-2-2107-01>
- Lushnikov, M.V. & Lushnikova, A.M. (2015) *Labor rights in the XXI century: current state and development trends: monograph*. Moscow, Prospekt Publ. (in Russian).

- Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. М.: Проспект, 2015. 272 с.
- Lushnikov, A.M. (2020) The nature and essence of personal non-property labor rights. *Labor law in Russia and abroad*. (1), 13–16. (in Russian).
- Лушников А.М. Природа и сущность личных неимущественных трудовых прав // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 13–16.
- Lushnikov, A.M., Chucha, S.Yu. & Smirnov, D.A. (2022) Mobbing in labor law and psychology: an experience of an interdisciplinary approach. *State and Law*. (7). 155–161. <https://doi.org/10.31857/S102694520021132-6> (in Russian).
- Лушников А.М., Чуча С.Ю., Смирнов Д.А. Моббинг в трудовом праве и психологии: опыт междисциплинарного подхода // Государство и право. 2022. № 7. С. 155–161. <https://doi.org/10.31857/S102694520021132-6>
- Lucas, K., Kang, D. & Li, Z. (2013) Workplace dignity in a total institution: Examining the experiences of Foxconn’s migrant workforce. *Journal of Business Ethics*. (114), 91–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1328-0>
- Maroney, T.A. (2006) Law and emotion: a proposed taxonomy of an emerging field. *Law and human behavior*. 30(2), 119–142. <https://doi.org/10.1007/s10979-006-9029-9>
- Maroney, T.A. (2009) Emotional common sense as constitutional law. *Vanderbilt Law Rev.* 62(3), 851–917.
- McParland, C. & Connolly, R. (2019) Employee monitoring in the digital era: managing the impact of innovation. In: *Proceedings of the ENTRENOVA – ENTERprise REsearch InNOVation Conference, Rovinj, Croatia, 12-14 September 2019, IRENET – Society for advancing innovation and research in economy, Zagreb*. pp. 548–557. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3492245>
- Munipov, V.M. (2006) I.N. Shpielrein, L.S. Vygotsky and S.G. Gellerstein – founders of scientific school of industrial psychotechnics in USSR. *Cultural-historical psychology*. (4). 85–109. (in Russian).
- Мунипов В.М. И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн – создатели научной школы психотехники в СССР // Культурно-историческая психология. 2006. № 4. С. 85–109.
- Mindus, P. (2021) When is lack of emotion a problem for justice? Four views on legal decision makers’ emotive life. *Critical review of international social and political philosophy*. 26(1), 88–103. <https://doi.org/10.1080/13698230.2021.1893254>
- Osipova, S.V. (2012) The peculiarities of the personal non-property rights’ regulation in the sphere of wage labor. *Laws of Russia: experience, analysis, practice*. (4), 66–67. (in Russian).
- Осипова С.В. Особенности регулирования личных неимущественных прав в сфере наемного труда // Законы России: опыт, анализ, практика. № 4. 2012. С. 66–67.
- Pine, B.J. II. & Gilmore, J.H. (2005) *The experience economy: work is theater and every business is a stage*; translated from English and edited by Livinskaya, N.A. М.: Williams Publ. (in Russian).
- Экономика впечатлений: работа – это театр, а каждый бизнес – сцена / Б. Джозеф Пайн II, Джеймс Х. Гилмор; пер. с англ. и ред. Н.А. Ливинской. М.: Вильямс, 2005. 299 с.
- Patlasov, O.Yu. & Kalmykov, I.S. (2016) The prohibition of destructive behavior and mobbing of personnel in the ethical documents of Russian organizations. *Vestnik SibADI*. 5(51), 180–186. [https://doi.org/10.26518/2071-7296-2016-5\(51\)-180-186](https://doi.org/10.26518/2071-7296-2016-5(51)-180-186) (in Russian).
- Патласов О.Ю., Калмыков И.С. Запрет деструктивного поведения и моббинга персонала в этических документах российских организаций // Вестник СиБАДИ. 2016. №5(51). С. 180–186. [https://doi.org/10.26518/2071-7296-2016-5\(51\)-180-186](https://doi.org/10.26518/2071-7296-2016-5(51)-180-186)
- Pryazhennikov, M.O. (2022) Legal protection of employee’s personal rights under international labor standards and labor legislation of the EAEU countries. *Actual problems of Russian law*. 17(6), 99–113. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2022.139.6.099-113>. (in Russian).

