

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»

К. Л. Томашевский

**ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО
ПРАВА ГОСУДАРСТВ –
ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА
(ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ)**

Монография

Минск • МИТСО • 2017

УДК 349.2(476)
ББК 67.405.1(4Бей)
Т56

Рекомендовано
к изданию научно-методическим советом
Международного университета «МИТСО»
(протокол № 6 от 23.03.2017)

Рецензенты:

А. М. Куренной, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, заслуженный юрист Российской Федерации;

А. М. Лушников, доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова, академик Академии военно-политических наук;

В. И. Шабайлов, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», член-корреспондент НАН Беларуси, заслуженный деятель науки Республики Беларусь.

Научный редактор: *Н. Л. Люттов*, доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета (МГЮА) имени О. Е. Кутафина

Томашевский, К. Л.

Т56 **Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : моногр. / К. Л. Томашевский. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2017. — 560 с.**

ISBN 978-985-6421-63-4.

В монографии комплексно исследованы теоретические и практические проблемы становления и развития источников трудового права в России, Беларуси, Армении, Казахстане и Кыргызстане начиная с XIX в. и заканчивая современным периодом. Обосновывается концепция многоуровневой системы источников трудового права, включающей три подсистемы (национальные, наднациональные и международные) с делением на ряд блоков и компонентов. Проводится сравнительный анализ построения систем источников трудового права государств – членов Евразийского экономического союза. Формулируются предложения по совершенствованию и гармонизации трудового законодательства государств – членов Евразийского экономического союза и СНГ. В работе использована судебная и коллективно-договорная практика.

Для научных работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов юридических вузов, а также всех, кто интересуется проблемами трудового права.

УДК 349.2(476)

ББК 67.405.1(4Бей)

ISBN 978-985-497-6421-63-4

© Томашевский К. Л., 2017

© Международный университет
«МИТСО», 2017

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

АССР	– автономная Советская Социалистическая Республика
БССР	– Белорусская Советская Социалистическая Республика
ВКЛ	– Великое княжество Литовское
ВЦИК	– Всероссийский центральный исполнительный комитет
ГК	– Гражданский кодекс
ЕАЭС	– Евразийский экономический союз
ЕврАзЭС	– Евразийское экономическое сообщество
ЕС	– Европейский союз
ЕЭК	– Евразийская экономическая комиссия
Закон об НПА	– Закон «О нормативных правовых актах...»
ЗСФСР	– Закавказская Советская Федеративная Социалистическая Республика
КЗоТ	– Кодекс законов о труде
КоТ	– Кодекс о труде
МОТ	– Международная организация труда
НКТ	– Народный комиссариат труда (и социального обеспечения)
НПА	– нормативный правовой акт
ООН	– Организация Объединенных Наций
ОЭСР	– Организация экономического сотрудничества и развития
ПВТР	– правила внутреннего трудового распорядка
РСФСР	– Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РФ	– Российская Федерация

- СНГ** – Содружество Независимых Государств
- СНК** – Совет народных комиссаров
- ССРА** – Советская Социалистическая Республика Армения
- СССР** – Союз Советских Социалистических Республик
- ТК** – Трудовой кодекс
- ТНК** – транснациональные корпорации
- Федер.** – федеральный
- ЦИК** – центральный исполнительный комитет

*Посвящается памяти основателя
белорусской научной школы трудо-
вого права – доктора юридических
наук, профессора, члена-корреспон-
дента Национальной академии
наук Беларуси, заслуженного дея-
теля науки Республики Беларусь*
Семенкова Виктора Ивановича

ВВЕДЕНИЕ

Начавший функционирование с 1 января 2015 г. ЕАЭС, сменивший ЕврАзЭС, в настоящее время активно формирует свою правовую базу (евразийское право, или право ЕАЭС). При этом национальное трудовое законодательство государств – членов ЕАЭС (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия), параллельно формировавшееся после распада СССР на протяжении более 25 лет, к настоящему моменту существенно отличается как по системе и видам действующих нормативных правовых актов, так и по содержанию норм, построению трудовых кодексов. Имеются отличия и по системам (блокам) коллективно-договорных источников (начиная от их названий, уровней социального партнерства, на которых они заключаются, и заканчивая их значением в механизме трудового регулирования). Все это требует сравнительно-правового исследования в целях выявления отличий, выработки оптимальных моделей, которые могут быть использованы в процессе дальнейшей гармонизации трудового законодательства ЕАЭС.

Региональная интеграция государств на постсоветском пространстве, сопровождающаяся процессами унификации и гармонизации законодательств, появлением надгосударственных органов с особой правотворческой компетенцией и новых видов принимаемых правовых актов, несомненно, воздействует на правовые системы как Российской Федерации, так и других независимых государств, образовавшихся после распада СССР. В рамках региональных интеграционных объединений государств (СНГ, Союзное государство Беларуси и России, ЕврАзЭС, ЕАЭС, ЕС и др.) постепенно формируется массив источников наднациональ-

ного права, который воздействует на национальное право соответствующих государств и вызывает потребность в определении системных связей между этими подсистемами.

Глобализация, понимаемая как общемировой процесс возрастания интеграции, унификации и гармонизации элементов политических, экономических, правовых, культурных и иных систем¹, оказывает свое воздействие и на правовые системы современных государств².

Возрастающие объемы трудовой миграции, доминирование в мировой экономике транснациональных корпораций, создающих обширные сети филиалов и дочерних предприятий, активная роль международных объединений профсоюзов и работодателей обуславливают потребность в исследовании влияния этих процессов на систему источников трудового права, уяснении правовой природы и места в этой системе новых источников (глобальные коллективные договоры, кодексы поведения ТНК и др.).

На актуальность исследований источников права вообще и источников трудового права в частности указывают Б. А. Горохов, С. П. Маврин и Е. Б. Хохлов, отмечая «потребность в научных исследованиях, направленных на выяснение реального потенциала и роли различных источников права в публично-правовом и частно-правовом регулировании трудовых отношений, защите трудовых прав и свобод, а также в обеспечении реализации законных интересов субъектов трудового права»³.

Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений получили более детальное урегулирование с принятием Трудового кодекса Республики Армения (ст. 4–6) Трудового кодекса Республики Беларусь (ст. 7 и 8), Трудового кодекса Республики Казахстан (ст. 2 и 11), Трудового кодекса Кыргызской Республики (ст. 3–5) и Трудового кодекса Россий-

¹ Новикова И. В. Глобализация, государство и рынок: ретроспектива и перспектива взаимодействия. Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. С. 7.

² См. подробнее: Лукьянова, Е. Г. Глобализация и правовая система России (основные направления развития). М. : Норма, 2006; Марченко М. Н. Государство и право в условиях глобализации. М. : Проспект, 2009; Правовая система России в условиях глобализации и региональной интеграции: теория и практика / отв. ред. С. В. Поленина. М. : Формула права, 2006.

³ Горохов Б. А., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Изв. вузов. Правоведение. 2003. № 6. С. 30.

ской Федерации (ст. 5, 8)⁴. Вместе с тем действующие редакции вышеуказанных статей ТК государств – членов ЕАЭС имеют существенные расхождения (как терминологические, так и содержательные), не позволяют в полной мере выстроить непротиворечивую научно обоснованную систему регулирования трудовых и связанных с ними отношений, охватывающую национальные, международные и наднациональные источники. В большинстве названных ТК отсутствуют статьи, посвященные коллизионным нормам и применению норм трудового права по аналогии. Отмеченные и некоторые иные пробелы и противоречия в действующем трудовом законодательстве создают трудности у судей и иных правоприменителей, приводят к судебным ошибкам при разрешении трудовых споров, снижают эффективность действия норм трудового права, ведут к ущемлениям трудовых прав работников, а в отдельных случаях и работодателей (нанимателей)⁵.

Формирование общего рынка труда со свободным движением рабочей силы, которое заявлено в качестве одной из целей создания ЕАЭС, предполагает наличие гармонизированного трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России. Настоящее сравнительно-правовое исследование как раз и способствует выработке путей такой гармонизации, которая может осуществляться как в рамках ЕАЭС, так и СНГ, в Союзном государстве России и Беларуси.

Теоретические и практические вопросы систем источников трудового права государств – членов ЕАЭС составляют сложную научную проблему, которая до настоящего времени не была предметом монографических и диссертационных исследований в России, Беларуси и других странах.

Сложность данной проблемы объясняется, во-первых, ее междисциплинарным характером (находится на стыке трудового права, общей теории права и государства, конституционного

⁴ Далее по тексту работы будут использованы краткие обозначения трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС: ТК Армении, ТК Беларуси, ТК Казахстана, ТК Кыргызстана и ТК РФ.

⁵ *Примечание.* В настоящей работе, во-первых, термины «работодатель» и «наниматель» будут рассматриваться как тождественные и взаимозаменяемые, во-вторых, термины «локальные нормативные акты», «локальные нормативные правовые акты», «внутренние акты» и «акты работодателей» будут использоваться в качестве синонимов, учитывая различия в понятийном аппарате в национальном трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС.

и международного права); во-вторых, национальной специфической систем источников трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, особенностями их функционирования; в-третьих, влиянием на развитие системы источников трудового права процессов глобализации и региональной правовой интеграции; в-четвертых, противоречивостью и наличием пробелов в вопросах правовой природы отдельных источников трудового права, их взаимной иерархии; в-пятых, отсутствием слаженного правового механизма разрешения коллизий и преодоления противоречий между нормами трудового права в различных источниках.

Хотя в российской и украинской науке трудового права за последние 20 лет был защищен целый ряд кандидатских (С. М. Трошина, В. Л. Костюк, Е. А. Шаповал и др.) и докторских диссертаций (Е. А. Ершова, В. И. Миронов, Г. В. Хныкин, О. Н. Ярошенко) по проблемам источников (форм) трудового права, комплексных сравнительно-правовых исследований систем источников государств – членов ЕАЭС до настоящего времени не проводилось. Вышеназванные исследования не исключают, а, наоборот, подчеркивают актуальность теоретико-прикладного исследования проблем систем источников трудового права в ЕАЭС. Это объясняется тем, что армянская, белорусская, казахстанская и кыргызская системы источников трудового права обладают национальным своеобразием, различаются набором видов источников (в том числе НПА, их иерархией). Кроме того, ранее проведенные в России и Украине диссертационные исследования не решили проблемы функционирования системы источников трудового права в условиях глобализации и региональной интеграции в рамках формирующегося интеграционного права, в том числе права ЕАЭС.

В 2016 г. вышло в свет учебное пособие П. Е. Морозова и А. С. Чанышева по трудовому праву государств – членов ЕАЭС⁶, которое описывает и сопоставляет акты законодательства, нормы и институты трудового права пяти стран ЕАЭС, но не решает теоретико-прикладных проблем функционирования систем источников.

Автор выражает благодарность научному редактору Н. Л. Лютову, а также рецензентам А. М. Куренному, А. М. Лушникову и В. И. Шабайлову за ценные замечания по рукописи данной книги.

⁶ См.: Морозов П. Е., Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учеб. пособие. М. : Проспект, 2016.

ГЛАВА 1

ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Для обеспечения системности конкретно-исторического анализа источников трудового права государств – членов ЕАЭС необходимо провести периодизацию этапов их становления и развития. При этом, учитывая факт территориального вхождения армянских, белорусских, казахских и кыргызских земель в состав Российской империи с конца XVIII или с XIX в., а также общность советского периода истории развития трудового права, соответствующую периодизацию мы будем вести начиная с дореволюционного периода формирования фабричного законодательства в Российской империи (т. е. с XIX в.) и до настоящего времени. Следует заметить, что нормы права о наемном труде стали появляться в национальном правовом порядке ранее XIX в., что было предметом научных исследований Е. М. Акоповой⁷, А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой⁸, С. А. Соболева⁹, Е. Б. Хохлова¹⁰, а также автора монографии¹¹.

Опираясь на периодизации истории развития трудового законодательства, предложенные ранее, в работах Л. Я. Гинцбург

⁷ Акопова Е. М. Трудовой договор. Становление, развитие и современное состояние : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / МГЮА. М., 2003. 68 с.

⁸ Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 86–87.

⁹ Соболев С. А. Социальные науки и история трудового права России. Библиографический указатель литературы по трудовому праву (XVIII – начало XXI в.) : моногр. Ижевск : Изд-во ИжГТУ им. М. Т. Калашникова, 2015. С. 30–36.

¹⁰ Хохлов, Е. Б. История труда и трудовое право: в 3 т. СПб. : Изд. дом СПбГУ, 2013. Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. 1022 с.

¹¹ Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 9–32; Он же. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 9–27.

¹² Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Наука, 1977. С. 31.

га¹², Т. И. Довнар¹³, В. М. Догадова¹⁴, И. Я. Киселева¹⁵, А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой¹⁶, Е. Б. Хохлова¹⁷, И. Я. Юхо¹⁸ и других ученых, можно предложить следующую периодизацию *этапов становления и развития источников трудового права в государствах – членах ЕАЭС*.

I. Дореволюционный период формирования, систематизации фабричного законодательства Российской империи и его действия на белорусских, армянских, казахских и кыргызских землях (XIX – начало XX в.).

II. Период формирования и развития советского трудового законодательства (1917–1991 гг.), подразделяемый на четыре этапа:

- а) начальный этап, включая первую советскую кодификацию законодательства о труде (1917–1921 гг.);
- б) этап первоначальной либерализации и последующей жесткой централизации советского трудового законодательства (1922–1939 гг.);
- в) этап действия чрезвычайного законодательства СССР в сфере труда и «оттепели» в трудовом законодательстве (1940–1969 гг.);
- г) этап общесоюзной кодификации законодательства о труде и последующего его реформирования (1970–1991 гг.).

¹³ Довнар Т. И., Юрашевич Н. М. История государства и права Беларуси : учеб. пособие. Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2005. 317 с.

¹⁴ Догадов В. М. Очерки трудового права. М. : Прибой, 1927. 164 с.

¹⁵ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. М. : Норма, 2001. 384 с.

¹⁶ Лушников А. М. Лушникова М. В. Курс трудового права : в 2 т. М. : Проспект, 2003. Т. I: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право : учебник. 444 с.; Их же. Курс трудового права : учебник: в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. 879 с.; Их же. Очерки теории трудового права. СПб. : «Юрид. центр Пресс» Р. Асланова, 2006. 940 с.

¹⁷ Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть I. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб. : Спец. юрид. фак. по переподготовке кадров по юрид. наукам, 1999. 196 с.

¹⁸ Юхо Я. А. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі : вучэбн. дапаможнік : у 2 ч. Мінск : РІВШ БДУ, 2000. Ч. 1. 349 с.; Его же. Кароткі нарыс гісторыі дзяржавы і права Беларусі. Мінск : Універсітэцкае, 1992. 269 с.; Его же. Крыніцы беларуска-літоўскага права. Мінск : Беларусь, 1991. 238 с.

III. Период формирования национальных источников трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России после распада СССР (1991 г. – настоящее время), условно разделяемый на два этапа:

- а) этап реформирования КЗоТов и формирования суверенно-национального законодательства о труде (1991–1995 гг.);
- б) этап национальных кодификаций трудового законодательства, связанный с принятием трудовых кодексов и активной стадии правовой интеграции Беларуси и России (1996–2000 гг.);

IV. Период появления международных и наднациональных правовых источников в рамках Союзного государства, ЕврАзЭС, а затем ЕАЭС (2000 г. – настоящее время):

- а) этап формирования международных и наднациональных правовых источников и попыток гармонизации законодательства о труде в рамках Союзного государства и ЕврАзЭС (2000–2014 гг.);
- б) этап формирования правовых источников в рамках ЕАЭС (2015 г. – настоящее время).

Учитывая цель и структуру монографического исследования, в настоящей главе остановимся подробнее на первых трех из выделенных выше периодов. Исторические аспекты периода появления надгосударственных и международных правовых источников в рамках ЕврАзЭС, а затем ЕАЭС в рамках четвертого периода будут рассмотрены в гл. 5 работы (§ 2–4), где речь пойдет о формировании наднациональных источников трудового права.

§ 1. ДОРЕВОЛЮЦИОННЫЙ ПЕРИОД ФОРМИРОВАНИЯ И СИСТЕМАТИЗАЦИИ ФАБРИЧНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ИМПЕРИИ И ЕГО ДЕЙСТВИЕ НА БЕЛОРУССКИХ, АРМЯНСКИХ, КАЗАХСКИХ И КЫРГЫЗСКИХ ЗЕМЛЯХ

После третьего раздела Австрией, Пруссией и Россией Речи Посполитой в 1795 г. на белорусских, украинских и литовских землях до 1830-х гг. продолжали действовать местные законы, в частности Статут Великого княжества Литовского (ВКЛ) 1588 г.

с изменениями и дополнениями¹⁹, а также обычное право²⁰. Поэтому длительное время правовая регламентация труда на белорусских землях не претерпевала существенных корректировок.

С 1830-х гг. XIX в., когда прекратил действовать Статут ВКЛ 1588 г., а с 1840-х гг. – и Статут ВКЛ 1566 г.²¹, на большей части белорусских земель особую роль в регулировании наемного труда приобретает законодательство Российской империи. В связи с этим важно подчеркнуть, что до 1835 г. в России вообще не существовало отдельного закона, регулирующего вопросы найма работников. До второй половины XIX в. в сфере труда господствовало крепостное право, причем оно охватывало не только значительную часть крестьянства, но и рабочих. Так, по сведениям Г. В. Балицкого, на начало XIX в. в России из 95 000 рабочих вольнонаемных было всего 45 625, т. е. меньше половины²². Остальные рабочие – это в основном бывшие крепостные крестьяне, принудительно привлеченные к работе на заводы и фабрики.

24 мая 1835 г. российский император утверждает Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму²³, подготовленное по инициативе князя Галицина. Хотя данный акт почти не применялся на практике, как первый акт законодательства Российской империи о трудовом найме он все же представляет исторический интерес. В данном Положении в качестве общего правила закреплялся найм работников по срочно-

¹⁹ Статут Вялікага княства Літоўскага 1588: тэксты, давед. камент. / Беларус. сав. энцыкл. ; рэдкал.: І. П. Шамякін (гал. рэд.) [і інш.]. Мінск : БелСЭ, 1989. 573 с.

²⁰ См. подробнее: Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 9–15; Его же. Гісторыя працоўнага права Беларусі. Кароткі нарыс генезісу крыніц : вуч.-метад. дапам. Мінск : Амалфея, 2010. 68 с.

²¹ Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года / Т. І. Доўнар, У. М. Сатолін [і інш.] ; рэдкал.: Т. І. Доўнар. Минск : ТЭСЕЙ, 2003. 352 с.; См. также: Юхо Я. А. Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года – самы дасканалы ў Еўропе тагачасны звод законаў // Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года / Т. І. Доўнар, У. М. Сатолін, Я. А. Юхо ; рэдкал.: Т. І. Доўнар [і інш.]. Мінск : ТЭСЕЙ, 2003. С. 8–33.

²² Балицкий, Г. В. Фабричное законодательство в России. М. : Кн. магазин Д. П. Ефимова, 1906. С. 5.

²³ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М. : Норма, 2001. С. 2; Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России... СПб., 1999. С. 14–15.

му договору (не более срока действия паспорта), невозможность увольнения по инициативе работника до окончания его срока и ряд других реакционных правил. Вплоть до отмены крепостного права 19 февраля 1861 г., сфера наемных отношений в Российской империи была весьма узкой из-за господства принудительного труда.

Сложно происходила инкорпорация казахских земель в состав Российской империи, растянувшаяся более чем на век (с 1730-х по 1860-е гг.). Присяга группы султанов и старшин Младшего и Среднего жузов в 1740 г. обусловила присоединение к России лишь части Среднего жуза, основные же регионы северо-восточной и центральной части Казахстана вошли в состав Российской империи лишь в 1820–40-е гг. Часть земель Среднего жуза, формально перешедшего под покровительство России, а также земли Старшего жуза в конце XVIII в. попали под власть кокандских ханов, использовавших в своих интересах казахско-джунгарское противостояние. В 1818 г. несколько родов Старшего жуза объявили о вступлении под покровительство России. В течение следующих 30 лет большинство родов Старшего жуза объявляли о принятии российского подданства²⁴. После подписания в ноябре 1860 г. Пекинского дополнительного договора и Чугучакского протокола 1864 г. было закреплено фактическое присоединение к Российской империи Казахстана²⁵.

С начала XIX в. земли исторической восточной Армении постепенно стали присоединяться к Российской империи²⁶. В ходе русско-персидской войны 1803–1813 гг. к Российской империи было присоединено Карабахское ханство, нагорная часть которого была населена преимущественно армянами. Эривань (ныне – г. Ереван) был взят графом Паскевичем; до этого пал г. Нахичевань – столица Нахичеванского ханства. Подписанный затем Туркманчайский мирный договор отдавал территории этих ханств Российской империи и устанавливал в течение года право сво-

²⁴ История Казахстана / А. Т. Толеубаев, Ж. К. Касымбаев [и др.]. Алматы : Мектеп, 2006. 240 с.

²⁵ История Казахстана // Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%BD%D0%B0#.D0.9D.D0.B0.D1.87.D0.B0.D0.BB.D0.BE_XX_.D0.B2.D0.B5.D0.BA.D0.B0 (дата обращения: 20.01.2017).

²⁶ Шнирельман В. А. Войны памяти: мифы, идентичность и политика в Закавказье. М. : Академкнига, 2003. С. 236–237.

бодного переселения мусульман в Персию, а христиан – в Россию. В 1828 г. на месте Эриванского и Нахичеванского ханств была образована Армянская область, а в 1849 г. Армянская область была преобразована в Эриваньскую губернию. В результате Русско-турецкой войны 1877–1878 гг. под юрисдикцию Российской империи перешла другая часть исторической Армении – Карс и его окрестности, из которых была создана Карская область²⁷.

Для сравнения: до 1860-х гг. земли современного Кыргызстана входили в состав Кокандского государства. Как отмечает У. Т. Андашев, «Кокандское ханство представляло собой феодальную деспотию с неограниченной властью ее правителя – хана. Соответственно в основе сложившегося хозяйственного механизма имелось неограниченное право хана распоряжения всеми материальными ресурсами, имеющимися на территории страны, включая и такие ресурсы, как труд»²⁸. Причем если на белорусских землях до 1830–1840-х гг. активно применялось местное систематизированное законодательство, сформировавшееся в ВКЛ еще в XVI в. и считавшееся передовым в феодальной Европе, то на кыргызских землях вплоть до их инкорпорации в состав Российской империи в 1860-х гг. «правовыми средствами регулирования частного труда в условиях Кокандского ханства являлись нормы шариата (исламское право), получившие распространение и в южных регионах Кыргызстана» (договоры найма (джиалет или истисна), договоры аренды в сфере аграрного производства (мусакат и музараат))²⁹. Как пишет историк К. Н. Нурбеков, «перед Октябрьской революцией в Киргизии действовали параллельно, хотя и в неодинаковой степени, нормы кигизского обычного права, мусульманского права – шариата, русского права»³⁰. Причем к источникам обычного права относились: обычай (адат), практика суда биев и положения съезда биев («Эреже») ³¹.

²⁷ История Армении [Электронный ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%90%D1%80%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8 (дата обращения: 20.01.2017).

²⁸ Андашев У. Т. Становление и развитие трудового права Кыргызской республики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Кыргыз. нац. ун-т им. Ж. Баласагына. Бишкек, 2016. С. 11.

²⁹ Там же. С. 11.

³⁰ Нурбеков К. Н. История государства и права Киргизской ССР / Киргиз. гос. ун-т. Фрунзе : Мектеп, 1965. Вып. 1. С. 71.

³¹ Там же. С. 73.

В итоге к концу XIX в. в Российской империи в результате присоединения ряда казахских и кыргызских земель было образовано пять областей: Семиреченская, Сырдарьинская, Тургайская, Акмолинская, Семипалатинская. Согласно законам Российской империи от 02.06.1886 и от 25.03.1891, утвердившим Положение об управлении Туркестанским краем, об управлении Акмолинской, Семипалатинской, Семиреченской, Уральской и Тургайской областями, большинство земель данных регионов переходило в собственность Российской империи, а местному населению разрешалось бессрочное пользование ими³². Юридически местные жители (казахи и киргизы) стали российскими подданными и на них было распространено российское законодательство.

Рассматриваемый исторический период (весь XIX в. – начало XX в.) характеризуется тем, что именно в это время вначале в Западной Европе, а затем и в Российской империи стало формироваться *фабричное законодательство*, которое стало применяться также на армянских, белорусских, казахских и кыргызских землях. У. Т. Андашев пишет о частичном применении фабричного законодательства Российской империи на территории Кыргызстана, основываясь на том, что «в ту пору промышленность здесь находилась не на достаточно высоком уровне»³³. Это законодательство только в XX в. стало повсеместно именоваться *трудовым*. Фабричное законодательство представляло собой результат становления и развития капиталистических отношений в обществе, или, другими словами, определенные уступки «труду» со стороны «капитала». Но если на Западе рабочее законодательство стало формироваться в основном благодаря активной деятельности профсоюзов, то в Российской империи – под влиянием хаотичного стачечного движения, угрозы, исходящей от социалистической идеологии и радикальных политических взглядов.

³² История Казахстана [Электронный ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0#.D0.9D.D0.B0.D1.87.D0.B0.D0.BB.D0.BE_XX_.D0.B2.D0.B5.D0.BA.D0.B0 (дата обращения: 20.01.2017).

³³ Андашев, У. Т. Исторические истоки трудового права Кыргызстана // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). Бишкек : Нур-Ас, 2011. С. 232.

Если первые законы, направленные на защиту трудовых прав наемных работников, стали приниматься в зарубежных государствах с начала XIX в. (в Англии – в 1802 г. и 1819 г., во Франции – в 1841 г.), то в Российской империи первые законы, которые можно рассматривать как трудовые (не считая закона 1835 г. с ограниченной сферой применения), были приняты только в 1880-х гг.³⁴

Во второй половине XIX в. в Российской империи, а в ее составе и на значительной части армянских, белорусских, казахских и кыргызских земель, общие правовые нормы о наемном труде составляли в основном часть гражданского права, а именно институт **договора личных услуг**. Данное обязательство регулировалось в Своде законов гражданских Российской империи³⁵, а применительно к прибалтийским землям (в том числе и части белорусских) – в Своде гражданских узаконений губерний прибалтийских³⁶. На территории царства Польского, куда входила также часть белорусских земель, действовал Гражданский кодекс Наполеона 1804 г., ст. 1710, 1779 и 1780 которого регулировали вопросы найма услуг и работ³⁷. Особенности трудовых отношений (отношений найма) с отдельными категориями работников (фабричные рабочие, шахтеры, сельскохозяйственные рабочие и др.) регламентировались Уставом о промышленном труде, Уставом горным, Положением о найме на сельские работы и иным специальным законодательством³⁸.

Среди актов фабричного законодательства, принятых после реформ 1861 г., можно выделить Закон от 01.06.1882 «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»

³⁴ Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. М. : Юрлитинформ, 2016. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР. 8–11.

³⁵ Свод законов Российской Империи в 5 кн. [Электронный ресурс] // Классика российского права. СПб. : Русск. кн. тов-во «Деятель», 1912. URL: <http://civil.consultant.ru/code/> (дата обращения: 20.01.2017).

³⁶ Свод гражданских узаконений губерний прибалтийских с продолжением 1912–1914 гг. и с разъяснениями в 2 томах / сост. В. Буковский. Т. II, содержащий право требований. Рига, 1914. 2132 с.

³⁷ Code Civil, 15 Mars, 1803 [Электронный ресурс] // LegiFrance (Законодательство Франции). URL: https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=BC7A777B128C014AE0F35D8B3C644191.tpdila18v_2?cidTexte=LEGITEXT000006070721&dateTexte=20140121 (дата обращения: 20.01.2017).

³⁸ Законы о личном найме с приложением свода разъяснений по кассационным решениям Сената / сост. Я. А. Канторович. СПб. : Изд-во Я. А. Канторовича, 1900. 260 с.

и Закон от 03.06.1886 «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих»³⁹. В указанных законах уже наблюдается синтез (единство) норм частного и публичного права с преобладанием последних, что, как верно отмечают А. М. Лушников и М. В. Лушникова⁴⁰, свидетельствовало о процессе формирования новой отрасли законодательства, не относящейся ни к гражданскому, ни к полицейскому праву.

В качестве примера специального законодательства Российской империи, распространяющегося только на одну категорию наемных работников и регулирующего трудовые отношения, можно назвать Положение о найме на сельские работы 1886 г., вошедшее в т. XII Свода законов Российской империи⁴¹. Это положение распространялось, в частности на Виленскую, Гродненскую, Ковенскую, Минскую, Могилевскую, Смоленскую губернии. В то время как аналогичные отношения в Клецкой, Люблинской и Полоцкой губерниях, входящих в царство Польское, регулировались специальным Уложением, а также ГК Наполеона. Нормы, регулирующие трудовые отношения, содержались и в некоторых иных актах законодательства, распространяющихся на отдельные категории работников (шахтеры, торговые агенты, моряки и др.).

Г. С. Сапаргалиев применительно к правовому регулированию труда в Казахстане в конце XIX – начале XX в. писал: «Договор личного найма для работы в крупном скотовладельческом кочевом хозяйстве носил еще многие черты феодальных отношений. Договор заключался на летний (до 7 месяцев) и на зимний (до 5 месяцев) сезоны. Нанявшийся должен был сам или со своей семьей делать все, что укажет наниматель. Наниматель предоставлял нанявшемуся юрту, молочный скот, который после окончания срока найма возвращался хозяину. Опла-

³⁹ Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. Изд. 2-е, испр. и доп. М. : Тип. А. С. Суворина, 1904. С. 125.

⁴⁰ Лушникова М. В., Лушников А. М., Тарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование) : моногр. Ярославль : ЯрГУ, 2001. 412 с.

⁴¹ Свод законов Российской Империи в 5 кн. [Электронный ресурс] // Классика российского права. СПб. : Рус. книж. тов-во «Деятель», 1912. URL: <http://civil.consultant.ru/code/> (дата обращения: 20.01.2017).

та труда, как правило, производилась скотом после окончания срока договора, который заключался обычно в устной форме»⁴².

Следующим важным этапом развития законодательства о наемном труде в дореволюционной России стало принятие Устава о промышленном труде 1913 г. (далее – УПТ)⁴³. Вместе с тем ученые по-разному оценивают данный акт с позиции кодифицированного закона в современном понимании. По мнению И. Я. Киселева, УПТ можно рассматривать как прообраз будущих российских кодексов законов о труде⁴⁴. Иного взгляда придерживается С. А. Соболев, считая его первым кодифицированным актом о труде России⁴⁵. С И. Я. Киселевым не согласна также И. О. Снигирева, полагающая, что УПТ – «акт более высокого уровня систематизации, близкий к кодификации»⁴⁶. Дело в том, что нормы, регулировавшие отношения наемного труда и содержащиеся в различных актах законодательства, были собраны и объединены в УПТ, который вошел в новое издание второй части т. XI Свода законов 1832 г. Следовательно, УПТ можно считать первой попыткой провести систематизацию трудового законодательства на рубеже XIX–XX вв. Полагаем, что по законодательной технике в современном понимании УПТ представлял собой пример систематизации трудового законодательства, сочетающий в себе признаки консолидации и кодификации. Подробный анализ норм УПТ, проводившийся в ряде специальных исследований⁴⁷, выходит за рамки данной работы. Согласимся с И. Я. Киселевым и Е. Б. Хохловым в том, что отдельные положения УПТ были в последующем в той

⁴² История государства и права Казахской ССР / Л. В. Дюков [и др.]. Алма-Ата : Мектеп, 1982. Ч. 1. С. 141.

⁴³ Устав о промышленном труде (Свод Законов Т. XI, ч. 2, 1913 г., ст. 1–228 и 541–597) / сост. В. В. Громан. Пг. : Изд-во юрид. книж. склада “Право”, 1915. 440 с.

⁴⁴ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. М. : Норма, 2001. С. 22.

⁴⁵ Соболев С. А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. 1997. № 4. С. 109.

⁴⁶ Снигирева И. О. Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. М. : Проспект, 2016. С. 275.

⁴⁷ Киселев И. Я. Указ. соч. С. 10–41; Хохлов Е. Б. Указ. соч. С. 130–174.

или иной степени заимствованы при кодификациях советского трудового законодательства (в 1918, 1920-е и 1970-е гг.).

Таким образом, до середины XIX в. правовое регулирование наемного труда на белорусских землях осуществлялось преимущественно законодательством ВКЛ (Статуты ВКЛ 1566 и 1588 гг.); на казахских и кыргызских землях – местными правовыми обычаями (учитывая кочевой образ жизни местных жителей), договорно-правовыми конструкциями и источниками ислама, а с середины XIX до начала XX в. – гражданским и фабричным законодательством Российской империи. Формирование же фабричного законодательства в дореволюционной России (а вместе с ней и на белорусских, казахских и кыргызских землях) было обусловлено осознанием со стороны царской власти недостаточности норм гражданского законодательства для регулирования отношений, основанных на наемном труде, в условиях фабрично-заводского способа производства. Это и выступило важным условием окончательного «отпочкования» отрасли трудового права от смежных с ним гражданского и административного (полицейского) права.

§ 2. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОВЕТСКОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА НА ПРИМЕРЕ РОССИИ, БЕЛАРУСИ, АРМЕНИИ, КАЗАХСТАНА И КЫРГЫЗСТАНА

К началу XX в. территории современных Армении, Беларуси, Казахстана и Кыргызстана входили в состав Российской империи: шесть губерний так называемого Северо-Западного края, образованных после третьего раздела Речи Посполитой (Виленская, Ковенская, Витебская, Гродненская, Минская, Могилевская); Степного генерал-губернаторства (Омск, Оренбург) и Средне-Азиатские области, большинство из которых составили земли современного Кыргызстана и Казахстана (Акмолинская, Закаспийская, Самаркандская, Семипалатинская, Семиреченская, Сырдарьинская, Тургайская, Уральская, Ферганская); Кавказский край, куда входила Эриванская губерния (территория современной Армении).

Падение Российской империи со сменой общественно-политического строя в 1917 г. совпало с усилением национально-освободительного движения армян, белорусов, казахов и кыргызов. Первый всеказахский съезд прошел в июле 1917 г.

в Оренбурге, а в декабре 1917 г. в Оренбурге собрался II Общекиргизский съезд. Он объявил автономию казак-киргизских областей под названием «Алаш» в составе будущей Российской Федерации и создал Народный совет (правительство) «Алаш-Орда», из 25 членов которого 10 мест было предоставлено русским и другим нациям. Но «Алаш-Орда» поддержала меньшевиков в ходе революции, в связи с чем в начале 1920 г. она была упразднена большевиками, пришедшими к власти, а ее лидеры позднее были расстреляны⁴⁸.

Февральская и Октябрьская революции 1917 г. в России были неоднозначно встречены на территории современного Кыргызстана. Как отмечают К. Нурбеков и другие историки, после подавления Беловодного мятежа в 1918 г. территория южного Семиречья (Киргизии) была включена в состав Туркестанской АССР (с центром в Ташкенте), которая «была провозглашена на V краевом съезде Советов рабочих, солдатских, крестьянских, мусульманских и декханских депутатов 1 мая 1918 г.»⁴⁹ С учетом политики национально-государственного размежевания советских республик Средней Азии 14.10.1924 была образована Кара-Киргизская (с 25.05.1925 – Киргизская) автономная область в составе РСФСР, с 01.02.1926 она была преобразована в Киргизскую АССР, а с 05.12.1936 республика была выделена из состава РСФСР и названа Киргизской ССР⁵⁰.

Военное противостояние России и Турции, армяно-азербайджанская война, а также неприятие многими армянами пришедших к власти в России большевиков привели к неоднократным сменам названий государств на территории современной Армении с 1917 по 1922 г. (с апреля 1918 г. полтора месяца просуществовала Закавказская Демократическая Федеративная Республика, с 28 мая 1918 г. – Демократическая Республика Армения, с 29 ноября 1920 г. – Армянская ССР, с 12 марта 1922 г. последняя стала частью Закавказской Советской Феде-

⁴⁸ История Киргизии [Электронный ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%9A%D0%B8%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%B8(дата обращения: 20.01.2017).

⁴⁹ Нурбеков К. Н. История государства и права Киргизской ССР (1918–1939) / М-во нар. образ. Кирг. ССР. Кирг. гос. ун-т. Фрунзе : КГУ, 1970. Ч. 2. С. 5.

⁵⁰ История Киргизии [Электронный ресурс] // Википедия. Свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%9A%D0%B8%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%B8(дата обращения: 20.01.2017).

ративной Социалистической Республики, а с 30 декабря 1922 г. вместе с ЗСФСР Армянская ССР вошла в состав СССР)⁵¹.

А. Начальный этап, включающий первую советскую кодификацию законодательства о труде (1917–1921 гг.).

После победы Октябрьской революции 1917 г. первым нормативным актом советской власти был Декрет Рабоче-крестьянского правительства от 29.10.1917 (по старому стилю), или от 11.11.1917 (по новому стилю) «О восьмичасовом рабочем дне», который распространял ограничения по продолжительности рабочего дня в восемь часов на все предприятия и хозяйства, а также на всех лиц, занятых работой по найму⁵².

Белорусская Народная Республика (БНР), создание которой было провозглашено 25 марта 1918 г. и *de facto* просуществовавшая менее года, не успела сформировать собственного трудового законодательства. Но важным достижением Исполнительного комитета Совета I Всебелорусского съезда было провозглашение создания БНР, в области трудового права – провозглашение права на забастовку, установление максимального восьмичасового рабочего дня (п. 1, 5 и 8 Второй уставной грамоты народов Беларуси от 25.03.1918 (по новому стилю), от 09.03.1918 (по старому стилю)).

Спустя два месяца в Армении 28 мая 1918 г. на Тифлисском армянском национальном совете была провозглашена Армянская независимая республика. 20 июля этот совет, провозгласивший себя верховной властью, переехал в Эривань, а с 1 августа 1918 г. состоялось открытие государственного совета Армении как органа народного представительства. Любопытно отметить, что 6 декабря 1918 г. данный совет принял закон о применении на территории республики Свода законов Российской империи с изменениями, внесенными Временным правительством⁵³. Таким

⁵¹ История Армении [Электронный ресурс] // Википедия: Свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%80%D0%BC%D1%8F%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D0%B3%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B3%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0> (дата обращения: 20.01.2017).

⁵² Собрание узаконений и распоряжений Рабоче-крестьянского правительства РСФСР. 1917. № 1. Ст.10.

⁵³ История государства и права Советской Армении / Ин-т философии и права АН АрмССР. Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1974. Кн. 1. С. 17.

образом до установления советской власти в Армении (т. е. до 1920 г.) на ее территории действовало дореволюционное фабричное законодательство Российской империи (с дополнениями, внесенными Временным правительством после Февральской революции 1917 г.).

Окончательное формирование и развитие самостоятельной отрасли белорусского трудового права связано с учреждением на рубеже 1918–1919 гг. и существованием белорусского государства (ССРБ, ЛитБел, БССР).

Первым кодифицированным актом советского трудового законодательства стал **Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.** (далее – КЗоТ 1918 г.), утвержденный Всероссийским центральным исполнительным комитетом (далее – ВЦИК) 04.11.1918⁵⁴. Вопрос о разработке и принятии КЗоТа РСФСР 1918 г., подробно исследованный А. М. Лушниковым⁵⁵, оставляем за рамками данной работы. Данный Кодекс применялся и на территории белорусских губерний, входящих в то время в состав РСФСР на правах автономной области. В связи с этим нельзя в полной мере согласиться с мнением Л. Я. Островского о том, что первым трудовым кодексом Белорусской ССР стал КЗоТ РСФСР 1922 г.⁵⁶ Считаем более корректным вывод о том, что первым кодексом законов о труде, действовавшим на территории современной Беларуси, был КЗоТ РСФСР 1918 г., а первым собственным белорусским кодексом в сфере труда – Кодекс о труде БССР 1929 г., что будет объяснено ниже.

Охарактеризуем кратко КЗоТ 1918 г. – *один из первых в мире кодифицированных законов о труде, применявшийся помимо РСФСР (включая Туркестанскую АССР) также в БССР, Казахской ССР, ЗСФСР.* В данном Кодексе можно выделить как позитивные черты, так и негативные стороны. Причем последние были обусловлены во многом той политической обстановкой, при которой он принимался: период военного ком-

⁵⁴ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьян. правительства РСФСР. 1918. № 87–88. Ст. 905.

⁵⁵ Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. М. : Юрлитинформ, 2016. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР. С. 32–39.

⁵⁶ История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / Г. А. Поветьев, Л. Я. Островский [и др.]. Минск : Наука и техника, 1970. Т. 1 (1917–1936 гг.). С. 264.

мунизма, окончание Первой мировой войны и начало Гражданской войны в России.

Е. Б. Хохлов, анализируя введение к КЗоТу 1918 г., приходит к верному выводу о том, что в «системе источников советского трудового права КЗоТ обладает качествами не только универсальности, но и верховенства»⁵⁷.

Главной особенностью КЗоТа 1918 г. стало повсеместное использование трудовой повинности для привлечения рабочей силы вместо договора трудового найма (ст. 1). Как писал К. М. Варшавский, «основой трудового отношения становится вместо договора трудовая повинность: распределение рабочей силы производится по предписанию подлежащего государственного органа, обязательного как для нанимающегося, так и для нанимателя; их соглашение принципиально бессильно что-либо изменить»⁵⁸. Привлечение трудящихся к работе совершалось через отделы распределения рабочей силы. Данный Кодекс также регулировал порядок предоставления труда, предварительное испытание, увольнение трудящихся, включал разделы, посвященные вознаграждению за труд, рабочему времени и охране труда. Вместе с тем он не закреплял норм коллективного трудового права.

Отношения по заключению коллективных договоров регулировались Положением о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, принятым 02.06.1918 СНК РСФСР⁵⁹. Данное Положение подробно закрепляло те условия, которые должны содержаться в коллективном договоре: процедуру найма на работу и увольнений, рабочее время и время отдыха, вознаграждение за труд, нормы труда, ученичество, срок заключения, порядок изменения коллективного договора и др. Как и ныне действующее законодательство о труде, Положение от 02.06.1918 не устанавливало обязанности по заключению коллективного договора. Интересно, что правило о семидневном сроке для начала ведения коллективных переговоров по предложению одной из сторон коллективных трудовых отношений, закрепленное

⁵⁷ Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. М. : Юрлитинформ, 2016. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР. С. 43.

⁵⁸ Варшавский К. М. Трудовое право С.С.С.Р. Л. : ACADEMIA, 1924. С. 16.

⁵⁹ Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьян. правительства РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568.

в ч. 1 ст. 357 ТК Беларуси, ч. 2 ст. 36 ТК РФ и ч. 2 ст. 37 ТК Кыргызстана, имеет своим историческим предтечей норму Положения от 02.06.1918 об ответе предпринимателя на предложение профсоюза о начале коллективных переговоров в такой же срок. В отличие от действующего законодательства государств – членов ЕАЭС по Положению от 02.06.1918 заключенный коллективный договор подлежал утверждению органами НКТ (сейчас в большинстве стран ЕАЭС действует процедура уведомительной регистрации) и вступал в силу с момента его утверждения этими органами. Итак, Положение от 02.06.1918 заложило основу института коллективных договоров (соглашений), который нашел дальнейшее развитие в ходе кодификации трудового законодательства РСФСР 1922 г.

Для сравнения отметим, что в государствах Западной Европы примерно в то же время стали принимать первые законы о коллективных договорах: в Германии – Закон от 23.12.1918, во Франции – Закон от 25.03.1919, в Австрии – Закон от 18.12.1919⁶⁰. Как верно подчеркивал В. М. Догадов, «характерной чертой трудового законодательства разбираемой эпохи было то, что регулирование всех условий труда, в частности размера вознаграждения за труд, совершалось жесткими принудительными нормами, издаваемыми “сверху” в порядке декретов и предписаний, исходящих от государственных и отчасти профсоюзных органов»⁶¹. Таким образом, индивидуально-договорное регулирование в период с 1917 по 1921 г. практически отсутствовало.

Как отмечает историк К. Н. Нурбеков, что касается законодательной деятельности в области трудовых отношений молодой Туркестанской АССР, то она «была обобщена в первом Кодексе законов о труде РСФСР 1918 года, принятом ТуркЦИКом 9 августа 1919 г. без каких-либо изменений»⁶². Заметим, что не только КЗоТ в Туркестане принимался «под копирку» с российского «лекала», но и другие нормативные акты. К примеру,

⁶⁰ Каминская П. Д. Очерки трудового права. М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. С. 57.

⁶¹ Догадов В. М. Очерки трудового права. М. : Прибой, 1927. С. 15.

⁶² Нурбеков К. Н. История государства и права Киргизской ССР (1918–1939) / М-во нар. образования Киргиз. ССР. Киргиз. гос. ун-т. Фрунзе : КГУ, 1970. Ч. 2. С. 52–53.

22 мая 1920 г. ТуркЦИК в соответствии с Декретом СНК РСФСР от 29 января 1920 г., подписанным В. И. Лениным, принял Декрет «О порядке всеобщей трудовой повинности». Данный Декрет предусматривал привлечение местных жителей к «единовременному или периодическому выполнению, независимо от постоянной работы, различных видов трудовой повинности: топливной, сельскохозяйственной, строительной, дорожной, производственной для борьбы с последствиями бедствий»⁶³.

С установлением в Армении советской власти возникла потребность в новых советских законах в сфере труда. Как пишет Х. Б. Симонян, «Декретом Ревкома Армении от 12 декабря 1920 г. взамен упразднявшегося прежнего законодательства было признано, что впредь на территории Армении будут действовать и законы о труде РСФСР, с изменениями и дополнениями, какие внесет в них Советская власть Армении применительно к своим конкретным условиям»⁶⁴.

Правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений в советской Армении стало осуществляться со второй половины декабря 1920 г., с момента организации НКТ ССРА. Так, согласно приказу НКТ ССРА от 03.01.1921 о порядке приема на работу после учреждения отдела учета и распределения рабочей силы прием на работу во все без исключения государственные, кооперативные, общественные и частные предприятия и учреждения осуществлялся через эти отделы; лица, принятые на работу без ведома этих отделов, немедленно увольнялись. Приказом от 14.01.1921 НКТ ССРА введена продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов; установлены ежегодные праздничные (нерабочие) дни и шестичасовой рабочий день в предвыходные дни. Приказом от 21.01.1921 НКТ ССРА установил выплату зарплаты два раза в месяц⁶⁵.

После заключения Рижского мирного договора 1921 г. произошёл очередной раздел территории белорусских земель: восточные области образовали БССР, а западные отошли к Польше.

⁶³ Нурбеков К. Н. История государства и права Киргизской ССР (1918–1939) / М-во нар. образования Киргиз. ССР. Киргиз. гос. ун-т. Фрунзе : КГУ, 1970. Ч. 2. С. 53.

⁶⁴ История государства и права Советской Армении / Ин-т философии и права АН АрмССР. Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1974. Кн. 1. С. 135.

⁶⁵ Там же. С. 136–137.

Соответственно в восточной части Беларуси действовало кодифицированное советское законодательство о труде, а в западной применялись законы Польши.

Постановлением ВЦИК РСФСР от 03.03.1922 «О порядке найма и увольнения рабочих и служащих» было предложено «наем рабочей силы всеми без исключения предприятиями и учреждениями, а также отдельными работодателями производить через отделы труда (биржи труда)» и устанавливался порядок найма, причем это постановление было распространено и на территорию Казахской АССР постановлением СНК Казахской АССР от 26.04.1922. Только к 1925 г. вначале в РСФСР, а с небольшим запозданием и на территории Казахстана была отменена обязательность найма через биржи⁶⁶.

Б. Этап первоначальной либерализации и последующей жесткой централизации советского трудового законодательства (1922–1939 гг.).

Начало данного этапа совпало с принятием первых актов законодательства о труде в русле объявленной советской властью новой экономической политики.

23 августа 1922 г. СНК РСФСР издал и опубликовал постановление «О коллективных договорах», которое широко применялось как на территории РСФСР, так и других советских республик (например, в Туркестане на 1 августа 1923 г. было заключено 243 коллективных договора⁶⁷).

Окончание Гражданской войны и смена политики военного коммунизма новой экономической политикой совпали с образованием СССР и принятием **КЗоТа РСФСР от 30 октября 1922 г.**, действие которого было официально распространено на территорию БССР (точнее – на ее восточную часть), ЗСФСР, автономные республики в составе РСФСР, включая Казахскую АССР и Туркестанскую АССР⁶⁸.

⁶⁶ История государства и права Советского Казахстана / под ред. С. З. Зиманова, М. А. Бинбера ; Акад. наук КазССР. Ин-т философии и права. Алма-Ата : Изд-во Акад наук КазССР, 1961. Т. I. С. 397–398.

⁶⁷ Нурбеков, К. Н. История государства и права Киргизской ССР (1918–1939) / К. Н. Нурбеков ; М-во нар. образования Киргиз. ССР ; Кирг. гос. ун-т. Фрунзе : КГУ, 1970. Ч. 2. С. 54.

⁶⁸ История государства и права Советского Казахстана / под ред. С. З. Зиманова, М. А. Бинбера ; Акад. наук КазССР ; Ин-т философии и права. Алма-Ата : Изд-во Акад наук КазССР, 1961. Т. I. С. 401.

Постановлением Союзного Совета Федеративного Союза Социалистических Советских Республик Закавказья (ФСССРЗ) от 30.12.1922 действие КЗоТа РСФСР 1922 г. было с 01.01.1923 распространено на территорию Закавказской Федерации. Как отмечает армянский исследователь А. Ю. Захарян, «после установления Советской власти в 1920 г. Армения фактически рецепировала новое социалистическое право РСФСР и в дальнейшем, на протяжении всего советского периода, ее законодательство ничем не отличалось от законодательства других советских республик»⁶⁹. Вместе с тем заметим, что в официально изданном Наркомтруда в г. Тифлисе в 1932 г. КЗоТ ЗСФСР⁷⁰ он указывается именно как КЗоТ ЗСФСР, утвержденный Союзным Советом ЗСФСР 30.12.1922, а также по тексту идут ссылки именно на ЗСФСР (а не РСФСР), что говорит в пользу того, что это был самостоятельный кодекс, хотя и с заимствованиями из КЗоТа РСФСР.

Итак, на территории ЗСФСР (вместе с Армянской ССР) действовал КЗоТ ЗСФСР 1922 г., базирующийся на КЗоТе РСФСР 1922 г., а на территориях Казахской АССР (позднее ССР) и Киргизской ССР вплоть до общесоюзной кодификации 1970-х гг. применялся КЗоТ РСФСР 1922 г.

Применительно к БССР заметим, что ни КЗоТ РСФСР 1918 г., ни КЗоТ РСФСР 1922 г. не являлись белорусскими кодексами, поскольку не принимались законодательным органом белорусского государства, а распространялись на территорию белорусских областей извне. Белорусский ученый Л. Я. Островский выявил интересный юридико-технический факт, состоящий в том, что «все изменения и дополнения вносились в него законодательными органами Белоруссии»⁷¹.

Характеризуя КЗоТ РСФСР 1922 г., П. Д. Каминская отмечает: «С точки зрения системы изложения Кодекс отличается сжатостью, краткостью и, благодаря обобщенной редакции со-

⁶⁹ Захарян А. Ю. Развитие норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве Республики Армения // Пробелы в рос. законодательстве. 2014. № 2. С. 111.

⁷⁰ Кодекс законов о труде ЗСФСР, 30 декабря 1922 г. / ЗСФСР. Нарком труда. Тифлис, 1932. 191 с.

⁷¹ История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / Г. А. Поветьев, Л. Я. Островский [и др.]. Минск : Наука и техника, 1970. Т. 1 (1917–1936 гг.). С. 264.