- Пряженников М.О. Правовая защита личных прав работника в международных стандартах труда и трудовом законодательстве стран ЕАЭС // Актуальные проблемы российского права. 2022. Т. 17. № 6. С. 99–113. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2022.139.6.099-113>
- Rosengren, C. & Ottosson, M. (2016) Employee monitoring in a digital context. In: Daniels, J., Gregory, K. & McMillan Cottom, T. (eds.). *Digital sociologies*. Policy Press. pp. 181–194.
- Rutner, P. & Riemenschneider, C. (2015) The impact of emotional labor and conflict-management style on work exhaustion of information technology professionals. *Communications of the association for information systems*. 36(13). <https://doi.org/10.17705/1CAIS.03613>
- Savosko, M.A. (2022) Digital compliance technologies of the HR – control system of organization. *Actual problems of economics and management in the XXI century: collection of scientific articles of the VIII International scientific and practical conference*, April 6–7, Novokuznetsk: SibGIU Publ., Part 1. pp. 163–167. (in Russian).
- Савосько М.А. Цифровые комплаенс технологии системы контроля персонала организации // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке: сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции, 6–7 апреля 2022 г. Новокузнецк: СибГИУ, 2022. Ч. 1. С. 163–167.
- Serebryakova, E.A. (2022) Protecting the mental health of the remote worker. In: *Modern issues of state, law, legal education: a collection of scientific papers based on the materials of the XVII International Scientific and Practical Conference*. Tambov, Derzhavinsky Publ. pp. 184–189. (in Russian).
- Серебрякова Е.А. Защита психического здоровья дистанционного работника. В книге: Современные вопросы государства, права, юридического образования: сборник научных трудов по материалам XVII Международной научно-практической конференции. Тамбов: Державинский, 2022. С. 184–189.
- Simonova, O.A. (2013) Emotional labor in modern society: rethinking and conceptualizing ideas of A.R. Hochschild. *Journal of social policy research*. 11(3), 339–354. (in Russian).
- Симонова О.А. Эмоциональный труд в современном обществе: научные дискуссии и дальнейшая концептуализация идей А.Р. Хохшильд // Журнал исследований социальной политики. 2013. Т. 11. № 3. С. 339–354.
- Shuraleva, S.V. (2021) The right of a remote worker to privacy. *Labor law in Russia and abroad*. (4), 32–34. (in Russian).
- Шуралева С.В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4. С. 32–34.
- Shuraleva, S.V. (2022) The right to privacy in labor relations: theoretical problems of legal regulation. *Perm University Herald. Juridical Sciences*. (57), 527–551. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2022-57-527-551> (in Russian).
- Шуралева С.В. Право на неприкосновенность частной жизни в трудовом правоотношении: теоретические проблемы правового регулирования // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2022. Вып. 57. С. 527–551. <https://doi.org/10.17072/1995-4190-2022-57-527-551>
- Suvalko, A.S. (2013) *Emotional capitalism: the commercialization of feelings: preprint*. Moscow, House of the Higher School of Economics Publ. (in Russian).
- Сувалко А.С. Эмоциональный капитализм: коммерциализация чувств: препринт. М.: Дом Высшей школы экономики, 2013. 48 с.
- Tal', L.S. (1913) Problems of power over a person in civil law. *Legal Bulletin*. (3), 103–140. (in Russian).
- Таль Л.С. Проблема власти над человеком в гражданском праве // Юридический Вестник. 1913. Книга III. С. 103–140.
- Timofeev, S.S. & Timofeeva, S.S. (2022) Digital future of labor protection. *XXI century. Technospheric safety*. 7(1), 51–62. <https://doi.org/10.21285/2500-1582-2022-1-51-62> (in Russian).

Тимофеев С.С., Тимофеева С.С. Цифровое будущее охраны труда // XXI век. Техносферная безопасность. 2022. Т. 7. № 1. С. 51–62. <https://doi.org/10.21285/2500-1582-2022-1-51-62>

Wang, Lu-in & Brewster, Zachary W. (2020) Dignity transacted: emotional labor and the racialized workplace. *University of Michigan Journal of Law Reform*. 53(3). <https://doi.org/10.36646/mjlr.53.3.dignity>

Warhurst, C. & Nickson, D. (2001) *Looking Good and Sounding Right: Style Counselling and the Aesthetics of the New Economy*. London, Industrial Society.

Wilson, K.L. (2020) Exploring the influence of emotional labour, emotional intelligence, emotional regulation, and emotional valence on employee job satisfaction and burnout. Available at: https://ro.ecu.edu.au/theses_hons/1550

Zaitseva, L. (2019) The boundaries of freedom of expression in labor relations: Russian practice in the context of decisions of the European Court of Human Rights. *Mezhdunarodnoe pravosudie*. 4(32), 87–102. (in Russian).

Зайцева Л. Границы свободы выражения мнения в трудовых отношениях: российская практика в контексте решений Европейского Суда по правам человека // Международное правосудие. 2019. №4(32). С. 87–102.

Zawadzki, M. (2018) Dignity in the workplace. The perspective of humanistic management. *Journal of Management and Business Administration Central Europe*. 26(1), 171–188. <https://doi.org/10.7206/jmba.ce.2450-7814.224>

Сведения об авторе:

Курсова Оксана Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Института государства и права Тюменского государственного университета; Российская Федерация, 625000, г. Тюмень, ул. Ленина, д. 38

ORCID ID: 0000-0001-9170-1678; SPIN-код: 3264-7600, AuthorID: 362344

e-mail: o.a.kursova@utmn.ru

About the author:

Oksana A. Kursova – Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Department of Civil Law Disciplines, University of Tyumen; 38 Lenina str., Tyumen, 625000, Russian Federation

ORCID ID: 0000-0001-9170-1678; SPIN-code: 3264-7600, AuthorID: 362344

e-mail: o.a.kursova@utmn.ru