держащихся в нем статей, представляет собой комплекс норм, регулирующих в общей форме все основные моменты правоотношений, возникающих и связанных с применением наемного труда»⁷². Ключевое значение КЗоТа РСФСР 1922 г. состояло в возврате к договорному методу регулирования трудовых отношений. Использование трудовой повинности в ст. 11 КЗоТа РСФСР 1922 г. ограничивалось исключительными случаями и могло вводиться специальными постановлениями СНК. А на определенные категории граждан трудовая повинность вообще перестала распространяться (несовершеннолетние, инвалиды и т. д.). В КЗоТе РСФСР 1922 г. содержалось много диспозитивных норм, проводились принципы свободы труда и свободы трудового договора.

Историко-сравнительный анализ позволяет сделать вывод о более удачной структуре КЗоТа РСФСР 1922 г. в сравнении с КЗоТом РСФСР 1918 г. и значительном прогрессе в плане законодательной техники, а также комплексности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. В частности, в КЗоТе 1922 г. были урегулированы отношения по заключению коллективных договоров, разрешению трудовых споров, закреплены институты гарантий и компенсаций, времени отдыха, ученического договора, которые отсутствовали в КЗоТе 1918 г.

30 декабря 1922 г. на I Всесоюзном съезде Советов были утверждены Декларация об образовании Союза ССР и Союзный договор, заключенный полномочными делегациями, избранными съездами Советов БССР, РСФСР, УССР и ЗСФСР. Казахская и Киргизская АССР вошли в СССР первоначально как части РСФСР. Причем Союзный договор между РСФСР и ССРБ (предшественником БССР) был заключен еще 16 января 1921 г. (почти двумя годами раньше).

В связи со сложностями с охраной труда сельскохозяйственных рабочих, батраков из числа коренного населения было принято постановление СНК Казахской АССР от 13.02.1924 «О регулировании труда батраков и кирзиз-пастухов в земледельческих и скотоводческих районах КАСССР, где отсутствуют органы тру-

⁷² Каминская П. Д. Очерки трудового права. М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. С. 32.

да», согласно которому на сельские и аульные Советы возлагалась обязанность «контролировать соблюдение кулацко-байскими элементами условий трудовых договоров с батраками»⁷³.

С середины 1920-х гг. обсуждался вопрос о разработке и принятии Кодекса основных законов о труде СССР как общего, единого кодифицированного законодательного акта, регулирующего трудовые и связанные с ними отношения в СССР⁷⁴. Во всяком случае в п. «р» ст. 1 Конституции СССР 1924 г. к ведению СССР в лице его верховных органов было отнесено «установление основных законов о труде»⁷⁵. Но КЗоТ СССР так и не был принят.

Поскольку согласно ст. 1-2 Рижского мирного договора 1921 г. западная часть Беларуси отошла к Польше, на территории Западной Беларуси с 1921 по 1939 г. (т. е. до ее воссоединения с БССР в начале Второй мировой войны) применялось законодательство Польши. Среди актов трудового законодательства Польши 1920-х гг. можно выделить Закон об охране труда подростков от 02.07.1924, Закон о трудовом договоре рабочих и служащих от 16.03.1928 и некоторые другие. В отличие от восточных белорусских земель, где действовало кодифицированное законодательство о труде, в Западной Беларуси до осени 1939 г. применялись обычные законы Польши в сфере труда.

29 августа 1928 г. ЦИК и СНК СССР утвердили Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, которые на территории советских республик применялись на протяжении почти 30 лет⁷⁶.

Постановлением ЦИК и СНК БССР от 27.07.1929 был принят Кодекс о труде БССР⁷⁷. Хотя основу этого Кодекса заложили нормы КЗоТа РСФСР 1922 г., есть веские основания утвер-

⁷³ История государства и права Казахской ССР / С. С. Сартаев [и др.] ; под общ. ред. С. С. Сартаева. Алма-Ата : Мектеп, 1984. Ч. 2. С. 79.

⁷⁴ Каминская П. Д. Указ. соч. С. 35–36; Данилова Е. Н. Советские законы о труде. М. : Вопр. труда, 1926. С. 34–45.

⁷⁵ Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик. 2-е изд., доп. М. : Юрид. изд-во Наркомюста РСФСР, 1925.

⁷⁶ Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : моногр. М. : Проспект, 2015. 272 с.

⁷⁷ Собрание законов и распоряжений Рабоче-крестьян. правительства Белорус. Социалист. Совет. Респ. 1929. № 33. Ст. 191.

ждать, что *Кодекс о труде БССР 1929 г.* (далее – КоТ 1929 г.) является первым трудовым кодексом Беларуси. Одним из первых выделение КоТа 1929 г. в качестве самостоятельного (нового) кодекса предложил и обосновал Л. Я. Островский⁷⁸. Позднее к данному подходу примкнули другие белорусские исследователи (В. И. Кривой⁷⁹, В. В. Гудель⁸⁰ и автор данной работы⁸¹).

Приведем аргументы, свидетельствующие о том, что КоТ 1929 г. являлся самостоятельным кодексом, а не новой редакцией КЗоТа 1922 г.:

- данный Кодекс был принят законодательным органом БССР, облечен в форму законодательного акта (на тот момент данный статус имели постановления ЦИК и СНК БССР);
- Кодекс имел новое название (вместо КЗоТ стал именоваться «Кодексом о труде», на белорусском языке – «Кодэксам аб працы»; что было лучше тавтологического словосочетания «Кодекс законов о труде», поскольку кодекс – это и есть кодифицированный закон);
- несколько изменилась нумерация и общее количество статей (в КЗоТе 1922 г. в редакции 1929 г. их было 184, а в КоТе стало 185);
- в КоТе 1929 г. были уточнены некоторые нормы (например, дефиниция трудового договора дополнена указанием на устную или письменную форму соглашения), другие – исключены (в частности, правило ст. 28 КЗоТа о том, что условия трудового договора определяются соглашением сторон, не было включено в ст. 27 КоТа);
- в КоТе 1929 г. появились нормы, отсутствовавшие в КЗоТе 1922 г. (например, кодекс был дополнен ч. 2 ст. 23 о том, что при несогласии с оставлением в силе коллективного договора после реорганизации предприятия или перехода его

⁷⁸ История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / Г. А. Поветьев, Л. Я. Островский [и др.]. Минск : Наука и техника, 1970. Т. 1 (1917–1936 гг.). С. 409.

⁷⁹ Кривой, В. И. Трудовое законодательство Беларуси и России: от одного источника к взаимовлиянию // Судовы веснік. 1999. № 2. С. 59.

⁸⁰ Гудель В. В. Кодекс о труде БССР 1929 года: от истории к современности // Промышленно-торговое право. 2005. № 6. С. 101–103.

⁸¹ Томашеский К. Л. История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси // Изв. вузов. Правоведение. 2006. № 1. С. 143–158.

к новому собственнику этот вопрос разрешается в коллективном порядке).

КоТ 1929 г. отразил, с одной стороны, достижения белорусского законотворчества, а с другой – изменения экономического курса в БССР с новой экономической политики на индустриализацию. Сравнивая КЗоТ 1922 г. с КоТом 1929 г., можно выделить следующие общие позиции, по которым они отличались: расхождения в правовом регулировании отдельных аспектов трудовых отношений, эти отличия хотя и не носили концептуального характера, но все же имелись (отличия по срокам, по порядку, по размерам оплаты); некоторые статьи КоТа 1929 г. были просто переформулированы в сравнении с КЗоТом 1922 г., не изменив при этом своего содержания; КоТ 1929 г. по сравнению с КЗоТом 1922 г. был дополнен положениями, которые были введены в трудовое законодательство в 1923–1928 гг. и т. д.

В отличие от КоТа БССР 1929 г. КЗоТ ЗСФСР 1922 г. как по количеству статей (в обоих кодексах их было 192), так и содержательно повторял нормы КЗоТа РСФСР 1922 г. Правда, постановлением Закавказского ЦИК и СНК ЗСФСР от 11.03.1931 ст. 5 КЗоТа ЗСФСР 1922 г., ранее предусматривавшая добровольный найм работников, была изложена в новой редакции и по существу ввела разрешительный порядок найма через органы труда, за исключением шести категорий работников (ответственных административно-технических работников, специалистов, учеников у кустарей и ремесленников и др.)⁸². Для сравнения: ст. 5 КоТа БССР 1929 г. содержала более либеральные правила и допускала найм всеми предприятиями, учреждениями, хозяйствами и лицами (государственными, кооперативными, общественными и частными) рабочей силы как через биржи труда, так и непосредственно. На ряд содержательных отличий КоТа БССР 1929 г. от КЗоТов других советских республик обратил внимание А. Е. Пашерстник⁸³.

1930-е гг. в СССР характеризовались усилением государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений,

⁸² Кодекс законов о труде ЗСФСР, 30 декабря 1922 г. / ЗСФСР. Нарком труда. Тифлис, 1932. С. 4–5.

⁸³ Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М. : Изд-во АН СССР, 1955. С. 150–153.

локальное регулирование уступало место централизованному, возродился институт трудовой повинности. Так, отказ специалистов, в частности инженерного состава, от переброски на периферию, производимой в ведомственном порядке, мог влечь применение дисциплинарного и общественного воздействия; отказ же от выполнения распоряжения НКТ о направлении на периферию влек привлечение к уголовной ответственности по ч. 2 ст. 112 Уголовного кодекса РСФСР.

Как осторожно писали советские ученые Ю. Д. Мкртчян и др., конец 1930-х гг. характеризовался централизацией государственного управления; трудовые отношения в советских республиках регулировались непосредственно нормативными актами союзного значения и издаваемыми на основе их нормативными актами республиканского значения⁸⁴.

В 1930-е гг. усилилось вмешательство государства не только в регулирование собственно трудовых отношений (наемного труда), но и в область труда иных категорий населения, в частности колхозников. Это связано с ускоренным проведением коллективизации на рубеже 1920–1930-х гг. Но крестьяне в колхозы шли неохотно, а впоследствии начался их выход из колхозов. В связи с этим правительство предприняло шаги по внеэкономическому ограничению свободы крестьян покидать артели и колхозы.

В. Этап действия чрезвычайного законодательства СССР в сфере труда и «оттепели» в трудовом законодательстве (1940–1969 гг.).

Важной исторической вехой для белорусского государства и права стало начало Второй мировой войны, когда осенью 1939 г. в результате введения в Польшу немецких и советских войск произошло воссоединение Восточной и Западной Беларуси в составе БССР. В итоге источниками права (в том числе трудового) в Беларуси с конца 1939 г. стали исключительно акты советского трудового законодательства, дополняемые в незначительной степени локальными нормативными правовыми актами и коллективными договорами.

⁸⁴ История государства и права Советской Армении / редкол.: А. З. Бегиян (отв. ред.) [и др.] ; Ин-т философии и права АН АрмССР. – Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1978. Кн. 2. С. 122–123.

С началом Второй мировой войны в СССР были приняты некоторые чрезвычайные законы, которые существенно ограничивали конституционные права граждан. Так, были приняты Указы Президиума Верховного Совета СССР «О переводе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений» от 26.06.1940, «О запрещении самовольного ухода с работы трактористов и комбайнеров, работающих в машинно-тракторных станциях» от 17.07.1940, «О порядке обязательного перевода инженеров, техников, мастеров, служащих и квалифицированных работников с одного предприятия и учреждения в другие» от 19.10.1940, «О военном положении» от 22.06.1941 и ряд других актов, «запретивших под угрозой судебной ответственности самовольный уход с работы, допускаящих перевод в обязательном порядке квалифицированных работников с одних предприятий в другие, из одной местности в другую и т. д.»⁸⁵. За самовольный уход с работы предусматривалась мера наказания в виде тюремного заключения на срок от двух до четырех месяцев, а за прогул без уважительной причины – исправительно-трудовые работы на срок до шести месяцев с удержанием из заработной платы до 25 процентов⁸⁶.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 14.07.1951 «О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогул, кроме случаев неоднократного и длительного прогула, мерами дисциплинарного или общественного воздействия» была признана утратившей силу ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26.06.1940, а наказание за самовольный уход с работы смягчено: лишение свободы заменено исправительно-трудовыми работами на срок до шести месяцев с удержанием из заработной платы до 25 процентов или лишением свободы на срок от двух до четырех месяцев, а вместо уголовной ответ-

⁸⁵ Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М. : Наука, 1978. С. 50.

⁸⁶ О переводе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений [Электронный ресурс] : Указ Президиума Верховного Совета СССР, 26 июня 1940 г. // Право Левановский. URL: <http://pravo.levonevsky.org/baza/soviet/sssrr6281.htm> (дата обращения: 20.01.2017).

ственности за прогул введены дисциплинарные и общественные взыскания⁸⁷.

Данное законодательство применялось на территории всех союзных республик, включая Армению, Белорусскую, Казахскую и Киргизскую ССР.

После XX съезда КПСС, состоявшегося с 14 по 25 февраля 1956 г., в СССР были восстановлены многие правовые гарантии в сфере труда. Так, Указом Президиума Верховного Совета СССР «Об отмене судебной ответственности рабочих и служащих за самовольный уход с предприятий и из учреждений и за прогул без уважительной причины» от 25.04.1956⁸⁸ были отменены ограничения в праве работников оставить работу по собственному желанию, обязательные переводы на другую постоянную работу, а также судебная ответственность за прогул. Чрезвычайные законы СССР 1940–1941 гг. были признаны утратившими силу, осужденные по ним лица освобождены от отбывания наказания, возбужденные уголовные дела прекращены, а судимость снята.

Но хотя сверхжесткие законоположения сталинского периода и были к концу 1950-х гг. отменены, тем не менее многие проявления принудительного труда в СССР продолжали существовать: принудительное распределение выпускников вузов, временные переводы как дисциплинарные взыскания и ряд других. Правовой основой регулирования трудовых и связанных с ними отношений в БССР до начала 1970-х гг. оставался существенно «подкорректированный» ведомственными актами и внесенными в него изменениями КоТ 1929 г., в Армении – КЗоТ ЗСФСР 1922 г., а на территориях Казахской, Киргизской ССР и РСФСР – КЗоТ РСФСР 1922 г.

Г. Этап общесоюзной кодификации законодательства о труде и последующего его реформирования (1970–1991 гг.).

Подготовка данной кодификации началась задолго (более чем за 10 лет) до ее непосредственной реализации путем принятия

⁸⁷ О замене судебной ответственности рабочих и служащих за прогул, кроме случаев неоднократного и длительного прогула, мерами дисциплинарного или общественного воздействия: Указ Президиума Верховного Совета СССР, 14 июля 1951 г. // Библиотека нормативно-правовых актов СССР. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_4252.htm (дата обращения: 20.01.2017).

⁸⁸ Ведомости Верхов. Совета СССР. 1956. № 10. Ст. 203.

Основ и КЗоТов советских республик. Как об этом писал К. П. Горшенин, «в РСФСР проект Кодекса законов о труде был подготовлен в 1958 году, а в декабре 1959 года обсужден на широком совещании научных и практических работников», причем на этом совещании выступили «27 человек, в числе которых были представители УССР, Белорусской, Молдавской, Узбекской, Казахской, Армянской, Литовской и других союзных республик»; «в 1958 году был подготовлен, а затем широко обсужден Кодекс законов о труде Украинской ССР»⁸⁹. Сравнение структур проектов КЗоТов шести советских республик (РСФСР 1958 г., УССР 1958 г., БССР 1959 г., Литовской ССР 1959 г., Эстонской ССР 1959 г. и Молдавской ССР 1961 г.) приведено в той же работе⁹⁰.

Формально же начало данного этапа развития советского (а вместе с ним армянского, белорусского, казахского, кыргызского и российского) законодательства о труде связано с принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в 1970 г., вступивших в силу 01.01.1971⁹¹.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде выступили тем базисом, опираясь на который советские республики кодифицировали и унифицировали свое трудовое законодательство путем разработки и принятия собственных КЗоТ.

Вслед за общесоюзными Основами законодательства о труде с разницей в 1–3 года последовало принятие Верховными Советами советских республик собственных Кодексов законов о труде (КЗоТ). Так, законом РСФСР от 09.12.1971 был утвержден КЗоТ РСФСР⁹² (ход его подготовки глубоко исследован А. М. Лушниковым в коллективной работе 2016 г.⁹³ А спустя полгода законом Киргизской ССР от 23.05.1972 был принят КЗоТ Киргизской ССР⁹⁴, Законом Армянской ССР от

⁸⁹ Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде: теоретические вопросы. М. : Юрид. лит., 1967. С. 144.

⁹⁰ Там же. С. 147–150.

⁹¹ Ведомости Верхов. Совета СССР. 1970. № 29. Ст. 265.

⁹² Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РСФСР, 9 дек. 1971 г. / М-во юстиции РСФСР. М. : Юрид. лит., 1972. 127 с.

⁹³ Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушниковой. М. : Юрлитинформ, 2016. Т. 26: Кодексы законов о труде РСФСР. С. 310–319.

⁹⁴ URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30212041#pos=26;-293.

16.06.1972 – КЗоТ АССР⁹⁵, Законом Белорусской ССР от 23.06.1972 – КЗоТ БССР⁹⁶, Законом Казахской ССР от 21.07.1972 – КЗоТ Казахской ССР⁹⁷.

Вопросы разграничения нормотворческой компетенции СССР и союзных республик помимо Основ были урегулированы тождественным образом в ст. 4 всех пяти сравниваемых КЗоТов. Это регулирование сводилось к следующему (приводим по тексту КЗоТа РСФСР 1971 г., аналогичные нормы были в других КЗоТах):

«Законодательство Союза ССР и РСФСР о труде состоит из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и издаваемых в соответствии с ними иных актов трудового законодательства Союза ССР, Кодекса законов о труде и других актов трудового законодательства РСФСР.

Регулирование труда рабочих и служащих в РСФСР по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, осуществляется:

законодательством Союза ССР;

законодательством Союза ССР и РСФСР;

законодательством РСФСР.

Разграничение компетенции Союза ССР и РСФСР в области регулирования труда рабочих и служащих производится по правилам статьи 107 и других статей Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Вопросы труда рабочих и служащих, не предусмотренные Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, регулируются законодательством Союза ССР, настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства РСФСР»⁹⁸.

КЗоТы союзных республик 1970-х гг., хотя и были весьма схожи и унифицированы, но все же имели небольшие отличия в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. К примеру, в гл. XII «Труд молодежи» КЗоТа БССР в отличие от

⁹⁵ Кодекс законов о труде Армянской ССР. Ереван : Айастан, 1972. 335 с.

⁹⁶ Ведамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. 1972. № 18. Арт. 266.

⁹⁷ Ведомости Верхов. Совета Казахской ССР. 1972. № 31. Прил.

⁹⁸ Кодекс законов о труде РСФСР : Закон РСФСР, 9 дек. 1971 г. / М-во юстиции РСФСР. М. : Юрид. лит., 1972. С. 7–8.

КЗоТа РСФСР, КЗоТа Казахской ССР, КЗоТа Киргизской ССР и КЗоТа Армянской ССР была предусмотрена ст. 183 «Планы трудоустройства молодежи». Статья 18 КЗоТа Казахской ССР была посвящена продолжению действия срочного трудового договора, которой не было ни в КЗоТе РСФСР 1971 г., ни в КЗоТе АССР, КЗоТе БССР и КЗоТе Киргизской ССР 1972 г. Примеры можно продолжить, хотя отличия между большинством статей КЗоТов союзных республик были несущественные и минимальные. Данные кодексы как раз и представляют собой яркий пример успешной унификации трудового законодательства.

Общесоюзная кодификация 1970-х гг. затронула практически все институты трудового права. В частности, в КЗоТах 1970-х гг. в сравнении с КЗоТаами РСФСР и ЗСФСР 1922 г., КоТом БССР 1929 г. более детально регулировались отношения, входящие в правовые институты «трудовой договор», «охрана труда», а также особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (женщины, несовершеннолетние).

Из части 4 ст. 4 всех сравниваемых КЗоТов вытекал приоритет Основ перед республиканским законодательством о труде СССР и союзных республик. При этом общей статьи об иных источниках трудового права (коллективные договоры, локальные нормативные акты) в КЗоТах не было. Вместе с тем отдельная гл. II КЗоТов, состоящая из 8–9 статей, была посвящена коллективному договору.

КЗоТы 1971–1972 гг. распространяли свое действие только на отношения, основанные на трудовом договоре. Соответственно ими не регулировались отношения между колхозниками и колхозами. Эти отношения входили в предмет колхозного права⁹⁹ и должны были регулироваться Примерным уставом колхоза, иным специальным законодательством, уставом колхоза (ст. 3 КЗоТа). Только в 1992 г. в ст. 2 КЗоТа БССР 1972 г. была помещена норма о регулировании трудовых и связанных с ними отношений, основанных на членстве, законодательством о труде. На иное, нередко более жесткое, чем в КЗоТ, регулирование трудовой деятельности колхозников ориентировала и ст. 25 Закона СССР «О кооперации в СССР» от 26.05.1988. Лишь с принятием ТК в Армении, Беларуси, Кыргызстане, России

⁹⁹ Комментарий к Кодексу законов о труде Белорусской ССР / под ред. Б. А. Волкова, Л. Я. Островского, В. Ф. Чигира. Минск : Изд-во БГУ, 1978. С. 13.

и Закона «О труде в Республике Казахстан» на отношения, основанные на членстве, в том числе в колхозах, было распространено законодательство о труде.

В середине 1980-х гг. в СССР начались экономические и политические преобразования («перестройка»). Составной частью этих преобразований была и реформа трудового законодательства, среди негативных черт которого Р. З. Лившиц справедливо выделял такие, как зарегулированность трудовых отношений, уравнилельные тенденции, отсталость от новых экономических реалий, перегруженность неосуществимыми декларациями и призывами и др.¹⁰⁰

В целях устранения этих негативных тенденций был принят Указ Президиума Верховного Совета СССР «О внесении в законодательство о труде изменений и дополнений, связанных с перестройкой управления экономикой» от 04.02.1988¹⁰¹, которым в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а затем и во все КЗоТы союзных республик, в том числе и в КЗоТы Армянской ССР, БССР, Киргизской ССР, Казахской ССР, РСФСР, были внесены существенные изменения и дополнения. В частности, Основы были дополнены двумя новыми главами: «Трудовой коллектив» и «Обеспечение занятости высвобождаемых работников».

Вскоре после данной законодательной реформы последовал распад СССР, провозглашение независимости бывших советских республик. Затем с 1991 г. начался новый период развития всей правовой системы и трудового законодательства.

Завершая краткий обзор советского периода, отметим, что на территории Армении применялись два кодекса, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения (КЗоТ ЗСФСР 1922 г., КЗоТ Армянской ССР 1972 г.), Беларуси – четыре кодекса (КЗоТы РСФСР 1918 и 1922 гг., КоТ БССР 1929 г. и КЗоТ БССР 1972 г.), Казахстана и Киргизии – три кодекса (КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 гг. и соответственно КЗоТы Казахской ССР, Киргизской ССР 1972 г.), в России – три кодекса (КЗоТ РСФСР 1918, 1922 и 1971 гг.).

¹⁰⁰ Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М. : Наука, 1989.

¹⁰¹ Ведомости Верхов. Совета СССР. 1988. № 6. Ст. 95.

Каждый из этих кодексов сыграл свою роль в развитии трудового законодательства и регулировании социально-трудовых отношений с учетом тех политических, экономических и иных условий, при которых они принимались. При этом наиболее существенная роль историей была отведена КЗоТу РСФСР 1922 г., который в 1920–1960-е гг. в отсутствие Основ законодательства о труде СССР выступал своего рода «модельным кодексом» для всех советских республик, а в некоторых из них длительный период (Казахстан, Киргизия – пятьдесят лет: с 1922 по 1972 г.) или короткое время (Белоруссия – с 1922 по 1929 г.) применялся для регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

§ 3. ПЕРИОД ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В РОССИИ, БЕЛАРУСИ, АРМЕНИИ, КАЗАХСТАНЕ И КЫРГЫЗСТАНЕ В 1990–2000-е гг.

Постсоветский период формирования национальных источников трудового права в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и Российской Федерации для целей данного исследования будем отсчитывать начиная с 1990–1991 гг. (некоторые авторы связывают его с 1990 г., к примеру, В. И. Кривой¹⁰² и Е. А. Ковалева¹⁰³, автор же применительно к истории развития трудового законодательства Беларуси связывает его с 1991 г.¹⁰⁴

На первый взгляд период формирования национального законодательства (вообще, а не собственно трудового) *условно* можно отсчитывать с момента провозглашения государственного суверенитета и выхода из состава СССР. Но между этими датами был определенный временной промежуток. Проиллюстрируем это на примере пяти сравниваемых государств.

Верховный Совет РСФСР принял Декларацию о государственном суверенитете 12 июня 1990 г., а парламенты других срав-

¹⁰² Кривой В. И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. 2012. № 1. С. 97–99.

¹⁰³ Ковалева Е. А. История кодификации трудового законодательства суверенной Республики Беларусь: подготовительный этап (1991–1992) // Рос. ежегодник трудового права. 2012. № 8. С. 273–286.

¹⁰⁴ Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография. Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 37.

ниваемых государств чуть позже: БССР – 27 июля 1990 г., Армянской ССР – 23 августа 1990 г., Казахской ССР – 25 октября 1990 г., Киргизской ССР – 15 декабря 1990 г.

В Кыргызстане была дополнительно принята Декларация о государственной независимости Кыргызской Республики от 31.08.1991, которой Законом от 11.12.1991 был придан статус конституционного закона. В статье 2 последнего Закона было установлено, что по вопросам, не отрегулированным республиканскими законодательными актами, впредь до их урегулирования, действуют законодательные акты бывшего Союза ССР, если они не противоречат законодательным актам Кыргызской Республики¹⁰⁵.

Для сравнения: в белорусском Законе от 27.02.1991 № 651-ХП «Об основных принципах народовластия в Республике Беларусь» были закреплены следующие важные правила относительно соотношения законодательства Республики Беларусь и СССР:

на территории Республики Беларусь устанавливается верховенство Конституции Республики Беларусь и законов Республики Беларусь;

все граждане и лица без гражданства, государственные органы, предприятия, учреждения и организации, находящиеся и действующие на территории Республики Беларусь, обязаны исполнять законодательство Республики Беларусь;

законодательство СССР действует на территории Республики Беларусь, если оно не противоречит законодательству Республики Беларусь;

в случае отсутствия соответствующих актов законодательства Республики Беларусь в дальнейшем до их принятия либо иного решения высших органов государственной власти или управления Республики Беларусь в соответствии с их компетенцией на территории Республики Беларусь действует законодательство СССР¹⁰⁶.

Вышеуказанный Закон действовал до вступления в силу Закона Республики Беларусь от 28.05.1999 № 261-З «О примене-

¹⁰⁵ О придании статуса конституционного закона Декларации о государственной независимости Республики Кыргызстан [Электронный ресурс] : Закон Кыргыз. Респ., 11 дек. 1991 г., № 645-ХП. URL: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=183 (дата обращения: 20.01.2017).

¹⁰⁶ Вёдамасці Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. 1991. № 12. Ст. 129.

нии на территории Республики Беларусь законодательства СССР», согласно ст. 1 которого в случае отсутствия законодательства Республики Беларусь, регулирующих соответствующие общественные отношения, на территории Республики Беларусь применяются акты законодательства СССР, регламентирующие данные отношения и не противоречащие законодательству Республики Беларусь. Эта норма позволяет восполнять пробелы в национальном законодательстве Республики Беларусь путем обращения к законодательству бывшего СССР¹⁰⁷.

Юридическое признание того факта, что Союз ССР как субъект международного права и геополитическая реальность прекращает свое существование, был зафиксирован в преамбуле Соглашения о создании Содружества Независимых Государств, заключенного 08.12.1991¹⁰⁸, ратифицированного Беларусью 10.12.1991, РСФСР – 12.12.1991, Казахстаном – 23.12.1991, Арменией – 18.02.1992, Кыргызстаном – 06.03.1992.

Признание независимости со стороны СССР в отношении Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации было оформлено принятием Декларации Совета Республик Верховного Совета СССР в связи с созданием Содружества Независимых Государств от 26.12.1991 № 142-Н¹⁰⁹.

Заметим, что период формирования национальных источников трудового права в России, Беларуси, Армении, Казахстане и Кыргызстане в 1990–2000-е гг. не имеет для всех пяти сравниваемых государств единой точки отсчета, а равно и общей хронологии, поскольку процесс как реформирования прежних КЗоТов, так и разработки и принятия собственного (суверенно-национального) законодательства о труде, включая трудовые кодексы, шел по своему, порой весьма различному, сценарию.

3.1. Этап реформирования КЗоТов и принятия отдельных законов в сфере труда (1991–1994 гг.)

Начало первого этапа рассматриваемого исторического периода развития трудового законодательства Республики Беларусь

¹⁰⁷ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 42. 2/36.

¹⁰⁸ Содружество : Информ. вестн. Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1992. № 1.

¹⁰⁹ Ведомости Верхов. Совета СССР. 1991. № 52.

мы связываем с 1991 г., когда был принят один из первых законодательных актов о труде суверенной Беларуси (Закон «О занятости населения Республики Беларусь» от 30.05.1991), а Декларации «О государственном суверенитете БССР»¹¹⁰ лишь 25 августа 1991 г. был придан статус конституционного закона, началась разработка Конституции Республики Беларусь.

В связи с обретением политической независимости, процессами демократизации политической системы общества и постепенным переходом к экономике рыночного типа в бывших республиках СССР, включая Армению, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Российскую Федерацию, актуальным стал вопрос обновления и перестройки правовой базы, включая трудовое законодательство.

На первом этапе обновления трудового законодательства (1991–1994 гг.) в постсоветских республиках **по отдельным институтам трудового права стали приниматься обычные или комплексные (некодифицированные) законы:**

в Армении – «О социальной защите инвалидов» от 24.05.1993;

в Беларуси – «О занятости населения Республики Беларусь» от 30.05.1991, «О профессиональных союзах» от 22.04.1992, «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.1992, «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 18.01.1994;

в Казахстане – «О занятости населения» от 15.12.1990, «О минимальном потребительском бюджете» от 17.06.1991, «Об охране труда» от 22.01.1993 г., «О профессиональных союзах» от 09.04.1993 и др.;

в Кыргызстане – «О занятости населения» от 20.04.1991;

в России – «О занятости населения в РСФСР» от 19.04.1991, «О повышении социальных гарантий для трудящихся» от 19.04.1991, «О коллективных договорах» от 11.03.1992, «Основы законодательства Российской Федерации об охране труда» от 06.08.1993, «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.1995 и т. д.

¹¹⁰ Ведымадзі Вярхоўнага Савета Беларускай ССР. 1991. № 31. Арт. 536.

Законом РСФСР от 25.09.1992 в КЗоТ РСФСР 1971 г. были внесены многочисленные и существенные изменения, которые, по оценкам И. Я. Киселева, «затронули почти третью часть его статей». Как верно пишет тот же российский ученый-компаративист, «по существу, было осуществлена новая редакция Кодекса, имевшая целью исключить из него все то, что препятствовало развитию рыночной экономики, отражало системные черты советского строя (монополию государственной собственности, запрет частной собственности и предпринимательства, наемного труда, сверхцентрализацию в управлении экономикой и т. п.), а также все то, что явно устарело»¹¹¹. Помимо исключенной из КЗоТа РСФСР 1971 г. преамбулы идеологическо-пропагандистского характера периода «развитого социализма», изменения и дополнения коснулись большинства институтов трудового права: общей части (сферы действия, основных прав и обязанностей сторон трудового договора), коллективного договора, трудового договора, занятости и трудоустройства, рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций и др.

Заметим, что и в ходе реформ КЗоТов 1970-х гг. (в России и других странах СНГ), прошедших в основном в 1992 г., в кодексах сохранилось много преемственных норм и конструкций в тех или иных институтах трудового права, которые были сформированы еще в советском трудовом праве, на что верно обращает внимание в своих работах И. И. Андриановская¹¹².

Вскоре подобные реформы советских КЗоТов были проведены и в других независимых государствах – бывших республиках СССР. Для иллюстрации рассмотрим Закон Республики Беларусь от 15.12.1992¹¹³, которым были внесены **существенные изменения и дополнения в КЗоТ БССР 1972 г.** и которыми Кодекс, по существу, излагался в новой редакции. Данной реформой были затронуты почти все статьи КЗоТа.

¹¹¹ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М. : Норма, 2001. С. 251.

¹¹² Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Акад. труда и соц. отношений. М., 2015. 53 с.; Ее же. Преемственность в трудовом праве : моногр. Часть первая. Южно-Сахалинск : СахГУ, 2007. 108 с.

¹¹³ Ведомости Верхов. Совета Респ. Беларусь. 1993. № 4. Ст. 36.

Из наиболее значимых изменений можно обозначить следующие:

- уточнены задачи трудового законодательства, среди которых появилась задача развития социального партнерства между работниками и нанимателями;
- сфера действия трудового законодательства распространена с определенными особенностями на трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах негосударственных форм собственности;
- профсоюзы лишены государственных функций (таких как принятие норм трудового права, разрешение коллективных трудовых споров);
- расширено индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений, предусмотрена возможность заключения контрактов с отдельными категориями работников;
- стала общим правилом полная, а не ограниченная материальная ответственность работников за вред, причиненный нанимателям¹¹⁴.

Статья 3 КЗоТа БССР 1972 г. была изложена в новой редакции. При этом впервые в Кодексе появилась отдельная статья об источниках регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Она содержала четыре группы источников, три из которых носили нормативный характер (Конституция, КЗоТ и иное законодательство; коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты), а одна группа – индивидуально-договорный (трудовые договоры). Обратим внимание, что содержание ст. 3 КЗоТа (в ред. от 15.12.1992) в ходе последующей кодификации трудового законодательства почти дословно было перенесено в ч. 1 ст. 7 ТК Беларуси. От гл. II «Коллективный договор» в КЗоТе (в ред. Закона от 15.12.1992) осталась лишь одна бланкетная норма в ст. 7, отсылающая по вопросам заключения, исполнения и прекращения коллективного договора к законодательству (т. е. к Закону Республики Беларусь от 24.11.1992 «О коллективных договорах и соглашениях»).

¹¹⁴ Кодекс законов о труде Республики Беларусь. Постатейный комментарий / В. И. Кривой и [др.]. – Минск : Професионал, 1993. С. 3.

Как верно подметил И. Я. Киселев, «в развитии российского трудового права в 90-е годы наметилась новая тенденция – интенсивная законодательная деятельность в области правового регулирования труда субъектов Российской Федерации»¹¹⁵. Указанная тенденция проявилась во многом благодаря п. «к» ст. 72 Конституции РФ, согласно которому трудовое право отнесено к предмету совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Не считая того, что в период с 1993 г. по настоящее время в субъектах РФ было принято множество законов по отдельным институтам трудового права (о занятости, социальном партнерстве, коллективных договорах и соглашениях, охране труда и др.), был и единичный случай принятия собственного трудового кодекса (ТК Республики Башкортостан 1994 г.).

3.2. Этап подготовки и проведения новой кодификации трудового законодательства (вторая половина 1990-х гг. – начало XXI в.)

На необходимость новой кодификации трудового законодательства указывалось уже в Постановлении Верховного Совета РСФСР от 19.04.1991, в котором было признано целесообразным «подготовить к началу 1992 года проект нового трудового кодекса РСФСР, соответствующего интересам трудящихся и объективным потребностям производства в условиях многоукладности форм собственности»¹¹⁶.

В Российской Федерации законопроектная работа по разработке ТК РФ (как четвертой кодификации трудового законодательства) продолжалась около 10 лет¹¹⁷. В ней принимали участие не только чиновники из Правительства и депутаты Государственной думы, но и научные учреждения, представители социальных партнеров (ФНПР, крупные объединения работодателей). Подробный анализ законопроектов (Минтруда, опубликованных в 2012 г.)

¹¹⁵ Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. М. : Норма, 2001. С. 271.

¹¹⁶ Там же. С. 273.

¹¹⁷ Бугров Л. Ю. Четвертой кодификации российского законодательства о труде – 10 лет // Трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы теории и практики : материалы регион. науч.-конф. (г. Пермь, 11 мая 2012 г.) / отв. ред. Л. Ю. Бугров, Н. И. Гонцов ; Перм. гос. нац. исследоват. ун-т. Пермь, 2012. С. 5–6.

ликованный в 1994 г.), доработанного правительственного законопроекта, а также проектов депутатов Т. Г. Авалиани и А. Г. Голова) оставляем за рамками данной работы, так как они достаточно подробно освещены И. Я. Киселевым¹¹⁸ и в ряде научных статей других российских ученых-юристов. Заметим лишь то, что в России в 1990–2001 гг. было подготовлено порядка шести проектов ТК РФ. Эти проекты, а равно и сама концепция нового ТК РФ, обсуждались и на уровне республиканских конференций, одна из которых проходила в конце апреля 2000 г. на базе МГЮА под эгидой Российской ассоциации трудового права и социального обеспечения¹¹⁹. Произшедшее увеличение ТК РФ почти в два раза (а ныне – более чем в два раза) в сравнении с КЗоТом РФ 1971 г. вызывает и критические оценки некоторых авторов (к примеру, И. И. Андриановской¹²⁰). Р. Н. Жаворонков обратил внимание на то, что ТК ряда стран СНГ устанавливают более высокий уровень защиты прав инвалидов в сравнении с ТК РФ¹²¹, так что не всегда рост числа статей приводит к усилению уровня социально-трудовых гарантий работников. Вместе с тем несомненны и преимущества укрупнения ТК, что позволяет в едином законодательном акте системно урегулировать наиболее важные трудовые и тесно связанные с ними отношения, оставляя менее значимые и более изменчивые социальные связи для регламентации в иных законах и подзаконных актах.

Для сравнения: по данным армянского исследователя А. Ю. Саакян, до 2004 г. в Армении было разработано порядка пяти проектов Трудового кодекса¹²². Как отмечает А. Ю. Захарян, принятие нового ТК Армении несколько затянулось; было разработано порядка пяти проектов ТК, которые всесторонне обсуждались, но «по тем или иным причинам не принима-

¹¹⁸ Киселев И. Я. Указ. соч. С. 274–280.

¹¹⁹ Нестерова Н. М. Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ (материалы конференции) // Государство и право. 2000. № 10. С. 57–67.

¹²⁰ Андриановская И. И. Преемственность в трудовом праве : моногр. Часть первая. Южно-Сахалинск : СахГУ, 2007. С. 53.

¹²¹ Жаворонков Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮУ им. О. Е. Кутафина. М., 2014. С. 34.

¹²² Саакян, А. Ю. Правовое регулирование трудового договора по законодательству Российской Федерации и Республики Армения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2016. С. 33.

лись»¹²³. В итоге ныне действующий ТК Армении был принят парламентом Армении 09.11.2004, подписан президентом Армении 14.12.2004 и был введен в действие через 6 месяцев с момента официального опубликования.

Кратко опишем достаточно богатую историю национальной кодификации трудового законодательства Кыргызстана, связанную с принятием двух кодексов. Кыргызский ученый К. С. Раманкулов упоминает о проекте ТК Кыргызстана 1994 г.¹²⁴ Процесс разработки и принятия первого ТК Кыргызстана был не таким длительным, как в Армении и России (он занял около 3–5 лет) и завершился принятием ТК Кыргызстана от 04.10.1997, который был введен в действие с 1 января 1998 г.¹²⁵ Его принятию предшествовала разработка концепции, о чем писал В. Н. Михайленко¹²⁶. Данный кодекс был достаточно объемным (содержал 571 статью), делился на три раздела: I «Общая часть», II «Особенная часть» и III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Каждый из разделов подразделялся на главы (всего было 25 глав). Причем в этом кодексе были кодифицированы также нормы о занятости и безработице, помещенные кыргызским законодателем в главу XXV раздела III, что является довольно необычным решением.

Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 04.08.2004, введенный в действие с 1 июля 2004 г.¹²⁷, сменил собой предшествующий ТК Кыргызстана 1997 г. По сравнению с предыдущим кодексом ТК Кыргызстана 2004 г. уменьшился в объеме (включал 446 статей на момент принятия). Это было отчасти связано и с тем, что наряду с ТК Кыргызстана 2004 г. в данной республике продолжают действовать и дополняют его Законы

¹²³ Захарян А. Ю. Развитие норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве Республики Армения // Пробелы в рос. законодательстве. 2014. № 2. С. 112.

¹²⁴ Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / К. С. Раманкулов [и др.] ; под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек : Максат, 2012. С. 46.

¹²⁵ Сайт Министертства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/570> (дата обращения: 20.01.2017).

¹²⁶ Михайленко В. Н. Содержание и форма кодификации: их взаимовлияние / Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы научно-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). Бишкек : Нур-Ас, 2011. С. 145–152.

¹²⁷ Сайт Министертства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505?cl=ru-ru> (дата обращения: 20.01.2017).

Кыргызской Республики «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» от 25.07.2003¹²⁸, «О коллективных договорах» от 21.08.2004¹²⁹, «О содействии занятости населения» от 03.08.2015¹³⁰ и некоторые другие. В самом общем плане, характеризуя ТК Кыргызстана 2004 г., можно констатировать, что структурно и содержательно данный Кодекс был существенно сближен с ТК РФ 2001 г.

Несколько подробнее остановимся на историческом опыте, связанном с *подготовкой и принятием Трудового кодекса Республики Беларусь 1999 г.* Причем в этом процессе можно выделить, на наш взгляд, *две основные стадии.*

- *Начальная стадия (1993–1995 гг.).* Напомним, что постановлением Верховного Совета Республики Беларусь «О введении в действие Закона Республики Беларусь “О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь”» от 15.12.1992 правительству было дано специальное поручение о разработке Трудового кодекса Республики Беларусь¹³¹.

В. И. Кривой предлагает отсчитывать эту стадию с декабря 1992 г., когда был принят данный Закон¹³². Полагаем, что этот подход не бесспорен. Дело в том, что указанный Закон, согласно ст. 1, вступил в силу лишь спустя месяц после опубликования, т. е. уже в конце января 1993 г., а основная работа по созданию концепции и ее утверждению была реализована в 1993 г., поэтому мы отдаем предпочтение 1993 г. как году фактического начала разработки концепции и проекта ТК Беларуси.

Концепция проекта ТК Беларуси и его примерная структура были одобрены Президиумом Совета Министров Республики Беларусь 14.08.1993. Обратим внимание, что разработка проекта ТК Беларуси опиралась на результаты социологических исследований, проведенных НИИ труда. В разработке проекта приняли участие более 40 специалистов из Государственного коми-

¹²⁸ Нормативные акты Кыргызской Республики. 2004. № 27.

¹²⁹ Там же. 2004. № 23.

¹³⁰ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=78373 (дата обращения: 20.01.2017).

¹³¹ Ведом. Верхов. Совета Респ. Беларусь. 1993. № 4. Ст. 37.

¹³² Кривой В. И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. 2012. № 1. С. 97.

тета по труду и социальной защите населения (затем – Министерства труда), Министерства юстиции, Верховного Суда, Академии наук, Белгосуниверситета, Научно-исследовательского института труда, Белорусской научно-промышленной ассоциации¹³³, проводилась его экспертиза в МОТ и научная апробация в рамках Международного семинара «Применение и совершенствование трудового законодательства Республики Беларусь в условиях перехода к рынку» (26–27.09.1994).

Как отмечает один из разработчиков первоначального варианта ТК Беларуси, в то время начальник юридического управления Государственного комитета по труду и социальной защите населения В. И. Кривой, в самой концепции было отмечено, что Трудовой кодекс должен стать основным нормативным актом о труде прямого действия. Предполагалось, что ТК станет кодексом-энциклопедией (макси-кодексом), т. е. будет в 6–10 раз превышать прежний КЗоТ¹³⁴. В реальности же этого не произошло. В. И. Кривой позднее признал, что «надежда на то, что Трудовой кодекс будет “большим и работоспособным”, не сбывается»¹³⁵. С данным мнением можно согласиться лишь отчасти. Хотя многие нормы ТК Беларуси и были сформулированы как отсылочные или бланкетные, тем не менее он имеет более удачную и стройную структуру по сравнению с КЗоТом БССР 1972 г., закрепляет большинство институтов трудового права (кроме правового положения субъектов социального партнерства, института занятости, ученического договора). Помимо этого, многие нормы в нем закреплены достаточно удачно (принципы запрещения принудительного труда и дискриминации, в которые были имплементированы международные стандарты труда из конвенций МОТ № 29, 105, 111, введены нормы о недействительности трудового договора, разграничены переводы и перемещения и т. д.). В последних публикациях В. И. Кривой пересмотрел свои оценки принятого ТК Беларуси.

Помимо вышеуказанных особенностей Концепция ТК Беларуси включала также следующие позиции: 1) роль государства в трудовых отношениях (в частности, акценты в ТК Беларуси

¹³³ Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Промышленно-торговое право. 1996. № 1. С. 17.

¹³⁴ Там же. С. 19.

¹³⁵ Кривой В. И. От улучшений стало только хуже // Белорус. рынок. 1999. 2–8 авг. С. 19.

планировалось перенести со сверхцентрализации и массовой императивности на децентрализацию и диспозитивность); 2) содержание в нем свода минимальных стандартов в сфере труда; 3) рыночная ориентированность; 4) запрет дискриминации; 5) социальное партнерство; 6) расширение локального регулирования; 7) учет мирового опыта регулирования трудовых отношений и международных трудовых стандартов; 8) более высокая юридическая техника в сравнении с КЗоТом 1972 г.; 9) введение ТК Беларуси в силу через продолжительный срок (более 6 месяцев) после принятия парламентом для подготовки подзаконных нормативных актов и разъяснения его содержания¹³⁶.

По общей *структуре* первоначальный вариант ТК Беларуси незначительно отличался от принятого в 1999 г. Кодекса: не считая редакционных отличий в названиях разделов, в принятом ТК был лишь добавлен разд. VI «Заключительные положения». В окончательном варианте в ТК не оказалось, в частности, следующих глав: «Ученический договор», «Документы о работе», «Повышение квалификации и переподготовка», «Работники-мигранты», «Работники творческих профессий», «Педагогические и научные работники», «Труд работников Республики Беларусь за границей», «Право на объединение», «Профессиональные союзы», «Объединения нанимателей».

Правда, при обсуждении проекта ТК Беларуси высказывались и иные предложения по структуре Кодекса. В частности, белорусский ученый-процессуалист Н. Г. Юркевич обосновывал следующую структуру ТК: «общие положения; коллективные трудовые отношения; общие правила регулирования индивидуальных трудовых отношений; особенности регулирования труда отдельных категорий работников; занятость и безработица; ответственность работников и нанимателей; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде; разрешение трудовых споров»¹³⁷.

По *объему* на начальном этапе ТК Беларуси превышал 1000 статей, причем в нем использовалась французская система нумерации статей, примененная позднее в Кодексе Республики

¹³⁶ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : Професионал, 1997. С. 7–17.

¹³⁷ Юркевич Н. Г. О проекте Трудового кодекса Беларуси // Право и современность: изменения в государственной и правовой системах Республики Беларусь и Польской Республики : сб. науч. тр. Минск : БГУ, 1998. С. 33–34.

Беларусь об административных правонарушениях 2003 г. В таком виде ТК был внесен в парламент 13.02.1995 и принят в первом чтении Верховным Советом 13-го созыва 05.06.1995.

• *Завершающая стадия* (1995–1999 гг.). Отправная точка этой стадии нами связывается с датой принятия проекта в первом чтении, после чего начался процесс подготовки проекта ко второму (завершающему) чтению, поэтому нельзя согласиться с мнением В. И. Кривого, который связывает ее с датой своего увольнения из парламента в июне 1997 г.¹³⁸ Эта стадия состоит из двух подстадий, первая из которых начинается с принятия первоначального проекта ТК в первом чтении 05.06.1995 и завершается 09.12.1997, когда в Палату представителей Национального собрания Президентом Республики Беларусь был внесен новый проект с отзывом первоначального.

На первой подстадии (с середины 1995 г. и до конца 1997 г.) в парламенте находился и дорабатывался первоначальный проект ТК, а одновременно с ним разрабатывался новый законопроект, который существенно отличался от первоначального следующими особенностями:

- был более чем в два раза сокращен по числу статей в результате исключения из него норм о профсоюзах, ученическом договоре и ряда других вышеприведенных глав;
- был существенно сближен с правительственным проектом ТК России;
- в юридико-техническом плане был изменен способ нумерации глав и статей в лучшую сторону.

На второй подстадии, в конце 1997 г., новый проект ТК Беларуси был внесен в парламент 09.12.1997 с одновременным отзывом первоначального проекта и принят в первом чтении 20.12.1997, а затем ко второму чтению дорабатывался в парламенте с учетом изменений и дополнений, внесенных к 1999 г. в КЗоТ 1972 г., и других нововведений в трудовом законодательстве Республики Беларусь.

Эта подстадия завершилась в 1999 г. принятием ТК Беларуси Палатой представителей 08.06.1999, одобрением его Советом Республики 30.06.1999 и подписанием Президентом Республики Беларусь 26.07.1999.

¹³⁸ Кривой В. И. Этапы, стадии и фазы истории создания Трудового кодекса Республики Беларусь // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. 2012. № 2. С. 195.

Укажем *основные моменты, свидетельствующие об учете в ТК Беларуси советских и зарубежных исторических традиций.*

Во-первых, факт принятия нового кодекса (ТК) взамен прежнего (КЗоТ 1972 г.) свидетельствует о преемственности и учете советских традиций законотворческого процесса, тогда как в некоторых прибалтийских государствах (например, в Латвии и Эстонии) избран путь принятия обычных и консолидированных законов по отдельным институтам трудового права без полноценной кодификации законодательства о труде.

Во-вторых, сохранены с некоторыми корректировками многие правовые институты и традиционные подходы к регулированию тех или иных групп правоотношений по трудовому праву (перечневый способ определения оснований увольнения по инициативе нанимателя, свобода увольнения по желанию работника, принятого по трудовому договору с неопределенным сроком, закрытый перечень дисциплинарных взысканий и т. п.).

В-третьих, учтен исторический опыт развития зарубежного трудового права в части закрепления в законе лишь минимальных трудовых стандартов, которые могут расширяться в децентрализованном порядке (через коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты и трудовые договоры); проведена рецепция некоторых цивилистических конструкций (нормы о недействительности трудового договора); усилена гибкость в регулировании трудовых отношений (например, с руководителями организаций), предусмотрена возможность возмещения морального вреда и по другим позициям.

Достаточно уникален опыт кодификации трудового законодательства Казахстана. Это единственное из пяти сравниваемых государств, в котором первоначально был разработан и принят относительно небольшой Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10.12.1999¹³⁹, а затем с разницей всего в восемь лет (2007 и 2015 гг.) дважды разрабатывались и принимались ТК.

В Законе «О труде в Республике Казахстан», который первоначально состоял всего из 109 статей, не было осуществлено полноценной кодификации трудового законодательства, поскольку большой массив норм трудового права оказался за его рамка-

¹³⁹ Ведомости Парламента Респ. Казахстан. 1999. № 24. Ст. 1068.

ми. Вместе с тем данный Закон все же носил кодификационный характер и может быть оценен как мини-кодекс. Он включал в себя наряду с нормами Общей части (о сфере действия, принципах трудового права) и базовые нормы большинства институтов Особенной части трудового права: трудовой договор (ст. 9–31), коллективный договор (ст. 32–35), особенности регулирования труда с отдельными категориями работников (ст. 36–44), рабочее время (ст. 45–52), время отдыха (ст. 53–69), заработная плата (ст. 70–79), гарантии и компенсации (ст. 80–88), материальная ответственность (ст. 89–92), трудовая дисциплина (ст. 93–96), трудовые споры (ст. 97–101), контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде (ст. 102–109).

После семилетнего применения Закона «О труде в Республике Казахстан» все же был разработан и принят полноценный ТК Казахстана от 15.05.2007, который был введен в действие с 01.01.2008¹⁴⁰.

В целом позитивно оценивая ТК Казахстана 2007 г., казахстанские исследователи Е. Н. Нургалиева и А. Т. Мамедова писали о негативных аспектах его реформирования: «Несмотря на пятилетний срок действия ТК РК, Кодекс неоднократно подвергался изменениям и дополнениям практически ежегодно. Начиная с 2007 г. в него вносились изменения и дополнения семью законами иной отраслевой принадлежности и двумя специальными законами, посвященными только ТК РК. Последние изменения и дополнения внесены Законом РК от 17 февраля 2012 г. “О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РК”. Анализ всех внесенных изменений и дополнений показывает, что часть из них носит чисто технический характер, другая связана с изменениями в других отраслях права, третья – это изменения уточняющего либо разъясняющего характера. Коренных изменений, связанных с потребностями рыночных отношений, в отдельных институтах трудового права не произошло. Кодекс был дополнен новыми главами, которые, к сожалению, недостаточно продуманы и проработаны. Следовательно, ожидаемого позитивного влияния на качество в целом Трудового кодекса РК не состоялось, что не может не сказаться на практике регулирования трудовых отношений и обеспечении трудовых прав работников. Наблюдается увлече-

¹⁴⁰ Труд и охрана труда. Нормативные правовые акты Республики Казахстан / сост. Н. В. Гилева. Алматы : VIVAT, 2008. С. 6–154.

ние законодателя основными понятиями, используемыми в ТК РК вместо обеспечения механизма прямого действия конкретных статей»¹⁴¹.

Характерно, что уже в мае 2015 г. Президентом Казахстана Н. Назарбаевым было принято решение о разработке нового ТК Казахстана, а до этого поручено подготовить Концепцию проекта ТК Казахстана. Как отмечает еще один современный казахстанский ученый в сфере трудового права А. К. Надирова, «в Концепции проекта ТК Казахстана ставилась задача по переходу от жесткой и чрезмерной регламентации к минимизации государственного регулирования прав и обязанностей сторон трудовых отношений с одновременным усилением контроля за исполнением требований трудового законодательства»¹⁴². Во многом эта идея Н. Назарбаева в рамках реализации программы «100 шагов по реализации пяти институциональных реформ», сопровождающаяся либерализацией трудового законодательства, и была реализована с принятием ТК Казахстана от 23.11.2015, вступившего в силу с 01.01.2016¹⁴³. (Сравнительный анализ норм данного кодекса применительно к исследуемой теме будет представлен в § 2 гл. 3.)

Проведенный в первой главе работы исторический анализ позволил выявить ряд закономерностей становления и развития источников трудового права и законодательства в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России, обусловленных как схожими социально-политическими процессами и явлениями, так и принадлежностью их правовых систем к романо-германской правовой семье, а в период с 1917 по 1990 г. – к правовой семье социалистического права:

постепенный переход от господства правовых обычаев (особенно на казахских и кыргызских землях) к писаным (законодательным) источникам с распространением с XIX в. на территории современных Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана норм гражданского и фабричного законодательства Российской империи;

¹⁴¹ Нургалиева Е. Н., Мамедова А. Т. кызы. О состоянии казахского трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 3. С. 34–37.

¹⁴² Надирова А. К. Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм // Трудовое и соц. право. 2016. № 1. С. 37.

¹⁴³ URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-299.

кодификационный способ формирования и систематизации законодательства о труде, ставший основным после Октябрьской революции 1917 г. и укоренившийся на протяжении XX в. (КЗоТ РСФСР 1918 г., КЗоТ РСФСР и ЗСФСР 1922 г., КоТ БССР 1929 г., Основы законодательства о труде СССР и союзных республик 1970 г., КЗоТ РСФСР 1971 г., КЗоТы Армянской ССР, БССР, Казахской ССР, Киргизской ССР 1972 г. и др.);

дополнение централизованного регулирования трудовых и связанных с ними отношений коллективно-договорным регулированием в советских республиках (формально с 1918 г. и более активно – в 1920-е гг.) с постепенным сужением в СССР значения коллективных договоров как нормативного источника установления условий труда (к началу 1930-х гг.);

жесткая централизация и унификация советского трудового законодательства в ходе кодификации 1970-х гг., достигнутая за счет первоначального утверждения Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с последующим принятием КЗоТов РСФСР, Армянской, Белорусской, Казахской, Киргизской ССР с минимальными отличиями в регламентации трудовых и связанных с ними отношений;

сохранение после распада СССР, провозглашения государственных суверенитетов и независимости в 1990–1991 гг. приверженности к кодифицированному трудовому законодательству в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России и преемственности ряда трудовправовых конструкций, воспринятых из КЗоТов 1970 гг.;

первоначальное размежевание национального законодательства, разновременные разработка и принятие существенно различных структурно и содержательно трудовых кодексов в сравниваемых государствах с последующим постепенным их сближением путем учета законодательного опыта других государств – участников СНГ;

расширение видов и количества принимаемых нормативных правовых актов, дополняющих трудовые кодексы Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, а также усиление роли коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных (правовых) актов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

Глава 2

ФИЛОСОФСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ПРОБЛЕМЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

§ 1. ПОНЯТИЕ И СООТНОШЕНИЕ ИСТОЧНИКОВ И ФОРМ ПРАВА: ФИЛОСОФСКИЙ И ОБЩЕТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Понятие «источник («исток») права» использовалось уже в *Древнем Риме*. В частности, римский историк Тит Ливий имел законы XII таблиц «истоком всего государственного и гражданского права»¹⁴⁴. Схожим образом данный памятник древнеримского права оценивал и известный политический деятель и оратор Марк Тулий Цицерон¹⁴⁵. Законы XII таблиц, в которых отражались нормы права Древнего Рима V в. до н. э., «применялись по меньшей мере в течение последующих трех веков»¹⁴⁶. Исследователи римского частного права (Д. В. Дождев, И. Б. Новицкий, З. М. Черниловский) по-разному именуют источники (формы) римского права, выделяя порой их различные смыслы¹⁴⁷. Разработки римских юристов и Кодекс Юстиниана (*Corpus Juris Civilis*) оказали определяющее влияние на развитие романо-германской правовой семьи, к которой тяготеет право постсоветских республик¹⁴⁸, включая правовые системы государств – членов ЕАЭС, хотя некоторыми учеными (В. Н. Си-

¹⁴⁴ Ливий Т. История Рима от основания города: в 6 т. / ред. пер.: М. Л. Гаспаров [и др.]. М.: Наука, 1989. Т. 1. С. 145.

¹⁴⁵ Цицерон, М. Т. Три трактата об ораторском искусстве / пер. с лат. Ф. А. Петровского, И. П. Стрельниковой и М. Л. Гаспарова; под ред. М. Л. Гаспарова. М.: Науч.-изд. центр «Ладомир», 1994. С. 113.

¹⁴⁶ Савельев В. А. Римское частное право: проблемы истории и теории. М.: Юристъ, 1995. С. 8–9.

¹⁴⁷ См.: Дождев Д. В. Римское частное право: учебник для вузов / под ред. В. С. Нерсесянца. М.: ИНФРА-М: Норма, 1996. С. 77–116; Новицкий И. Б. Римское право. М.: Гуманит. знание, 1994. С. 13–14; Черниловский З. М. Римское частное право. М.: Проспект, 2001. С. 12–30.

¹⁴⁸ Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности / пер. с фр. В. А. Туманова. М.: Междунар. отношения, 1999. С. 21–22, 24; Василевич Г. А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина. 2-е изд., доп. Минск: Тесей, 2008. С. 33.

нюковым) обосновывается мнение об отнесении их к особой славянской правовой семье¹⁴⁹.

Развитие *естественно-правовой школы* правопонимания в Новое время (А. Волон, Т. Гоббс, Г. Гроций, Дж. Локк, Ш.-Л. Монтескье, Ж.-Ж. Руссо, Б. Спиноза и др.) имело своим результатом возрастающее значение, которое стало придаваться естественному праву по сравнению с позитивным, исходящим от государства¹⁵⁰. И хотя представители этого направления по-разному трактовали суть естественного права, в одном они все же сходились: позитивное право должно формироваться государством с опорой на естественное право, а при противоречиях второе должно иметь приоритет перед первым. Данный концептуальный и методологический подход во многом предопределил дальнейшее развитие теории правового государства, верховенства права и правового закона.

Концепция представителя классической немецкой философии *И. Канта* на соотношение законов нравственных и юридических, естественных и позитивных может быть кратко описана следующими тезисами: юридические законы (они могут быть и внешними по отношению к свободе воли) составляют часть этических законов (внутренние ограничители свободы лица); в свою очередь юридические (положительные) законы должны подчиняться естественным законам (всеобщему правовому закону), обязательность которых может быть познана *a priori*¹⁵¹. Как видим, концепция всеобщего правового закона с его нравственным наполнением во многом была построена в русле естественно-правовой теории правопонимания.

В фундаментальном труде немецкого философа *Г. В. Ф. Гегеля* «Философия права» мы находим рассуждения, затрагивающие проблему источников права и правообразования¹⁵². Для

¹⁴⁹ Синюков В. Н. Российская правовая система. Вопросы теории : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / СГАП. Саратов, 1995. С. 21; Его же. Российская правовая система. 2-е изд., доп. М. : Норма, 2010. 672 с.

¹⁵⁰ Нерсесянц В. С. Философия права : учебник для вузов. М. : ИНФРА-М: НОРМА, 1997. С. 448–497; Сильченко Н. В. Закон. Проблемы этимологии, социологии и логики / под ред. С. Ф. Сокола. Минск : Навука і тэхніка, 1993. С. 17–25.

¹⁵¹ Кант И. Основы метафизики нравственности. Критика практического разума. Метафизика нравов. Изд. 2-е. СПб. : Наука, С.-Петербург. изд. фирма, 2005. С. 274–276, 285.

¹⁵² Гегель Г. В. Ф. Философия права : пер. с нем. / ред.-сост. : Д. А. Керимов, В. С. Нерсесянц, М. : Мысль, 1990. С. 67.

Г. Гегеля право как самосознающая свобода проявляет себя в различных формах. Недостаток этого подхода можно усмотреть в смешении нравственных и правовых регуляторов, хотя в идеале право должно отражать нравственные устои общества. Теоретически это может произойти при отражении идей естественного права, соответствующих уровню нравственного развития общества, в позитивном праве. К сожалению, в действительности это далеко не всегда достижимо, но к этому идеалу следует стремиться, равно как к верховенству правового закона и построению правового государства.

В учениях представителей *исторической школы права* (особенно Ф. К. Савиньи и Г. Ф. Пухты) важнейшим источником права признавался правовой обычай, который определялся ими как результат саморазвития народного духа¹⁵³. Г. Ф. Пухта в известном труде «Обычное право» писал: «Das Recht ... ist das Resultata einer Volksthätigkeit»¹⁵⁴ («Право есть результат деятельности народа»). Соответственно закону как продукту деятельности законодателя представители исторической школы права отводили второстепенное значение среди источников права.

Взгляды *К. Маркса* о праве, оказавшие существенное влияние на развитие всей советской теории права, ставшей базисом современной отечественной теории права, отличались противоречивостью в разные периоды его становления как философа. В ранний период К. Маркс связывал сущность закона (точнее, права) с идеей свободы¹⁵⁵ (в русле философских учений И. Канта и Г. Гегеля); посещение лекций Ф. К. Савиньи также оказало влияние и на его взгляды о соотношении законов и правовых обычаев в русле исторической школы правопонимания, а в более поздних работах взгляды К. Маркса на законодательство резко изменились и получили политическую окраску. Сам К. Маркс считал иллюзией то, что «правовые нормы обязаны своим возникновением не экономическим отношениям, а формальной законодательной деятельности государства»¹⁵⁶.

¹⁵³ Новгородцев П.И. Историческая школа юристов. СПб. : Лань, 1999. С. 91.

¹⁵⁴ Puchta G.F. Das Gewohnheitsrecht: im 2 t. Erster Theil. Erlangen, 1828. S.139.

¹⁵⁵ Маркс К., Энгельс Ф. О праве / сост. А. Панферовым. М. : Изд-во коммерч. акад., 1925. С. 16.

¹⁵⁶ Там же. С. 311–312.

Среди *западных теоретиков права начала XX в.* нельзя обойти вниманием две фигуры: немецкого юриста Г. Еллинека и австрийско-американского ученого Г. Кельзена.

В учении Г. Еллинека правовые нормы представлялись по своей природе не столько принудительными, сколько гарантированными¹⁵⁷. Данный ученый-юрист давал в своих работах оценку и такому новому для начала XX в. явлению, как коллективный договор, который имеет своим источником волю сторон, но при этом этим договором создаются новые правовые нормы¹⁵⁸.

В своей чистой теории права Г. Кельзен пытался с позиций юридического позитивизма и нормативизма избежать всех слабых мест как естественно-правовой теории, так и исторической школы права. Выстраивая иерархию структуры правопорядка, Г. Кельзен ставил вслед за конституцией общие нормы, содержащиеся в законодательстве и правовых обычаях¹⁵⁹. Причем правовым обычаем он признавал только тот обычай, обязательность которого основана на коллективной или индивидуальной воле правотворческого органа. Фундаментом же всей системы права он считал основную норму (*basic norm*) – критерий действительности и справедливости всего позитивного права, которую и должна закреплять конституция государства¹⁶⁰. В подходе Г. Кельзена к основной норме усматривается продолжение рассмотренной выше концепции И. Канта с его «основным законом» чистого практического разума.

Среди *дореволюционных русских теоретиков права* также наблюдался плюрализм мнений о понятии и видах источников права: гегельянец Б. Н. Чичерин, сравнивая положительное право (в том числе такие его формы, как обычай, закон и право юристов) и естественное право как «систему общих юридических норм, вытекающих из человеческого разума и долженствующих служить мерилom и руководством для положительного законодательства»¹⁶¹, не различал источников и форм права. Н. Л. Дю-

¹⁵⁷ Еллинек Г. Право современного государства. / пер. под ред. В. М. Гессена и Л. В. Шалланда. СПб. : Изд. тов-ва «Общественная польза», 1903. Т. 1. Общее учение о государстве. С. 220.

¹⁵⁸ Там же. С. 218.

¹⁵⁹ Kelsen H. Pure Theory of Law / Transl. by M. Knight. Berkeley: Univ. of California Press, 1967. P. 224.

¹⁶⁰ Ibid. P. 217–222.

¹⁶¹ Чичерин Б. Н. Философия права. СПб. : Наука, 1998. С. 86–87.

вернуа, специально исследовавший источники права и суд в Древней Руси, к источникам права помимо закона относил также доктрину, обычное право и даже сделки (например, завещания князей)¹⁶². Н. М. Коркунов предложил следующее понимание источников права как технического термина: «Эти формы объективирования юридических нормъ, служащія признаками ихъ обязательности въ данномъ обществе и въ данное время, называются *источниками права*»¹⁶³. По мнению другого дореволюционного теоретика права Е. Н. Трубецкого, под источниками права следует понимать «только те именно причины и силы, которые сообщают тем или другим правилам значение правовых норм, т. е. обуславливают собой их *обязательность*»¹⁶⁴. Еще один русский теоретик права и цивилист Г. Ф. Шершеневич писал: «Формы выражения права, которые имеют значение обязательныхъ средствъ ознакомленія съ действующимъ правомъ, называются источниками права. Такими источниками признаются въ настоящее время законъ и обычай»¹⁶⁵. Интересно, что уже в начале XX в. позитивист Г. Ф. Шершеневич предложил отказаться от термина «источники права» в пользу категории «формы права» для разграничения с той силой, которая творит право. Так же, как и Н. М. Коркунов, Г. Ф. Шершеневич считал обязательность признаком источника права, причем она должна основываться на законе¹⁶⁶. Основатель социологической школы правопонимания в России С. А. Муромцев подходил к этой проблеме шире, рассматривая право не как совокупность юридических норм, а как правопорядок, т. е. «существующий или существовавший порядок отношений» (по существу – правоотношений). Соответственно к источникам права помимо закона и обычного права он относил также право юристов и судебную практику¹⁶⁷. По мнению В. М. Хвостова, источники права – это «те формы, в которых возникают и получают обя-

¹⁶² См.: Дювернуа Н. Л. Источники права и суд в Древней России: опыты по истории русского гражданского права / предисл. А. В. Коновалова. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 396 с.

¹⁶³ Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. Изд. 7-е. СПб. : Изд. юрид. кн. маг. Н. К. Мартынова, 1907. С. 283.

¹⁶⁴ Трубецкой Е. Н. Энциклопедия права. СПб. : Лан», 1999. С. 97.

¹⁶⁵ Шершеневич Г. Ф. Общее учение о правъ и государствѣ. М. : Тип. т-ва И. Д. Сытина, 1911. С. 97.

¹⁶⁶ Там же. С. 97–98.

¹⁶⁷ Муромцев С. А. Определение и основное разделение права / вст. статья, коммент. Ю. И. Гревцова. 2-е изд., доп. СПб. : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. С. 141–151.

зательную силу юридическіе нормы»¹⁶⁸. Как видим, акцент здесь делается на формальной стороне понятия «источник права».

И. В. Михайловский разграничивал *материальные источники* права, которые можно свести в конечном счете к субъективному правосознанию, и *формальные источники* права, под которыми понимал «*тотъ высшій авторитетъ даннаго общества, который санкціонуруетъ все юридическіе нормы*»¹⁶⁹. Основатель психологической теории правопонимания Л. И. Петражицкий полагал: «То, что господствующее учение принимает за обычное право, законное право и т. д., т. е. веления законодателей и т. д., не есть само позитивное право, а разве только «источник» его, факты, вызывающие в психике знающих о них позитивные правовые переживания»¹⁷⁰. Представитель феноменологического направления в правопонимании Н. Н. Алексеев считал, что учение об источниках позитивного права необходимо свести к изучению нормативных фактов в праве. Полемизируя с Л. И. Петражицким, Н. Н. Алексеев относил к нормативным фактам (по сути – источникам права) «такие факты, которые по внутренней природе своей, по присущему им логосу обязывают к определенным действиям и требуют их»¹⁷¹. В качестве таких фактов (источников) он называет, например, такие акты, как обещание, договор, соглашение, учредительные акты.

В советской юридической науке можно выделить несколько этапов, связанных с широким и узким правопониманием, что во многом обуславливало трактовку источников и форм права.

На первом этапе (1920-е гг.) ряд ученых-теоретиков (П. И. Стучка, Е. Б. Пашуканис) в острой полемике с ортодоксами нормативизма пытались отстоять идеи широкого правопонимания, включения в понятие права также правоотношений и (или) правосознания. Рассуждения П. И. Стучки о соотношении права и закона были в русле социологического правопони-

¹⁶⁸ Хвостовъ В. М. Общая теорія права. Элементарный очеркъ. 6-е изд., испр. и доп. М. : Тип. Вильде, 1914. С. 85.

¹⁶⁹ Михайловский И. В. Очерки философии права: в 2 т. Томск : Изд. кн. маг-на В. М. Посохина, 1914. Т. 1. С. 243.

¹⁷⁰ Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. СПб. : Лань, 2000. С. 412.

¹⁷¹ Алексеев Н. Н. Основы философии права. СПб.: Лань, 1999. С. 151–152.

¹⁷² Стучка П. И. Революционная роль права и государства. Общее учение и право; 3-е изд., пересм. и доп. М. : Изд-во коммерч. акад., 1924. С. 3–4; Его же. Учение о государстве и о Конституции Р.С.Ф.С.Р. 2-е изд. М. : Красная новь, 1923. С. 16.

мания¹⁷². Другой представитель широкого правопонимания Е. Б. Пашуканис связывал форму права с общественными отношениями, деятельностью суда и судебным процессом¹⁷³. Позднее Е. Б. Пашуканису пришлось отказаться от многих своих идей, заняться самокритикой¹⁷⁴, что не уберегло его от идеологических преследований. Подходы этих двух ученых-теоретиков в основном совпадали с социологическим учением о праве С. А. Муромцева, связывавшего сущность объективного права не столько с нормами права, сколько с самими общественными отношениями.

К концу 1930-х гг. после известного общесоюзного совещания 1938 г. под руководством А. Я. Вышинского дискуссия о сущности и понятии права была на длительный период приостановлена, инакомыслящие юристы объявлены врагами народа, а единственным правильным пониманием права стала его трактовка как «надстройки над экономическим базисом», «инструмента, который обслуживает нужды господствующего класса», «воли господствующего класса, возведенной в закон»¹⁷⁵. Приведем характерное высказывание А. Я. Вышинского о значении закона: «...закон есть только форма, только один из способов выражения правосознания господствующего в данном обществе класса»¹⁷⁶. Таким образом, с 1930-х и до середины 1960-х гг. в правовой науке (включая теорию права и науку трудового права) в СССР повсеместно господствовала нормативистская (легистская) концепция правопонимания с марксистско-ленинским идеологическим наполнением. Классовая природа государства и права красной нитью проходила через учение о праве К. Маркса (позднего периода), развитое Ф. Энгельсом и В. И. Лениным¹⁷⁷. Суть большевистского правопонимания сводилась к нормативизму, т. е. к отождествлению права и закона. Единственной допустимой формой (источником) права при таком подходе признавалось законодательство (нормативные правовые акты).

¹⁷³ Пашуканис Е. Б. Общая теория права и марксизм. 3-е изд. М. : Изд-во коммерч. акад., 1927. 128 с.

¹⁷⁴ Пашуканис Е. Б. За марксо-ленинскую теорию государства и права. М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1931. С. 17–21.

¹⁷⁵ Александров Н. Г. Сущность права (к вопросу о сущности исторических типов права). М. : Гос. изд. юрид. лит., 1950. С. 54.

¹⁷⁶ Вышинский А. Я. К положению на фронте правовой теории. М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1937. С. 24.

¹⁷⁷ Ленин В. И. О трудовом законодательстве. М. : Госполитиздат, 1959. 519 с.

В советской теории государства и права уже с 1940-х гг. учеными-теоретиками высказывались идеи о разграничении источников права в материальном и формальном смысле (под последним обычно понималась внешняя форма, которая придает норме права общеобязательную силу). В научной литературе термин «источник права» продолжал употребляться и в значении памятника права, источника познания права.

Советский теоретик права Л. С. Явич, основываясь на марксистско-ленинском учении, полагал, что «с точки зрения всего общественного развития экономика представляет собой содержание, а правовые нормы – форму, опосредующую это содержание»¹⁷⁸. В русле экономико-материалистического учения Л. С. Явич писал и об источниках права: «Источником права являются материальные условия жизни общества, господствующих тип производственных отношений»¹⁷⁹.

Вопросы источников и норм права исследовались также в работах теоретиков права других стран «социалистического лагеря»: венгерского ученого И. Сабо¹⁸⁰ и румынского ученого А. Нашиц. Последней все подходы по проблеме источников права разделены на две большие концепции: генетические (поиск источника, из которого черпается право) и гносеологические (источник действующего права в формальном смысле). А. Нашиц на основе материалистической философии, пытаясь примирить обе концепции, констатирует, что есть «данность» права, которая выражается в фактах как материального, так и духовного порядка¹⁸¹.

А. В. Мицкевич в монографии, посвященной актам высших органов советского государства, кратко высказывается в пользу плодотворности рассмотрения различных ступеней формы права (внутренняя и внешняя). В норме права он видел «не только внутреннюю форму, но и содержание одновременно»¹⁸². В таком

¹⁷⁸ Явич Л. С. Советское право – регулятор общественных отношений в СССР. Сталинабад, 1957. С. 23–24.

¹⁷⁹ Явич Л. С. Общая теория права. Л. : Изд-во ЛГУ, 1976. С. 112.

¹⁸⁰ Сабо И. Основы теории права : пер. с венг. / под ред. и с вступ. словом В. А. Туманова. М. : Прогресс, 1974. 269 с.

¹⁸¹ Нашиц А. Правотворчество. Теория и законодательная техника / пер. с рум. И. Фодор ; под ред. Д. А. Керимова, А. В. Мицкевича. М. : Юрид. лит., 1974. С. 10–11.

¹⁸² Мицкевич А. В. Акты высших органов советского государства. Юридическая природа нормативных актов высших органов государственной власти и управления СССР / ВНИИСЗ. М. : Юрид. лит, 1967. С. 33.

подходе есть недостатки. Во-первых, непонятно, зачем усложнять юридическую терминологию, вводя три тождественных термина (норма права = внутренняя форма права = содержание права). Во-вторых, в данном подходе происходит отождествление формы и содержания, что противоречит законам диалектики. Позднее А. В. Мицкевич в одном из учебников отождествил форму права и юридический источник¹⁸³. Полагаем, отождествление форм и источников права допустимо в учебных целях, но в научном плане это неверно ввиду этимологического несовпадения и многозначности данных понятий.

Одна из первых в СССР монографий по проблемам форм права была написана А. Ф. Шебановым¹⁸⁴. Последний вслед за Г. Ф. Шершеневичем призывал отказаться от категории «источник права» в пользу термина «форма права». Кроме того, он предложил разграничивать внешнюю и внутреннюю форму права. Под внутренней формой права ученый предложил *«понимать внутреннюю организацию права, порождаемую в конечном счете отражением в волевом содержании права экономического строя общества на данном этапе его развития»*¹⁸⁵. А. Ф. Шебанов отождествляет систему права с внутренней формой права, что представляется не совсем обоснованным. Во-первых, категория «система права» хорошо устоялась в правовой науке, поэтому удвоение терминов ничего нового в знание о системе права не привносит. Во-вторых, при таком подходе теряется содержание права, растворяясь или даже смешиваясь с внутренней формой. В-третьих, здесь усматривается некоторая неточность с точки зрения соотношения философских категорий «форма» и «содержание». В философских энциклопедических словарях содержание определяется следующим образом: «есть “что” в “как” формы, есть то, что наполняет форму и из чего она осуществляется»¹⁸⁶. Категория «форма» в философии многозначна: «внешнее очертание, наружный вид предмета»; «внешнее выражение какого-либо содержания»; «внутреннее строение, структура, определенный и определяю-

¹⁸³ Общая теория государства и права : Академ. курс в 2 т. / под общ. ред. М. Н. Марченко. М. : Изд-во «Зерцало», 1998. Т. 2: Теория права. С. 133.

¹⁸⁴ Шебанов А. Ф. Форма советского права. М. : Юрид. лит., 1968. 216 с.

¹⁸⁵ Там же. С. 23.

¹⁸⁶ Философский энциклопедический словарь / сост. : Е. Ф. Губский [и др.]. М. : ИНФРА·М, 2005. С. 422.

щий порядок предмета или порядок протекания процесса в отличие от его «аморфного» материала (материи), содержания или содержимого»¹⁸⁷. По всей вероятности, в трактовке отождествления внутренней формы права с системой права А. Ф. Шебанов исходил из последнего значения «формы», т. е. понимая под ней внутреннее строение, структуру определенных явлений. Правда, и при таком подходе остается непонятным, почему в качестве таких явлений данным автором взята исключительно система права, ведь право проявляется в различных ипостасях (правовых системах, системах права, правовых нормах, процедурах, отношениях, принципах и т. д.).

В современных условиях (плюрализма подходов к правопониманию, развития различных наук, изучающих системы) вряд ли оправданно отождествлять внутреннюю форму права и его систему. Система права, а вместе с ней и отдельные ее элементы (нормы, правовые институты, отрасли и др.) представляют собой не форму, а, наоборот, содержание права (единичные правовые предписания или совокупность норм права), регламентирующих определенный вид (род, группу, конкретную разновидность) общественных отношений.

Среди внешних форм права в историческом срезе А. Ф. Шебанов упоминал нормативно-правовые акты, правовые обычаи, судебные прецеденты и др. Вместе с тем внешней формой права социалистического типа ученым признавалась исключительно система нормативно-правовых актов¹⁸⁸. Для сравнения: белорусские ученые А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбаток, В. А. Кучинский к источникам права как в Беларуси, так и России более обоснованно относят нормативный правовой акт, нормативный договор и правовой обычай¹⁸⁹.

Проблемой источников и форм права в советской науке теории права специально занимался также С. Л. Зивс, который опубликовал по ней две монографии в 1960 и 1981 гг. В первой работе, посвященной анализу и критике форм права в современных империалистических государствах, на основе глубокого ис-

¹⁸⁷ Философский энциклопедический словарь / сост. : Е. Ф. Губский [и др.]. М. : ИНФРА-М, 2005. С. 489.

¹⁸⁸ Шебанов А. Ф. Система советского социалистического права. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1961. С. 25.

¹⁸⁹ Вишневский А. Ф., Горбаток Н. А., Кучинский В. А. Общая теория государства и права: учебник / под общ. ред. проф. В. А. Кучинского. М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2004. С. 325.

следования зарубежного законодательства и литературы С. Л. Зивсом были выделены тенденции в развитии системы источников права стран Запада¹⁹⁰. В дальнейшем мы увидим, что многие из тенденций, характерных для «западных» форм права в середине XX в., стали в той или иной степени проявляться в современной системе источников трудового права государств – членов ЕАЭС. Во второй монографии С. Л. Зивс сформулировал следующие определения источников: внешняя форма объективизации права, оболочка бытия правовой нормы; внешняя форма установления правовой нормы государством (или по поручению государства, или с санкции, одобрения государства)¹⁹¹. Как видим, определяя источники права, автор концентрирует внимание именно на формально юридическом аспекте этого понятия, предлагая использовать более точный, на его взгляд, термин – источник норм права. Полагаем, такой термин в большей степени соответствует нормативистскому правопониманию и несколько неудачен в условиях современного плюрализма подходов к сущности права. Для целей нашей работы представляю интерес взгляды С. Л. Зивса по вопросу вертикальной структуры системы источников права. Среди специфических свойств источников права как системы ученый выделял иерархическую структуру, о чем до него в 1930-е гг. писал австрийский юрист Г. Кельзен.

Из коллективных работ по советской общей теории права выделим четырехтомный курс марксистско-ленинской общей теории государства и права, изданный в СССР в начале 1970-х гг. К основным видам источников права в этом курсе были отнесены: 1) закон; 2) нормативные акты органов государственного управления; 3) обычай; 4) судебная практика и судебный прецедент; 5) юридическая наука; 6) нормативные акты общественных организаций; 7) нормативные акты частных организаций; 8) договор¹⁹².

В одной из первых своих монографий 1962 г. видный советский и российский теоретик права Д. А. Керимов рассмотрел

¹⁹⁰ Зивс С. Л. Развитие формы права в современных империалистических государствах. М. : Изд-во акад. наук СССР, 1960. С. 25–120, 173–213.

¹⁹¹ Зивс С. Л. Источники права. М. : Наука, 1981. С. 9–10.

¹⁹² Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия : в 4 т. / С. Н. Братусь [и др.]. М. : Юрид. лит., 1970. Т. 1. С. 584–591.

формы систематизации законодательства, значение, этапы и методы кодификации законодательства¹⁹³. Тот же ученый уже в современный период вслед за А. Ф. Шебановым обосновывает различие внутренней и внешней формы права, правда, несколько иначе – в преломлении к правовой норме. Внутреннюю форму правовой нормы он сводит к ее структуре, а внешнюю – к источнику права в формальном смысле¹⁹⁴.

Монографическое исследование проблем теории и методологии источников права было проведено украинским ученым-теоретиком Н. М. Пархоменко¹⁹⁵, в котором наряду с классическими вопросами анализировались источники права в свете концепций правопонимания, перспективы их развития.

Остановимся на взглядах на исследуемую проблему известного теоретика права С. С. Алексеева. В известном двухтомнике по общей теории права один из разделов он посвятил правовым актам. Причем их он подразделял, во-первых, на нормативные и индивидуальные, во-вторых, на нормативные юридические акты, интерпретационные акты нормативного или индивидуального характера, акты применения права и акты реализации прав и обязанностей¹⁹⁶. Данный теоретик выделял только три источника права (нормативный юридический акт, санкционированный обычай и судебный, или административный, прецедент), причем *«юридический источник всегда и во всех случаях коренится в протворческом решении компетентного государственного органа»*¹⁹⁷. В переизданном в 2008 г. учебнике С. С. Алексеев уточнил наименование третьего источника – *«прецедентный индивидуальный (в основном судебный) акт»*¹⁹⁸.

Современный российский ученый Г. И. Муромцев в одном из учебников под источником права предлагал понимать «обуслов-

¹⁹³ Керимов Д. А. Кодификация и законодательная техника. М. : Госюриздат, 1962. 104 с.

¹⁹⁴ Керимов Д. А. Проблемы общей теории права и государства: в 3 т. М. : Совр. гуманитар. ун-т, 2002. Т. 2. С. 114.

¹⁹⁵ Пархоменко Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології : моногр. Київ : Юрид. думка, 2008. 336 с.

¹⁹⁶ Алексеев С. С. Общая теория права : в 2 т. М. : Юрид. лит., 1982. Т. 2. С. 199.

¹⁹⁷ Там же. С. 204.

¹⁹⁸ Алексеев С. С. Общая теория права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 231.

ленный характером правопонимания данного общества способ признания социальных норм в качестве обязательных»¹⁹⁹. Недостаток этого определения усматривается в том, что в любом демократическом обществе существует плюрализм идей, мнений, а значит, и подходов к правопониманию, а это означает невозможность выявить общее правопонимание данного общества. В другой работе тот же ученый подчеркивает значимость построения источников права в систему на основе принципа иерархической соподчиненности. Среди новейших тенденций в развитии источников права этот исследователь отмечает «активную интеграцию в национальные правовые системы (и системы источников права) норм международного права»²⁰⁰.

Интересны взгляды на понятие форм и источников права еще одного видного российского теоретика и философа права В. С. Нерсесянца. Еще в 1983 г. данный автор отмечал, что «правовые нормы, правовое сознание, правовые принципы, правовые формы, правовые отношения и т. д. – это составные элементы единого понятия права как формы. Эти элементы – различные способы бытия и выражения одного и того же правового начала и права вообще»²⁰¹. Характеризуя формы существования (бытия) права, данный ученый в рамках разработанной им юридико-либертарной концепции правопонимания исходит из широкого подхода о том, что «вообще право существует везде, во всех тех случаях и формах, где соблюдается и применяется принцип формального равенства», а именно: в правовой норме, правовом отношении, в правосознании, в правосубъектности, в правовых процедурах²⁰². Перечисляя основные виды источников (форм) позитивного права наряду с традиционными шестью видами, он упоминает и естественное право, считая его источником позитивного права. Полагаем, что в указанном подходе имеется логическое противоречие как естественно-правовой, так и юридико-либертарной концепции правопонимания. Если фор-

¹⁹⁹ Теория права и государства : учебник для вузов / под ред. Г. Н. Манова. М. : БЕК, 1996. С. 149.

²⁰⁰ Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / Варламова Н. В. [и др.]; под общ. ред. В. С. Нерсесянца. М. : Норма, 2008. С. 266.

²⁰¹ Нерсесянц В. С. Право и закон. Из истории правовых учений. М. : Наука, 1983. С. 355.

²⁰² Нерсесянц В. С. Философия права : учебник для вузов. М. : ИНФРА-М : Норма, 1997. С. 50–51.

мами бытия права признавать естественное и позитивное право, то вряд ли правильно считать первое источником второго. Естественное право в идеале должно быть не внешней формой (источником) позитивного права, а его сущностью. Более обоснованно и плодотворно, на наш взгляд, наряду с источниками позитивного права вести речь об источниках (формах) естественного права²⁰³, к которым можно причислять документы, фиксирующие общепризнанные принципы международного права, а также конституции, закрепляющие конституционные принципы, провозглашающие естественные (прирожденные, неотъемлемые) права человека.

Обращаясь к взглядам ученого-теоретика М. Н. Марченко, согласимся с его мнением о том, что *«форма права, как и само право, весьма многогранна, многослойна и многозначна»*, поддержим идею о том, что форму следует рассматривать не только как юридическую, но и философскую категорию, о тесной связи формы с сущностью и содержанием права²⁰⁴. Ученый пытается примирить крайние подходы по вопросу соотношения формы и источника права (отождествление и полное несовпадение)²⁰⁵.

Кратко рассмотрим взгляды другого ученого-теоретика – А. В. Полякова на проблему источников права с позиции феноменолого-коммуникативной концепции права. Исходя из широкого правопонимания (право как «определенный порядок отношений, основанный на правовых нормах, но выражающийся в реализуемых **субъектами взаимных правах и обязанностях**»), А. В. Поляков констатирует многообразие значений понятия «источник права» в генетическом смысле (материальные, идеологические и юридические источники), а также текстуальные и внетекстуальные источники права²⁰⁶. Коммуникативная теория с ее различением правовой нормы и правового текста, хотя и отличается оригинальностью, но усложняет решение проблемы источников (форм) права и несколько оторвана от практики.

²⁰³ Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 74–75.

²⁰⁴ Марченко М. Н. Источники права : учеб. пособие. М. : ТК Велби: Проспект, 2005. С. 31–32.

²⁰⁵ Там же. С. 57.

²⁰⁶ Поляков А. В. Общая теория права. Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода : курс лекций. СПб. : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. С. 649.

В докторской диссертации С. В. Бошно на тему «Формы права: теоретико-правовое исследование» сформулировано следующее авторское определение: «Форма права – это объективированное надлежащим образом правовое установление, которое длительно и единообразно воплощается в юридической практике, поведении субъектов права, гарантировано к исполнению силой авторитета и (или) государственного принуждения, признано субъектами права в качестве регулятора общественных отношений»²⁰⁷. В данном определении вызывает возражение слово «длительно», которое является весьма неопределенным (длительно – месяц, год, 10 лет). В другой работе С. В. Бошно высказывалась за разграничение и сосуществование терминов «источник права» и «форма права», наличие у обоих терминов «собственного, специфического смысла»²⁰⁸. В действительности она под видом анализа форм права исследовала фактически «источники права в формальном смысле». Подход С. В. Бошно к замене источников права (в формальном смысле) формами права – несколько модифицированное развитие идеи А. Ф. Шебанова, но с отнесением к формам права только внешней их стороны.

В завершение анализа теоретических разработок советских и российских ученых-теоретиков подчеркнем, что вышеуказанными работами ученых эта тема не исчерпывается. Уже после распада СССР в России выходил ряд пособий и монографий по проблемам источников, отдельных их видов (конституция, закон) и пр.²⁰⁹, защищалось немало диссертаций по проблемам источников права²¹⁰, которые внесли свою лепту в исследование источников и форм права.

²⁰⁷ Бошно С. В. *Формы права: теоретико-правовое исследование* : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. М., 2005. С. 13.

²⁰⁸ Бошно С. В. *Правотворчество: путь от источника к форме права* : лекции / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. М. : РАГС, 2002. С. 7.

²⁰⁹ См., например: Конституция, закон, подзаконный акт / И. В. Котельская и [др.]. М. : Юрид. лит., 1994. 135 с.; *Источники российского права. Вопросы теории и истории: учеб. пособие* / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Норма, 2009. 336 с.; Дробышевский С. А., Данцева Т. Н. *Формальные источники права*. М. : Норма: ИНФРА-М, 2011. 160 с.

²¹⁰ См., например: Богдановская И. Ю. *Источники права на современном этапе развития «общего права»* : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Ин-т государства и права РАН. М., 2007. 48 с.; Гаджинова Ф.М. *Источники права и их система в современном российском праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01* / Рос. ун-т дружбы народов. М., 2004. 24 с.; Клименко А. М. *Источник права как проявление сущности правовой действительности (философско-культурологический аспект)* : автореф. дис. ... канд. фило-соф. наук : 09.00.13. Ставрополь, 2006. 20 с. и др.

Рассмотрим взгляды современных белорусских ученых-теоретиков на проблему источников и форм права.

Видным ученым-юристом Г. А. Василевичем было подготовлено монографическое исследование по проблемам источников белорусского права²¹¹. В нем автор анализирует понятие источника права, дает ему общую характеристику, обосновывает авторскую научную классификацию и иерархическую «пирамиду» источников права Беларуси (начиная от Конституции и заканчивая локальными нормативными правовыми актами). Отмечая научную обоснованность и практическую значимость предложенной Г. А. Василевичем общей системы источников права Беларуси, полагаем, что она нуждается в дальнейшем развитии и детализированной проработке с учетом отраслевых особенностей, в том числе трудового права. В многочисленных работах (монографии, пособия, комментарии и статьи) Г. А. Василевич детально анализирует Конституцию Республики Беларусь, законы и иные нормативные правовые акты, международные договоры, акты Конституционного суда, судебный прецедент, особенности решений ЕЭК. Подробнее взгляды данного ученого рассмотрим в других главах настоящей работы.

В Беларуси проблемой источников права долгое время занимается ученый-теоретик Н. В. Сильченко, чья докторская диссертация была посвящена проблемам верховенства закона²¹². В монографии 1993 г. он предпринял попытку выработать новую концепцию верховенства закона, отвечающую новым правовым реалиям в условиях реформирования правовой системы. Закон юридический, по мнению Н. В. Сильченко, в идеале должен следовать закону социальному (закономерностям социально-экономического развития)²¹³. Интересны взгляды Н. В. Сильченко на понятие и соотношение источников и форм права и классификацию источников права²¹⁴. В монографии «Теория ис-

²¹¹ Василевич Г. А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина. 2-е изд., доп. Минск : Тесей, 2008. 214 с.

²¹² Сильченко Н. В. Проблемы верховенства закона : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Бел. гос. ун-т. Минск, 1993. 52 с.

²¹³ Сильченко Н. В. Закон: Проблемы этимологии, социологии и логики. Минск : Навука і тэхніка, 1993. С. 56–60.

²¹⁴ Сільчанка М. У. Праблемы азначэння паняцця, вызначэння відаў, юрыдычнай сілы і сістэмы крыніц сучаснага беларускага права // Весн. Гродз. дзярж. ун-та. 2008. № 4. С. 11–17.

точников белорусского права» (2012) Н. В. Сильченко предпринял попытку разработки отечественной теории источников права с обоснованием их авторского понятия, подробной классификацией по девяти критериям и анализом ряда групп и видов источников национального права²¹⁵.

Среди общетеоретических работ белорусских ученых, связанных с темой исследования, следует упомянуть монографию Л. О. Мурашко «Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь», в которой содержатся интересные, хотя порой и не бесспорные, подходы к пониманию правообразования и правотворчества. Так, по мнению Л. О. Мурашко, «правовая норма и закон... представляют собой одноуровневые явления, способные сблизить “идеи о праве” и законодательный путь к праву»²¹⁶. Полагаем, не вполне корректно соотносить правовые нормы и закон как одноуровневые понятия. Правовые нормы и закон (в собирательном смысле) с позиции юридического позитивизма рассматриваются как содержание и форма, с точки зрения других типов правопонимания их соотношение еще сложнее. Очевидно, что правовые нормы могут содержаться не только в законах, но и в других НПА (в том числе разноуровневых).

Изучению источников (форм) права, а также проблемам правотворчества посвящены соответствующие главы в учебниках и учебных пособиях, изданных белорусскими авторами²¹⁷, анализ которых мы оставляем за рамками монографии.

Рассмотрев понятие источников права и его соотношение с формами права в римском частном праве, дореволюционной, со-

²¹⁵ Сильчанка М. У. Тэорыя крыніц беларускага права / УА «Гродзенскі дзярж. ун-т імя Я. Купалы». Гродна : ГрДУ імя Я. Купалы, 2012. 253 с.

²¹⁶ Мурашко Л. О. Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь. Минск : Беларус. навука, 2008. С. 28.

²¹⁷ См., например: Вишневский А. Ф., Горбатов Н. А., Кучинский В. А. Общая теория государства и права: учебник / под общ. ред. проф. В. А. Кучинского. М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2004. 640 с.; Дробязко С. Г., Козлов В. С. Общая теория права: учеб. пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. Минск : Амалфея, 2009. 484 с.; Калинина Э. А., Козик А. Л. Общая теория государства и права. Минск : Молодежное, 2011. 160 с.; Лагун Д. А. Общая теория права : курс лекций. Минск : Беларус. гос. ун-т, 2010. 184 с.; Общая теория права : пособие / В. А. Абрамович [и др.] ; под общ. ред. С. Г. Дробязко, С. А. Калинина. Минск : БГУ : Четыре четверти, 2014. 416 с.; Соколова А. А. Законодательный процесс: основные понятия и институты : учеб.-метод. пособие. Минск : ЕГУ, 2003. 32 с. и др.

ветской и современной философии и теории права, обратимся к этимологии, а затем сформулируем и обоснуем авторскую концепцию понятия и соотношения форм и источников права, которая в дальнейшем будет использована в качестве основы при анализе проблем источников трудового права.

С точки зрения этимологии, как уже отмечалось, оба понятия (источник права и форма права) многозначны, полисемантические. В «Словаре русского языка» С. И. Ожегова дается три значения слова «источник», из которых два совместимы с областью права: 1) «то, что дает начало чему-н., откуда исходит что-н.»; 2) «письменный памятник, документ, на основе которого строится научное исследование»²¹⁸. В том же словаре содержится девять значений слова «форма», из которых к правовой действительности могут относиться следующие: а) «вид, тип, устройство, структура, внешнее выражение чего-н., обусловленные определенным содержанием»; б) «установленный образец чего-н.»²¹⁹. Полагаем, что разнообразие смыслов анализируемых понятий требует и адекватного их использования в области юриспруденции (в различных смыслах). Определяя понятие «форма» на основе законов диалектики, правильнее связывать и сопоставлять ее скорее с содержанием, нежели с источниками. Как подчеркивается в философском энциклопедическом словаре, «содержание и форма – философские категории, во взаимосвязи которых содержание, будучи определяющей стороной целого, представляет единство всех составных элементов объекта, его свойств, внутр. процессов, связей, противоречий и тенденций, а форма есть способ существования и выражения содержания»²²⁰. Схожие определения даются и в учебной литературе по философии²²¹.

С учетом вышеизложенного в данной работе будем исходить из философского и этимологического понимания «формы» как внешнего выражения (проявления) содержания тех или иных

²¹⁸ Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. М. : Рус. яз., 1982. С. 229.

²¹⁹ Там же. С. 761.

²²⁰ Философский энциклопедический словарь / редкол.: С. С. Аверинцев [и др.]. 2-е изд. М. : Сов. энцикл., 1989. С. 595.

²²¹ См., например: Спиркин А. Г. Философия : учебник. М. : Гардарика, 2000. С. 301–302; Философия : учеб. пособие для студентов вузов / В. Ф. Берков [и др.]; под общ. ред. Ю. А. Харина. 3-е изд., доп. и испр. Минск : ТетраСистемс, 2000. С. 405, 407.

явлений. Другими словами, в дихотомии «форма и содержание» первое (форма) – внешняя, а второе (содержание) – внутренняя сторона явления.

В самом общем плане под **формами права** нами понимаются *способы внешнего выражения права, бытия его содержания*. В научных целях целесообразно рассматривать формы права в широком и узком смыслах.

Под **формами права в широком смысле** нами понимаются *разнообразные способы внешнего выражения и бытия права в его различных смыслах и сущностных проявлениях* (субъективное и объективное; естественное, позитивное и божественное; как норм права, правоотношений и правовых идей). Так, формами существования и реализации субъективного права выступают индивидуальный договор (гражданско-правовой, трудовой, ученический и пр.), односторонняя сделка (доверенность, завещание), судебное решение по конкретному спору и т. д. Формой естественного права являются общепризнанные принципы международного права и конституционные принципы, провозглашающие права человека. Формы позитивного права в основном совпадают с юридическими источниками в формальном смысле (нормативные правовые акты, нормативные договоры, судебные прецеденты, обычное право). Формой божественного права в отдельных странах в основном традиционной правовой семьи выступают религиозные книги (Коран, Веды). Применительно к таким ипостасям права, как правовые нормы, правоотношения и правовые идеи, формы их выражения также различны: нормы права существуют чаще всего в различных формах позитивного права, формой правоотношений выступают субъективные права и обязанности их участников, а формой правовых идей – правосознание, отражающее правовые доктрины и принципы права.

Формы права в узком смысле – *это способы внешнего выражения (фиксации) норм объективного права*. Соответственно можно выделить две основные формы объективного права: писаное и неписаное. *Писаной форме* объективного права соответствуют такие источники права в формальном смысле, как нормативный правовой акт, нормативный правовой договор, судебный прецедент, религиозные книги, правовые доктрины. В *неписаной форме* объективного права, как правило, выража-

ются правовые обычаи и правовые принципы (хотя последние могут иметь и текстуальное закрепление и тогда имеют писаную форму).

В самом общем плане источник права можно определить как то, откуда проистекает, «черпается» право. Конечно, такое определение слишком общее и нуждается в дальнейшей конкретизации к различным смыслам понятия «источник права». Обобщение предшествующих разработок ученых-теоретиков позволяет выделить **пять основных смыслов понятия «источник права»:**

- 1) **памятник права**, т. е. историко-юридический документ, в котором закреплялось ранее действовавшее право;
- 2) **сила, творящая право**, придающая правилам поведения значение общеобязательности (воля господствующего класса, божественное веление, иной авторитет);
- 3) **источник права в формальном смысле**, т. е. внешне объективированный официальный документ, признанный государством или международным сообществом «носителем» права в конкретный исторический момент;
- 4) **источник права в материальном смысле**, включающий факторы политического, экономического, социокультурного и иного характера, предопределяющие общественные отношения, которые нуждаются в правовом регулировании;
- 5) **источник права в идеальном смысле**, т. е. правосознание, диктующее через разум идеи справедливости, свободы, равенства, гуманизма как сущности естественного (надпозитивного) права.

От источников права в вышеуказанных пяти смыслах следует отличать *источник знаний о праве* – любой носитель правовой информации (сюда относятся сборники и комментарии к законодательству, базы данных правовой информации, учебная литература, Интернет, журналы, газеты и пр.). Разновидностью источника знаний о праве выступает источник опубликования нормативных правовых актов, нормативных соглашений (как официальный, так и неофициальный).

В дальнейшем речь будет идти преимущественно об источниках трудового права в формальном смысле (третий аспект), а при необходимости будет уточняться иной смысл этого сложного, многозначного понятия.

§ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ ВОПРОСОВ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ДОРЕВОЛЮЦИОННОЙ, СОВЕТСКОЙ И СОВРЕМЕННОЙ НАУКЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Становление учения об источниках трудового права в начале XX века

В данном периоде при анализе взглядов ученых будем придерживаться хронологии.

Первенство в научной разработке проблем коллективных (тарифных) договоров принадлежит западным юристам начала XX в. (Б. Рэйно²²², Ф. Лотмар²²³, Г. Зинцгеймер²²⁴).

В своей двухтомной монографии «Корпоративные трудово-нормативные договоры» Г. Зинцгеймер писал о значении тарифного договора не только как явления обязательственного права, но и как источника права. Ученый призывал законодательную власть узаконить значение коллективного договора как источника права, что в дальнейшем и произошло вначале в Западной Европе, а с принятием КЗоТа РСФСР 1922 г. – и в СССР.

Одна из первых книг в России (не считая работы Л. С. Таля 1909 г.²²⁵ по вопросам коллективных соглашений), была написана и издана в 1911 г. И. С. Войтинским на основе немецкой и французской литературы с подробным критическим анализом французского проекта закона 1910 г. Данный ученый в указанной брошюре верно отмечал, что «законодательная регламентация и охрана тарифных договоров соответствует не только интересам рабочих, но и интересам предпринимателей»²²⁶.

²²² Raynayd B. Le contract collectif de travail: Rour le doctorat. P. : Rousseau, 1901. 378 p.

²²³ Lotmar Ph. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches : im 2 t. Leipzig, 1902. T. 1. 827 s.

²²⁴ Sinzheimer, H. Der korporative Arbeitsnormenvertrag: eine privatrechtliche Untersuchung : im 2 t. Leipzig : Duncker & Humblot, 1907. T. 1. 132 s.; 1908. T. 2. 325 s.

²²⁵ Таль Л. С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб., 1909. 54 с.

²²⁶ Войтинский И. С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор) как проблема законодательства. Современное положение вопроса во Франции. СПб. : Право, 1911. С. 66.

В 1916 г. Г. Зинцгеймер опубликовал работу «Закон о тарифном договоре», включавшую в себя и авторский проект закона о тарифном договоре с обоснованием его концепции²²⁷, а в 1918–1919 гг. подобные законы последовательно были приняты в Германии, Франции и Австрии, причем на первый и третий из них предложения ученого оказали большое влияние.

Учение об источниках трудового права системно начал разрабатывать основоположник российской науки трудового права Л. С. Таль. Среди источников частного промышленного права (а по сути, и трудового) Л. С. Таль выделял закон (в собирательном смысле), социальную автономию, обыкновение и административную практику. Тот же ученый писал: «Обычай и судебная практика, какъ источники нормъ внутренняго порядка, большого практическаго значенія не имеютъ»²²⁸. К источникам внутреннего правопорядка на предприятиях Л. С. Таль относил «односторонние нормативные акты» (регламенты, правила, постановления, тарифы), которые в современном трудовом праве именуется «локальными нормативными (правовыми) актами». Данный ученый также выделял в качестве источников частного промышленного права нормативные соглашения, в особенности тарифные и коллективные договоры²²⁹. В издании «Очерков промышленного рабочего права» 1918 г. Л. С. Таль обратил внимание на тенденцию к подмене законов подзаконными и административными актами периода военного коммунизма²³⁰. В части второй фундаментальной работы Л. С. Таля «Трудовой договор» отдельная глава была посвящена источникам частного правопорядка. К этим источникам он относил: закон в техническом смысле (по сути, акты законодательства); обычай; судебную практику; автономные акты; административные акты²³¹.

²²⁷ Sinzheimer H. Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht. Leipzig : Duncker & Humblot, 1916. 270 s.

²²⁸ Таль Л. С. Очерки промышленного права. М. : Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. С. 27.

²²⁹ Там же. С. 35–45.

²³⁰ Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, знач. доп. М. : Моск. науч. изд-во, 1918. С. 41.

²³¹ Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М. : Статут, 2006. С. 414–446.

И. А. Трахтенберг опубликовал в 1918 г., а затем неоднократно переиздавал брошюру «Коллективный договор»²³², которая, несмотря на свой экономический акцент и практическую направленность, основывалась на достижениях западной науки. В своей работе И. А. Трахтенберг проводил сравнение коллективного, артельного и рабочего договоров с цеховыми регламентами.

Я. А. Канторович в своей книге «Коллективный договор» (1924) в качестве отличительных признаков коллективного договора указывал следующие: «во-первых, то, что на стороне рабочих должен быть коллектив» и «во-вторых, что он должен иметь своим предметом определенные условия труда»²³³. Ученый проанализировал типы коллективных договоров в зависимости от их сторон и уровней заключения (фирменные, местные, или локальные, генеральные, или национальные), их содержание, а также отметил наличие нормативных начал в юридической природе коллективного (тарифного) договора.

В учебнике «Трудовое право в СССР» И. С. Войтинский, опираясь на учение Л. С. Таля, различал односторонние нормативные акты и нормативные соглашения (в особенности коллективные договоры)²³⁴. Ученый проводил разграничение между нормативными актами, исходящими от государства, и коллективными соглашениями о труде, в которых участвуют профсоюзы в лице своих органов (особых представителей)²³⁵.

Для сравнения приведем мнение о природе коллективных (тарифных) договоров двух представителей западной науки трудового права 1920-х гг. В книге немецкого ученого В. Каскеля «Новое трудовое право» (1924) отмечалось, что «предметом коллективного соглашения может являться установление норм, составляющих содержание отдельных трудовых отношений, или обоснование договорных прав и обязанностей участвующих в качестве сторон организаций»²³⁶. Как видим, данный автор уже

²³² Трахтенберг И. А. Коллективный договор. 5-е изм. и доп. изд. М. : Изд-во ВЦСПС, 1927. С. 50.

²³³ Канторович Я. А. Коллективный договор. Л. : Культ.-просвет. отд. Ленингр. губпрофсов., 1924. С. 17.

²³⁴ Войтинский И. С. Трудовое право С.С.С.Р. М. ; Л. : Гос. изд-во, 1925. С. 15.

²³⁵ Там же. С. 22, 28.

²³⁶ Каскель В. Новое трудовое право / пер. с нем. А. Зак; под ред. Е. Даниловой. М. : Вопр. труда, 1925. С. 41.

предпринял попытку выделения нормативной и обязательственной частей в коллективном соглашении, но, правда, нормы связывал с содержанием отдельных трудовых отношений. Среди источников нового трудового права В. Каскель называл конституцию, законы и постановления, коллективные договоры, правила внутреннего распорядка²³⁷. Австрийский ученый Г. Дешан в книге «Коллективный договор» (1923) на основе теории ступенчатости построения системы права, отказа от его деления на частное и публичное провел разграничение коллективных договоров с актами законодательства и индивидуальными соглашениями²³⁸.

В работе «Очерки трудового права» (1927) П. Д. Каминская, опираясь на работы немецких и австрийских ученых, анализирует «двойственный характер» и «смешанную природу» коллективного договора²³⁹. Заметим, что в отечественной науке трудового права этот взгляд на значение коллективных договоров является господствующим.

Основатель ленинградской школы трудового права В. М. Догадов в «Очерках трудового права» (1927) к важнейшим источникам трудового права относил «законодательные нормы, исходящие от государственной власти»; к своеобразным источникам трудового права он относит коллективные соглашения о труде, а также «правила внутреннего распорядка, поскольку они вырабатываются путем соглашения между представителями трудящихся и администрации» и «нормативные постановления, построенные на паритетном начале органов примирительного разбирательства, т. е. такие постановления, которыми устанавливаются общие нормы, регулирующие труд»²⁴⁰. Как видим, в этом вопросе В. М. Догадов придерживался схожих с И. С. Войтинским взглядов.

В книге С. Л. Рабиновича-Захарина, посвященной внутреннему распорядку (1928), анализировались вопросы применения

²³⁷ Каскель В. Новое трудовое право / пер. с нем. А. Зак; под ред. Е. Даниловой. М. : Вопросы труда, 1925. С. 60–78.

²³⁸ Dechant H. Der kollektivvertrag: Nach österreichischem u. dt. Rechte unter Berücks. d. schweizerischen Obligationenrechtes. Wien : Rikola Verl., 1923. 192 s.

²³⁹ Каминская П. Д. Очерки трудового права. М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. 136 с.

²⁴⁰ Догадов В. М. Очерки трудового права. М. : Прибой, 1927. С. 23–26.

коллективного договора, правил внутреннего распорядка, их видов, соотношения с односторонними распоряжениями администрации²⁴¹.

Развитие взглядов на источники трудового права в 1940–1960-е гг.

В авторском «Курсе советского трудового права» А. Е. Пашерстника (1941) под источниками советского трудового права, как и всего социалистического права, с позиций марксизма-ленинизма понималась диктатура рабочего класса²⁴². В более поздней своей монографии «Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде» (1955) А. Е. Пашерстник провел сравнительный анализ законодательства о труде союзных республик и сфокусировал внимание на общем направлении кодификации законодательства о труде СССР²⁴³.

В первых учебниках по трудовому праву 1940-х гг. Н. Г. Александрова, В. М. Догадова и А. Е. Пашерстника в названиях глав упоминался термин «источники трудового права»²⁴⁴, но в более поздних изданиях 1950-х гг. он был полностью вытеснен более узкой категорией «нормативные акты»²⁴⁵. Постепенный отказ от термина «источник права» в пользу категорий «нормативные акты», «законодательство о труде» находился в русле общетеоретических разработок тех лет и был обусловлен узостью официального правопонимания в СССР, которое сводило право к закону, а по сути, единственным источником права признавало НПА. Так, Н. Г. Александров определял понятие источника советского трудового права как «термин, обозначающий акты, в которых выражаются нормы трудового права»²⁴⁶.

²⁴¹ Рабинович-Захарин С. Л. Внутренний распорядок и дисциплина в предприятиях и учреждениях. 2-е перераб. изд. М. : Вопр. труда, 1928. 48 с.

²⁴² Пашерстник А. Е. Курс радянского трудового права : підручник. Київ : Радянська школа, 1941. С. 25–26.

²⁴³ Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М. : Изд-во АН СССР, 1955. 232 с.

²⁴⁴ Советское трудовое право / Н. Г. Александров [и др.]; под общ. ред. Н. Г. Александрова. М. : Гос. юрид. лит., тип. «Кр. пролетарий», 1949. С. 56.

²⁴⁵ См.: Александров Н. Г., Пашерстник А. Е. Советское трудовое право : учебник. М. : Госюриздат, 1952. С. 105–114.

²⁴⁶ Трудовое право. Энциклопедический словарь / редкол.: А. И. Денисов (отв. ред.). М. : Большая совет. энцикл., 1959. С. 158; Трудовое право. Энциклопедический словарь / редкол.: С. А. Иванов (гл. ред.). М. : Совет. энцикл., 1969. С. 167.

Подобный узкий подход, отождествляющий источники трудового права с НПА (законодательством о труде), встречается и в некоторых современных изданиях²⁴⁷.

Одной из первых диссертационных работ в СССР по проблемам нормативных актов, регулирующих труд рабочих и служащих, была докторская диссертация Ф.М. Левиант 1959 г.²⁴⁸ Данный автор обоснованно проводила разграничение между нормативными актами, принимаемыми государством, нормативными соглашениями о труде (в особенности коллективными договорами) и локальными актами (правилами внутреннего трудового распорядка, техническими правилами и должностными инструкциями)²⁴⁹.

В докторской диссертации Г. К. Москаленко «Коллективный договор по советскому праву» (1961) автор на основе исторического анализа пришел к интересным выводам о том, что коллективные договоры в первые годы советской власти по своей природе «были нормативными актами, так как они утверждались Наркомтруда и его местными органами», а уже по нормам КЗоТа 1922 г. приобрели значение нормативных соглашений²⁵⁰; выявлялись исторические этапы развития коллективно-договорного регулирования в СССР и исследовались функции коллективного договора, в том числе нормативная²⁵¹. В пособии 1968 г. Г. К. Москаленко анализировал международно-правовое регулирование труда²⁵².

²⁴⁷ См., например: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 64; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК Велби, Проспект, 2004. С. 41; Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенкова; 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2011. С. 12; Мищенко М. И. Трудовое право. Краткий курс. Минск : Витпостер, 2016. С. 13; Тарасевич Н. И. Трудовое право: курс лекций. Минск : БГЭУ, 2008. С. 27.

²⁴⁸ Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 1959. 42 с.

²⁴⁹ Там же. С. 4.

²⁵⁰ Москаленко Г. К. Коллективный договор по советскому праву : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1961. С. 10–11.

²⁵¹ Там же. С. 23–26.

²⁵² Москаленко Г. К. Международное регулирование труда : учеб. лекции и материалы. М. : ВШПД, 1968. 54 с.

В коллективной монографии по теоретическим вопросам систематизации советского законодательства (1962) применительно к проблеме систематизации советского трудового законодательства Е. А. Астрахан и С. С. Каринский подчеркивали многообразие источников трудового права, трудового законодательства, что «затрудняет его систематизацию»²⁵³. Характерно, что среди источников трудового права Е. А. Астрахан и С. С. Каринский обоснованно выделяли нормативные соглашения, причем отношение к этим соглашениям отраслевых ПВТР и совместных указаний министерств (ведомств) и ЦК профсоюзов обуславливалось наделением высших профсоюзных органов некоторыми правотворческими функциями²⁵⁴. Ученые обосновывали целесообразность издания «сводных, укрупненных, “консолидированных” актов по отдельным институтам трудового права» (в виде правительственных и ведомственных положений и правил)²⁵⁵.

В 1967 г. К. П. Горшениным была защищена докторская диссертация и издана монография по теоретическим проблемам кодификации законодательства о труде. В ней ученым на базе предшествующего, действующего законодательства и литературы были исследованы следующие проблемы: понятие кодификации законодательства о труде; сфера действия законодательства о труде, соотношение общесоюзного и республиканского законодательства о труде; сопоставление КЗоТа РСФСР и некоторых союзных республик; перспективы новой кодификации законодательства о труде (включая разработку проекта Основ законодательства о труде СССР и союзных республик и проектов КЗоТов)²⁵⁶.

В коллективной монографии «Проблемы трудового права» (1968) исследовались такие вопросы, как основные этапы развития советского трудового права (Л. Я. Гинцбург), коллективный договор на современном этапе (И. А. Тищенко) и некоторые другие²⁵⁷.

²⁵³ Теоретические вопросы систематизации советского законодательства / под ред. С. Н. Братуся и И. С. Самощенко. М. : Госюриздат, 1962. С. 366.

²⁵⁴ Там же. С. 378–379.

²⁵⁵ Там же. С. 415.

²⁵⁶ Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде: теоретические вопросы. М. : Юрид. лит., 1967. 224 с.

²⁵⁷ Проблемы трудового права / В. И. Смолярчук [и др.]. М. : Юрид. лит., 1968. 224 с.

В 1969 г. в МГУ была защищена кандидатская диссертация В. А. Тарасовой, в которой анализировались вопросы локального регулирования условий труда на государственных производственных предприятиях; было дано определение локальному регулированию; определялись четыре признака локальных норм права; отмечалась роль локальных норм в восполнении пробелов²⁵⁸.

Научные разработки источников трудового права в 1970–1980-е гг.

В 1970 г. украинским ученым В. И. Прокопенко было издано пособие, посвященное нормативным актам, регулирующим трудовые отношения. В нем автор рассматривал данные акты в качестве синонимов источников трудового права и сводил к различного рода актам высших государственных органов и органов управления. При этом данный автор смешивал источники права (в формальном смысле) как акты, в которых выражаются нормы трудового права, с их содержанием (самими правовыми нормами), а также ошибочно сводил все источники права исключительно к нормативным актам, забывая о нормативных соглашениях (в частности, коллективных договорах)²⁵⁹.

Б. А. Архипова в кандидатской диссертации (1971), посвященной коллективному договору и локальному регулированию труда вслед за учеными 1920-х гг. верно подчеркивала смешанную юридическую природу коллективного договора, включение в него как обязательственных условий, так и локальные нормы²⁶⁰; одновременно она рассматривала коллективный договор и как морально-политический акт.

В монографии В. И. Никитинского «Эффективность норм трудового права» (1971) была предпринята попытка решения крупной теоретико-прикладной проблемы обеспечения эффективности действия норм трудового права, включая определение

²⁵⁸ Тарасова В. А. Хозяйственная реформа и локальное регулирование труда на социалистических государственных предприятиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1969. С. 9.

²⁵⁹ Прокопенко В. И. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения. К. : КГУ им. Т. Шевченко, 1970. С. 7.

²⁶⁰ Архипова Б. А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1971. С. 9.

условий и показателей эффективности названных норм, измерения и использования данных об их эффективности, роли правового эксперимента в повышении эффективности трудового законодательства²⁶¹. А спустя шесть лет в Ленинграде под редакцией А. С. Пашкова и Л. С. Явича была издана коллективная монография, посвященная эффективности действия правовых норм, в которой А. С. Пашков и Л. И. Спиридонов подчеркивали системность права при определении эффективности правовых норм²⁶².

В 1972 г. вышла в свет первая книга из трехтомного научно-практического пособия под названием «Законодательство о труде (для хозяйственного актива)», соавторами которой выступили видные советские ученые в области трудового права А. С. Пашков, В. И. Семенов и К. П. Уржинский²⁶³. Вторая и третья книги были изданы в 1978 и 1982 гг. большим коллективом авторов²⁶⁴. В первой книге данного трехтомника глава II была посвящена нормативным актам, регулирующим труд рабочих и служащих, начиная от Конституции и заканчивая локальными нормативными актами.

Белорусский исследователь В. А. Глозман в учебном пособии 1973 г. определял *источники трудового законодательства* как «выражение воли советского народа, закрепленное в правовых нормах, регулирующих труд рабочих и служащих»²⁶⁵.

Попытку отойти от узкой трактовки в понимании источников трудового права предпринял В. И. Смолярчук в монографии «Источники советского трудового права» (1976). Он считал, что источники данной отрасли – это «способы выражения норм права, принимаемых компетентными на то органами государства при активном участии профессиональных союзов и предназначенных для регулирования условий труда рабочих и служащих,

²⁶¹ Никитинский В. И. Эффективность норм трудового права / ВНИИСЗ. М. : Юрид. лит., 1971. 247 с.

²⁶² Эффективность действия правовых норм / А. С. Пашков, А. С. Спиридонов, Л. С. Явич. Л. : Изд-во ЛГУ, 1977. С. 142.

²⁶³ Пашков А. С., Семенов В. И., К. П. Уржинский. Законодательство о труде (для хозяйственного актива). Минск : Наука и техника, 1972. 448 с.

²⁶⁴ Законодательство о труде / науч. ред. А. С. Пашков, В. И. Семенов. Минск : Наука и техника, 1978. 334 с.; Законодательство о труде / науч. ред. А. С. Пашков, В. И. Семенов. Минск : Наука и техника, 1982. 333 с.

²⁶⁵ Глозман В. А. Основы трудового законодательства СССР / В. А. Глозман [и др.]. Минск : Выш. шк., 1973. С. 22.

*отношений в области государственного социального страхования, а также отношений между органами государства, профессиональными союзами в процессе регулирования условий труда»*²⁶⁶. Систему источников трудового права В. И. Смолярчук предложил конструировать на основе принципа «старшинства законов», их служебной иерархии, начиная от Конституции СССР, заканчивая коллективными договорами²⁶⁷. В предлагаемой В. И. Смолярчуком системе источников трудового права не нашлось места ни международным договорам, ни локальным нормативным актам.

В 1970-е гг. в СССР вопросы локального правового регулирования в сочетании с централизованным регулированием на монографическом уровне были исследованы украинским ученым Р. И. Кондратьевым²⁶⁸, которым в 1979 г. была защищена докторская диссертация²⁶⁹. Данным ученым было обосновано разграничение локальных норм трудового права, экспериментальных правовых норм и местных норм права; определена ведущая роль трудового коллектива в установлении на предприятии локальных условий труда; разработаны системно-правовые основы сочетания централизованного и локального регулирования трудовых отношений; исследованы вопросы восполнения пробелов трудового права локальными нормами и др.²⁷⁰

О. С. Хохрякова в кандидатской диссертации на тему «Источники советского трудового права» (1976), также как и В. И. Смолярчук, относит к источникам трудового права только нормативные акты, указывая на активную роль в правотворчестве профессиональных союзов, а также приходит к обоснованному выводу о том, что акты-рекомендации министерств не относятся к источникам трудового права²⁷¹. О. С. Хохрякова

²⁶⁶ Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1978. С. 15.

²⁶⁷ Там же. С. 24–27.

²⁶⁸ Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов : Вища шк., 1973. 160 с.; Его же. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Изд-во Львов. ун-та, 1977. 151 с.

²⁶⁹ Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / ИПП АН СССР. М., 1979. 33 с.

²⁷⁰ Там же. С. 4–5.

²⁷¹ Хохрякова О. С. Источники советского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / ВНИИСЗ. М., 1976. С. 4.

провела классификацию источников трудового права по ряду критериев (вид органа, издавшего акт, содержание акта, его юридическая сила и сфера действия).

Белорусский ученый Г. И. Лях в кандидатской диссертации на тему «Коллективный договор в обществе развитого социализма» (1978) рассматривала коллективный договор «в двух аспектах: как источник права и как хозяйственно-политический документ»²⁷². Определяя коллективный договор как правовой акт (а не нормативное соглашение), Г. И. Лях выделяла отличительные его черты²⁷³. Ряд выявленных Г. И. Лях признаков коллективных договоров (локальная сфера действия, коллективный состав сторон, срочность) сохраняют свою актуальность в настоящее время.

В книге С. К. Юдельсона и В. С. Зеленцовой «Коллективные договоры на предприятиях и в организации» (1979) была предпринята попытка определить сущность коллективного договора. Данные авторы считали, что «коллективный договор является своеобразным юридическим актом, порождающим права и обязанности для участвующих в нем сторон», а в содержании коллективного договора ученые выделяли помимо нормативной и договорной частей также информационную часть²⁷⁴.

В работах белорусского ученого И. В. Гущина, изданных в начале 1980-х гг., были исследованы система и источники советского права социального обеспечения (законы, подзаконные акты, локальные нормативные акты)²⁷⁵.

В монографии М. В. Молодцова «Система советского трудового права и система законодательства о труде» (1985) проанализированы многие проблемы системности в трудовом праве (кроме комплексного анализа системы источников трудового права). Особое внимание ученый уделит вопросам соотношения и взаи-

²⁷² Лях Г. И. Коллективный договор в обществе развитого социализма : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Харьк. юрид. ин-т. Харьков, 1978. С. 4.

²⁷³ Лях Г. И. Коллективный договор на предприятии / ред. В. И. Семенов. Минск : Наука и техника, 1981. С. 30–31.

²⁷⁴ Юдельсон С. К., Зеленцова В. С. Коллективные договоры на предприятиях и в организациях. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1979. С. 50–51.

²⁷⁵ Гущин И. В. Советское право социального обеспечения: вопросы теории / науч. ред. В. С. Андреев. Минск : Наука и техника, 1982. С. 100–137; Гущин И. В. Теоретические вопросы общей части науки советского права социального обеспечения : учеб. пособие. Гродно : Гродн. гос. ун-т, 1981. С. 48–71.

модействия системы трудового права и системы законодательства о труде²⁷⁶.

Теоретическим вопросам кодификации трудового законодательства в СССР была посвящена кандидатская диссертация Г. А. Рогалевой, защищенная в 1985 г. В ней автором было предложено «упорядочить акты всех уровней, включенных в систему трудового законодательства, с помощью сплошной кодификации и консолидации»; определено понятие «кодификация трудового законодательства» и сформулирован ряд иных выводов, которые не были реализованы из-за распада СССР²⁷⁷.

Нельзя не упомянуть о книге известного ученого в области трудового права, а затем и теоретика права Р. З. Лившица «Трудовое законодательство: настоящее и будущее» (1989 г.), ярко отразившей этап реформирования советского трудового законодательства в период перестройки и вышедшей в свет незадолго до распада СССР. В этой работе автор, анализируя проблемы управления трудом и трудового законодательства, проводил разграничение между централизованными и локальными актами²⁷⁸.

Исследование вопросов источников трудового права в современной доктрине трудового права

А. Изучение источников трудового права в России (с начала 1990-х гг.)

В кандидатской диссертации С. М. Трошиной (1993) была предпринята одна из первых попыток после распада СССР исследования как международных, так и национальных источников трудового права на основе системного подхода²⁷⁹.

В томе 1 «Курса российского трудового права» (1996) А. В. Гребенщиков под источниками трудового права понимает «нормативные акты, документы, содержащие нормы права и исходящие от субъектов общественных отношений, компетент-

²⁷⁶ Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М. : Юрид. лит., 1985. 175 с.

²⁷⁷ Рогалева Г. А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1984. С. 8.

²⁷⁸ Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М. : Наука, 1989. С. 9–10.

²⁷⁹ Трошина С. М. Совершенствование системы юридических источников регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / УрГЮА. Екатеринбург, 1993. 23 с.

ных осуществлять властные функции по управлению трудом»²⁸⁰. Среди новых, хотя и не бесспорных идей, сформулированных А. В. Гребенчиковым, можно отметить: выделение факторов, определяющих элементный состав системы источников трудового права; одну из первых попыток построения системы источников российского трудового права; обоснование значения трудового договора как источника трудового права (в субъективном смысле)²⁸¹.

После распада СССР первым докторским диссертационным исследованием была работа В. И. Миронова на тему «Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика»²⁸², на базе которой уже после защиты была опубликована и монография²⁸³. В. И. Миронов в русле социологической школы правопонимания под источниками трудового права в формальном смысле понимает «весь массив нормативных правовых актов и норм, регулирующих трудовые и тесно с ними связанные отношения», а в материальном аспекте – «их проявление в конкретных правоотношениях»²⁸⁴. В определении источника трудового права в формальном смысле произошло частичное смещение данным автором источников (как «носителей» норм права) с самими нормами. Кроме того, из данного определения «выпали» нормативные договоры в сфере труда.

В докторской диссертации А. Ф. Нуртдиновой (1998) для характеристики юридической природы коллективного договора и соглашения было введено «обобщающее понятие коллективно-договорного акта, который представляет собой нормативное

²⁸⁰ Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. Т. 1: Общ. часть. С. 529.

²⁸¹ Там же. С. 530–540, 556–558. (Заметим, что позднее данный подход (о признании трудового договора источником права) был подвергнут в науке критике. См., например: Лушников А. М., М. В. Лушникова. Курс трудового права : в 2 т. : учебник. М. : Проспект, 2003. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. С. 190; Бондаренко Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. С. 47; Ее же. Динамика трудового правоотношения: монография. М. : Норма: ИНФРА-М, 2015. С. 99.)

²⁸² Миронов В. И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 1998. 59 с.

²⁸³ Миронов В. И. Законодательство о труде: теория и практика. М. : Р. Валент, 2000. 240 с.

²⁸⁴ Там же. С. 37–38; См. также: Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. М. : Упр. персоналом, 2005. С. 39.

соглашение, заключаемое работодателем (работодателями) и представительной организацией (представительными организациями) работников об условиях труда и правилах сотрудничества»²⁸⁵. На наш взгляд, термин «коллективно-договорный акт» представляется не совсем удачным, так как не точно отражает юридическую природу данного специфического источника права (точнее – социально-партнерское нормативное соглашение). В изданной в 2010 г. коллективной монографии о правах работодателей в трудовых отношениях А. Ф. Нуртдинова исследовала право работодателя на осуществление локального регулирования трудовых отношений²⁸⁶.

Е. А. Шаповал в кандидатской диссертации на тему «Источники российского трудового права» (2002 г.) понятие «источник трудового права» характеризует «в качестве результата нормотворчества органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также как результат совместного нормотворчества работодателей и их объединений (их представителей) и работников (их представителей)»²⁸⁷. Е. А. Шаповал верно подметила некоторые черты отраслевой системы источников трудового права: иерархичность построения, множественность видов, наличие таких специфических источников, как коллективно-договорные (социально-партнерские) акты и локальные нормативные акты, многоуровневую структуру.

Различным теоретическим проблемам, затрагивающим и проблему источников трудового права (история коллективно-договорного регулирования, развитие учения о коллективных договорах, соглашениях, нетипичные источники трудового права др.), были посвящены работы М. В. Лушниковой и А. М. Лушникова. Указанные ученые в настоящее время выделяют два концептуальных подхода к пониманию источников права: «узкая (нор-

²⁸⁵ Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве РФ. М., 1998. С. 11.

²⁸⁶ Права работодателей в трудовых отношениях / Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве Рос. Федерации ; под ред. А. Ф. Нуртдиновой. М. : Эксмо, 2010. С. 227–263.

²⁸⁷ Шаповал Е. А. Источники российского трудового права : автореф ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2002. С. 6; Ее же. К вопросу о понятии источника трудового права // Доклады и выступления конференции, посвященной 100-летию проф. Н. Г. Александрова. М. : Изд. дом «Правоведение», 2008. С. 166.

мативистская) с точки зрения позитивного права» и «широкая (социологическая) трактовка на основе естественно-правовой теории»²⁸⁸. Несомненный научный интерес представляет попытка тех же соавторов сформулировать определение источников права (в максимально широком смысле) в качестве всей совокупности «факторов, влияющих на внешне выраженное (позитивное) право, формализованное в его источниках»²⁸⁹. Данное определение, на наш взгляд, дает представление не об источниках права в максимально широком смысле, а об источниках права в материальном аспекте. А. М. Лушников и М. В. Лушникова в ряде книг исследовали договоры в сфере труда, включая и нормативные договоры (коллективные договоры, соглашения)²⁹⁰.

Широкое понимание источников трудового права предложили в совместной статье Б. А. Горохов, С. П. Маврин и Е. Б. Хохлов, усматривая в них «формы объективированного выражения трудового права, которые представлены в российских условиях в виде неких правовых текстов, получивших социальную легитимацию и ставших в силу этого юридически значимыми правилами поведения (нормами) общего, коллективного (группового) или индивидуального (единичного значения)»²⁹¹. Данная научная дефиниция, имея несомненные достоинства (указание на объективную форму выражения правовых предписаний), не лишена и недостатков. Во-первых, авторы не уточнили, о каком аспекте источника трудового права они ведут речь (идеальный и материальный аспект ими не охвачен). Во-вторых, им не удалось избежать элементов тавтологии, поскольку источники *трудо-вого права* определены через формы выражения *трудо-вого*

²⁸⁸ Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. С. 450. Их же. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. С. 550.

²⁸⁹ Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. С. 451.

²⁹⁰ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособие. Ярославль : ЯрГУ, 2008. 432 с.

²⁹¹ Горохов Б. А., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Изв. вузов. Правоведение. 2003. № 6. С. 47.

права. Тем самым ученые отождествили источники и формы трудового права. Представляется, что это все же не тождественные понятия, что будет обосновано в следующем параграфе работы.

Проблемам локального нормативного правового регулирования в сфере труда были посвящены докторская диссертация²⁹² и монография²⁹³ Г. В. Хныкина. В своих работах ученый обосновывал формирование «системы локального трудового права», рассмотрел общие и специфические признаки локальных нормативных актов, дал им развернутую классификацию, проанализировал субъекты и пределы локального нормотворчества. Значительной новизной отличалось исследование Г. В. Хныкиным вопросов систематизации локальных источников, а также системы локальных источников трудового права и их соотношения с иными источниками трудового права.

Интересны взгляды на источники (формы) трудового права В. М. Лебедева и его учениц. В. М. Лебедев в своих статьях и книгах затрагивал многие проблемы общей части трудового права, касающиеся источников: реформу трудового права, систему ТК, систему трудового законодательства, внутренний трудовой распорядок организации, локальные нормативные акты, технические НПА²⁹⁴. В одном из последних учебников под редакцией В. М. Лебедева данный ученый отказался от термина «источник трудового права» в пользу категории «форма трудового права», под которой он понимает систему НПА²⁹⁵, что представляется не совсем оправданным. Причем к ним он относит и индивидуальные акты с элементами нормативного содержания, указывая в качестве примера трудовой договор.

²⁹² Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. 49 с.

²⁹³ Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2004. 260 с.

²⁹⁴ Лебедев В. М., Фахрутдинова Т. М., Чернышова И. В. Внутренний трудовой распорядок организации. М. : Статут, 2008. 127 с.; Лебедев, В. М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Рос. юстиция. 2002. № 8. С. 22–23; Лебедев, В. М. Сборник научных трудов. Томск : Иван Федоров, 2012. 286 с.; Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право: (опыт трудового компаративизма) / под ред. В. М. Лебедева. М. : Статут, 2007. Кн. 1. 301 с.

²⁹⁵ Трудовое право : учебник / Д. В. Агашев [и др.] ; под ред. В. М. Лебедева. М. : Норма: Инфра-М, 2013. С. 61.

Попытку разграничения источников и форм трудового права предприняла в своей докторской диссертации (2008) Е. А. Ершова: источники трудового права «рассматриваются в работе как его начала, то, из чего оно возникает, происходит»; формы трудового права – «в качестве его внутреннего и внешнего выражения»²⁹⁶. Несмотря на ряд противоречивых взглядов автора в указанной работе, к ее достоинствам и изданной на ее основе монографии²⁹⁷ можно отнести методологический подход к осмыслению форм и источников трудового права с учетом многообразия типов правопонимания, рассмотрение системы форм трудового права России как состоящей из двух подсистем – международного трудового права и российского трудового права, а также попытку классификации форм российского трудового права по различным критериям – юридической силе, сфере действия, уровням правового регулирования и др.

В пособии М. А. Драчук, посвященном локальным нормативным актам (2008), помимо рассмотрения отдельных видов локальных нормативных актов автор анализирует понятие локальной нормы права, ее признаки, функции, виды и структуру субъектов локального нормотворчества, а также понятие локального нормативного акта в системе источников трудового и корпоративного права. Данный автор четко соотносит локальные нормативные правовые акты и нормативные договоры (коллективный договор и локальное коллективное соглашение); проводит классификацию локальных нормативных актов²⁹⁸.

В коллективном пособии «Источники российского права: вопросы теории и истории» (2009), А. М. Куренной кратко касается международно-правовых источников трудового права, отдавая им приоритет по отношению к законам РФ, затрагивает спорные вопросы об отнесении к источникам судебной практики и трудовых договоров²⁹⁹. Г. В. Хныкин в той же книге обосновывает потребность в формировании локальной системы трудо-

²⁹⁶ Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2008. С. 6–7.

²⁹⁷ Ершова Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М. : РАП, 2008. 452 с.

²⁹⁸ Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2008. С. 58–71.

²⁹⁹ Источники российского права. Вопросы теории и истории : учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Норма, 2009. 336 с.

вого права, в основу которой следует положить принцип функционально-правовой зависимости, и выделяет пять особенностей этой системы³⁰⁰.

В докторской диссертации (2012)³⁰¹ и монографии (2013)³⁰² П. Е. Морозова в сравнительном аспекте исследуются современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации, к которым мы обратимся в последней главе нашего монографического исследования по вопросу о тенденциях в развитии источников. Тем же ученым в соавторстве с А. С. Чанышевым было издано учебное пособие «Трудовое право стран Евразийского экономического союза» (2016)³⁰³, в котором § 2 гл. 1 посвящен источникам трудового права стран ЕАЭС с обзором законодательства пяти стран.

В 2012–2014 гг. в России был защищен ряд кандидатских диссертаций: А. Б. Ивановым – по кодификации советского трудового законодательства в 1920-е гг.³⁰⁴, А. Н. Чашиным – по кодификации в сфере российского законодательства: теории, истории и перспективам³⁰⁵, С. А. Егоровым – о международно-правовом регулировании социального диалога в сфере труда³⁰⁶, а в 2015–2016 гг. – еще с десяток диссертаций.

В докторской диссертации (2013)³⁰⁷ и одноименной монографии (2014)³⁰⁸ Н. Л. Лютова на тему «Эффективность норм меж-

³⁰⁰ Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2008. С. 181–182.

³⁰¹ Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2012. 50 с.

³⁰² Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : моногр. М. : Проспект, 2013. 256 с.

³⁰³ Морозов П. Е., Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учеб. пособие. М. : Проспект, 2016. 336 с.

³⁰⁴ Иванов А. Б. Кодификация советского трудового законодательства в 20-е годы XX века : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / СПбГУ. СПб., 2012. 24 с.

³⁰⁵ Чашин А. Н. Кодификация в сфере российского законодательства: теория, история и перспективы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2013. 21 с.

³⁰⁶ Егоров С. А. Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2014. 227 с.

³⁰⁷ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2013. 55 с.

³⁰⁸ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : моногр. М. : Проспект, 2014. 328 с.

дународного права» глубоко исследованы проблемы взаимодействия международных трудовых норм и российского трудового законодательства, имплементации норм международного трудового права в национальную правовую систему. Этим же вопросам, но уже в более прикладном ключе, посвящена и совместная работа Н. Л. Лютова и Е. С. Герасимовой «Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство (2015)³⁰⁹.

По мнению И. О. Снигиревой и О. В. Смирнова, в юридическом смысле «*под источниками трудового права следует понимать «результаты (продукты) правотворческой деятельности полномочных органов в сфере регулирования трудовых и иных общественных отношений, составляющих предмет этой отрасли права»*³¹⁰. Единственное возражение по этой дефиниции касается слова «органов», так как субъектами правотворчества в сфере труда могут быть государства, международные организации и отдельные работодатели, которых проблематично отнести к тем или иным органам.

Весьма удачное определение источников трудового права в учебных целях предложила И. К. Дмитриева, понимая под ними «результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений»³¹¹.

Проблемы источников права социального обеспечения и кодификации законодательства в данной отрасли права исследовались Ю. В. Васильевой³¹², С. И. Кобзевой³¹³,

³⁰⁹ Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. 190 с.

³¹⁰ Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. 5-е изд., перераб. и доп. М. : РГ-Пресс, 2016. С. 45.

³¹¹ Трудовое право России : учебник / Ж. А. Горбачева [и др.]; под ред. А. М. Куренного. М. : Юристъ, 2004. С. 50–51.

³¹² Васильева Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2010. 54 с.; Ее же. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : моногр. Пермь : Перм. гос. ун-т, 2009. 364 с.

³¹³ Кобзева С. И. Источники права социального обеспечения : моногр. М. : Проспект, 2009. 264 с.; Ее же. Источники права социального обеспечения России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2009. 45 с.

Е. Е. Мачульской³¹⁴, Э. Г. Тучковой³¹⁵ и другими российскими учеными.

Анализ научных взглядов на источники трудового права украинских ученых (В. Л. Костюка, Н. Ф. Чубохо, С. Н. Прилипка, О. Н. Ярошенко, О. И. Кит и др.) приводился в нашей монографии 2013 г.³¹⁶

Б. Исследование проблем источников трудового права в Казахстане и Кыргызстане

Проблемы трудового права в новых условиях хозяйствования были предметом монографического и докторского диссертационного исследования казахстанского ученого-юриста Е. Н. Нурғалиевой. В своей монографии «Трудовое право в новых условиях хозяйствования» (1990) автор рассматривает многие актуальные для периода распада СССР и перехода к рыночным условиям хозяйствования проблемы: место и роль советского права в хозяйственном механизме; правовое регулирование трудовых ресурсов в условиях перестройки хозяйственного механизма; правовое регулирование коллективных форм организации и оплаты труда. Е. Н. Нурғалиева критиковала нормы Закона СССР о государственном предприятии (объединении), «позволяющие работникам аппарата управления оказывать давление на предприятия, вносить неоправданные корректировки в государственный заказ»³¹⁷. Проблемы трудового права в современных условиях исследовались Е. Н. Нурғалиевой также в совместной с Е. Б. Хохловым книге³¹⁸.

³¹⁴ Мачульская Е. Е. Влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения // Рос. ежегодник трудового права. 2008. № 4. С. 560–576; Источники российского права. Вопросы теории и истории : учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Норма, 2009. 336 с. (Глава об источниках права соц. обеспечения написана Е. Е. Мачульской.)

³¹⁵ Тучкова Э. Г. Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР (правовые проблемы) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / ВЮЗИ. М., 1990. 47 с.; Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. М. : Проспект, 2013. 440 с.

³¹⁶ См. подробнее: Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 105–111.

³¹⁷ Нурғалиева Е. Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. Алма-Ата : Наука, 1990. С. 125.

³¹⁸ Нурғалиева Е. Н., Хохлов Е. Б. Проблемы трудового права в современных условиях. Караганда : М-во печати и массовой информ. Респ. Казахстан, 1994. 194 с.

Правовые проблемы и перспективы рынка труда были предметом монографического и докторского диссертационного исследований еще одного казахстанского ученого-юриста А. М. Нурмагамбетова³¹⁹. Одна из глав диссертации данного исследователя была посвящена правовым проблемам интеграции Казахстана в международный рынок труда.

Вопросами гармонизации и унификации законодательства Казахстана о труде и социальном обеспечении в рамках региональной интеграции ЕврАзЭС и ЕАЭС в форме научных статей и докладов занимаются также казахстанские ученые Т. М. Абайдельдинов, С. Ж. Сулейменова³²⁰, И. В. Межибовская³²¹ и некоторые другие.

Плодотворно ведет исследования вопросов трудового права Казахстана³²², проблем гармонизации трудового права в условиях евразийской региональной интеграции и современных тенденций развития трудового права Казахстана в условиях глобализации и международной интеграции А. К. Надирова³²³.

В ряде работ кыргызского ученого-юриста Н. Т. Михайленко затрагивались вопросы источников трудового права, коллективных договоров как советского периода истории применительно

³¹⁹ Нурмагамбетов А. М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы. Алматы : Баспа, 1998. 151 с.; Он же.

Рынок труда (Правовые проблемы и перспективы) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ. М., 1998. 324 с.

³²⁰ Абайдельдинов Т. М., Сулейменова С. Ж. Перспективы сближения трудового законодательства стран ЕАЭС // Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц : материалы междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 4–5 нояб. 2014 г.). Минск : Право и экономика, 2014. С. 348–355.

³²¹ Межибовская И. В. Гармонизация законодательства в сфере социального партнерства в условиях Евразийского экономического союза // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности : материалы междунар. науч.-практ. конф., 29–30 апр. 2014 г.; под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. Алматы : Изд-во Казак ун-та, 2014. С. 157–161.

³²² Надирова А. К. Трудовое право Республики Казахстан : курс лекций. Алматы : ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2013. 280 с.

³²³ Надирова А. К. Современные тенденции развития трудового права Республики Казахстан в условиях глобализации и международной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2013. 228 с.; Ее же. Гармонизация трудового права в условиях евразийское региональной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2016. 246 с.

к Узбекской ССР³²⁴, так и современного периода в отношении Кыргызской Республики³²⁵.

В докторской диссертации кыргызского исследователя Н. А. Воронцовой по проблемам становления и функционирования межгосударственного механизма интеграционных процессов в ЕврАзЭС, защищенной в 2004 г. в Москве³²⁶, автором были затронуты вопросы унификации внутреннего права государств – членов ЕврАзЭС и направления гармонизации их законодательства.

В настоящее время исследование проблем трудового права, рынка труда и занятости плодотворно продолжает кыргызский ученый-юрист К. С. Раманкулов в авторском учебнике³²⁷, коллективной монографии³²⁸ и статьях. В частности, под источниками трудового права данный автор понимает «официальные формы выражения и закрепления (а также изменения или отмены) норм трудового права, т. е. совокупность нормативных актов о труде, регулирующих трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения»³²⁹. При такой трактовке из понятия источника трудового права (в формальном смысле) выпадает блок нормативных соглашений (коллективных договоров и соглашений), а также международные документы, отражающие общепризнанные принципы международного права в сфере труда. Правда, коллективные соглашения данный ученый рассматривает как вид нормативного акта, что представляется спорным. Научную ценность имеет проведенный К. С. Раманкуловым сравнительный анализ Трудовых кодексов Кыргызской Республики 1998 и 2004 гг.³³⁰

³²⁴ Михайленко Н. Т. Законодательство о труде: справочник для населения. Ташкент : Узбекистан, 1991. С. 4–14.

³²⁵ Михайленко Н. Т. Трудовое законодательство Кыргызской Республики. Бишкек : Наука и образование, 2001. 756 с.; Михайленко Н. Т., Михайленко В. Н. Трудовое право Кыргызской Республики. Бишкек : Просвещение, 2005. 718 с.

³²⁶ Воронцова Н. А. Правовые основы становления и функционирования межгосударственного механизма интеграционных процессов в Евразийском экономическом сообществе : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Рос. тамож. акад. М., 2004. – 42 с.

³²⁷ Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. 456 с.

³²⁸ Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / К. С. Раманкулов [и др.] ; под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек : Максат, 2012. 170 с.

³²⁹ Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. С. 68.

³³⁰ Там же. С. 77–90.

В. Изучение проблем источников трудового права в Беларуси

Научные исследования проблем источников трудового права в Беларуси до настоящего времени велись фрагментарно и преимущественно на уровне статей ученых, не считая нескольких монографий автора данной работы.

В книгах и статьях известного белорусского ученого В. И. Семенкова затрагивались вопросы источников трудового права: закрепления в Конституции основ отрасли трудового права; проблемы совершенствования законодательства об охране труда; отмечалось значение упорядочения и предварительной экспертизы вновь принимаемых актов законодательства о труде. Под редакцией В. И. Семенкова издавался комментарий к Закону «Об охране труда»³³¹, а в 2013 г. были опубликованы его избранные труды³³².

Под общей редакцией В. И. Семенкова был издан, а затем четырежды переиздан первый и пока единственный в Беларуси учебник по трудовому праву³³³, одна из глав которого была посвящена вопросам источников трудового права (автор главы – Х. Т. Мелешко). При этом под источниками трудового права Х. Т. Мелешко понимает «различные нормативные акты органов власти и управления, регулирующие трудовые и другие тесно с ними связанные отношения»³³⁴. При таком подходе к пониманию источников трудового права (в формальном смысле) упускается из виду специфика нормативных соглашений в трудовом праве, а также роль международных организаций в формировании международных стандартов труда, в особенности общепризнанных принципов международного права. Спорным, хотя формально и соответствующим ТК Беларуси, является рассмотрение Х. Т. Мелешко соглашений в качестве части системы нормативных актов. В последнем издании данного учебника

³³¹ Комментарий к Закону Республики Беларусь «Об охране труда» / Е. И. Астапов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. Минск : Дикта, 2009. 560 с.

³³² Семенков В. И. Избранные труды. Минск : Редакция журн. «Промышленно-торговое право», 2013. 535 с.

³³³ Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова ; 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2011. 768 с.; Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. 712 с.

³³⁴ Трудовое право : учебник / В. И. Семенков, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2011. С. 96.

(2016 г.) Х. Т. Мелешко несколько скорректировала подход к определению источников трудового права, не сводя их только к НПА³³⁵. Кроме того, общий обзор источников трудового права в данном учебнике представлен достаточно полно и последовательно.

Видный белорусский ученый-юрист Г. А. Василевич, занимавшийся исследованием источников права как в общетеоретическом плане, так и в отраслевом аспекте, опубликовал ряд статей с анализом источников трудового права³³⁶. Данный ученый верно подчеркивает приоритетное значение международных стандартов труда в системе источников трудового права. В своих публикациях Г. А. Василевич обосновывает место в системе источников трудового права международных договоров, коллективных соглашений, анализирует вопросы коллизий в праве, проблеме «конституционализации» трудового законодательства и ряд других. Под общей редакцией Г. А. Василевича было издано два комментария к ТК Беларуси³³⁷, в которых были разъяснены вопросы применения норм ст. 7 и 8 ТК (автор – В. А. Кучинский).

Проблемами кодификации трудового законодательства Беларуси в практическом и теоретическом плане занимался ученый-юрист В. И. Кривой. В 1996 г. им была защищена в России в форме научного доклада докторская диссертация на тему «Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси»³³⁸, а в 1997 г. издана брошюра по этой же теме³³⁹.

³³⁵ Трудовое право : учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенкова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амафeya, 2011. С. 40.

³³⁶ Василевич Г. А. Законодательство о труде и правоприменительная практика // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. Минск : Белпринт, 2009. С. 154–170; Его же. Иерархия источников трудового права в контексте евразийской экономической интеграции // Трудовое и соц. право. 2015. № 4. С. 19–26; Его же. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации // Промышленно-торговое право. 2006. № 5. С. 9–17.

³³⁷ Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. Ф. Асоскова [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амафeya, 2008. 1231 с.; Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. Минск : Регистр, 2014. 1184 с.

³³⁸ Кривой В. И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С.-Петербург. гос. ун-т. СПб., 1996. 54 с.

³³⁹ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. 52 с.

В данных работах представлена авторская концепция и структура проекта ТК Беларуси, описаны сфера действия ТК, источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, дана общая характеристика основных глав проекта ТК Беларуси. В. И. Кривой предлагал в ТК Беларуси воспроизвести «источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, под которыми понимаются способы (внешние формы) выражения правовых норм (обязательных правил поведения)»³⁴⁰. Из приведенной цитаты видно, что данный ученый ошибочно ставит знак равенства между источниками трудового права (в формальном смысле) и источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений, тогда как второе понятие шире первого. В. И. Кривой опубликовал ряд статей по вопросам совершенствования ТК Беларуси³⁴¹, издал комментарии к ТК Беларуси, где прокомментировал в том числе ст. 7 и 8 ТК³⁴².

Белорусский ученый И. В. Гуцин наряду с исследованием проблем права социального обеспечения опубликовал ряд статей, затрагивающих вопросы источников трудового права³⁴³.

Отдельные аспекты коллективно-договорного и локального регулирования трудовых и связанных с ними отношений за последние десять лет изучали многие белорусские исследователи. В частности, в Беларуси были защищены три кандидатские диссертации: О. В. Чесалиной в 2002 г. на тему «Коллективные

³⁴⁰ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. С. 24.

³⁴¹ Кривой В. И. Концепция трудового права Беларуси и ее перспективы // Промышленно-торговое право. 2003. № 3. С. 1323; Его же. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // Промышленно-торговое право. 1996. № 1. С. 17–30; Его же. Стратегия и тактика совершенствования трудового законодательства Беларуси // Промышленно-торговое право. 2006. № 5. С. 18–27 и др.

³⁴² Кривой В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Минск : Технопринт, 2000. Кн. I. Гл. 1–3. 208 с.; Его же. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 вып. Могилев : Могилев. обл. укуп. тип., 2007. Вып. 1. Глава 1. Общие положения. 228 с.

³⁴³ Гуцин, И. В. Новый Трудовой кодекс Республики Беларусь – нормативный акт третьего тысячелетия // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т ; редкол.: В. В. Скитович [и др.]. Гродно, 2000. Ч. 1. С. 189–196 и др.

договоры и соглашения в Беларуси, России и Польше»³⁴⁴, Б. Б. Синьковым в 2007 г. на тему «Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве»³⁴⁵, Е. А. Волк в 2011 г. на тему «Нормативные соглашения в трудовом праве»³⁴⁶. Е. А. Волк также была издана в 2013 г. монография по той же теме³⁴⁷. Статьи и брошюры по вопросам социально-партнерских соглашений и локальных нормативных правовых актов публиковали и другие белорусские авторы А. А. Войтик, И. Ч. Мелешко, К. К. Уржинский и др.

Проблемы совершенствования общих положений ТК, включая и источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, исследовались в ряде статей О. С. Курылевой³⁴⁸, а другие аспекты источников трудового права – в отдельных публикациях иных белорусских авторов (А. А. Греченков, К. И. Кеник, Х. Т. Мелешко, Е. В. Мотина, Л. Я. Островский, Н. И. Тарасевич, Н. М. Черноурцкая, Г. Б. Шишко и др.).

Кроме того, вопросы источников трудового права рассматривались в коллективном учебном пособии «Курс трудового права. Общая часть», изданном в Минске в 2010 г.³⁴⁹, а также в авторских учебных пособиях Т. Н. Важенковой³⁵⁰, А. А. Гре-

³⁴⁴ Чесалина О. В. Коллективные договоры и соглашения в Беларуси, России и Польше: сравнительно-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. акад. наук Беларуси. Минск, 2002. 21 с.

³⁴⁵ Синьков Б. Б. Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ин-т государства и права НАН Беларуси. Минск, 2007. 21 с.

³⁴⁶ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. центр законодательства и правовых исследований. Беларусь. Минск, 2011. 24 с.

³⁴⁷ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. 164 с.

³⁴⁸ Курылева О. С. Коллизии нормативного и индивидуально-договорного регулирования труда // Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц : материалы междунар. науч.-практ. конф., 6–7 дек. 2001 г. / отв. ред. И. Н. Колядко. Минск : Белорус. гос. ун-т, 2003. С. 230–232; Она же. Общие положения Трудового кодекса Беларуси: пути совершенствования концептуальных основ // Промышленно-торговое право. 2005. № 6. С. 37–40; Ее же. Общие положения Трудового кодекса: пути совершенствования // Промышленно-торговое право. 2003. № 3. С. 27–29.

³⁴⁹ Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик и [др.]; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск : Тесей, 2010. 602 с.

³⁵⁰ Важенкова Т. Н. Трудовое право Республики Беларусь : практ. пособие. Минск : УП «Молодежное», 2003. 198 с.

ченкова³⁵¹, М. С. Мищенко³⁵² и Н. И. Тарасевич³⁵³, а также в ряде монографий самого автора³⁵⁴.

§ 3. ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

С учетом проанализированных в § 1–2 настоящей главы общетеоретических и отраслевых подходов обоснуем собственную трактовку понятия источников трудового права и предложим их научную классификацию.

Понятие и признаки системы источников трудового права. Для раскрытия понятия и последующего определения источника трудового права необходимо и достаточно выделить его существенные признаки. Причем одна группа этих признаков характеризует сущность любых источников права, другая – особенности системы источников трудового права.

К первой группе следует отнести два следующих признака: 1) формальную определенность, внешнюю объективацию; 2) содержание в них норм права.

Вторую группу признаков, характеризующих специфику системы источников трудового права, составляют:

а) участие в правотворчестве (т. е. в создании норм права, облакаемых в тот или иной формальный источник права) не только государства в лице компетентных государственных органов, но и специализированных международных организаций (в особенности МОТ), нанимателей, работников и их объединений;

б) разнообразие «носителей» норм трудового права, которые не сводятся к нормативным правовым актам, но включают в себя и разнообразные нормативные правовые договоры (международные договоры, коллективные договоры и соглашения), а в некоторых случаях – и источники правовых идей, а именно

³⁵¹ Греченков А. А. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. 376 с.

³⁵² Мищенко М. И. Трудовое право: краткий курс. Минск : Витпостер, 2016. 268 с.

³⁵³ Тарасевич Н. И. Трудовое право: курс лекций. Минск : БГЭУ, 2008. 206 с.

³⁵⁴ Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. 335 с.; Его же. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея : Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. 460 с.

международные документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права;

в) сложный, многоуровневый характер системы источников данной отрасли, начиная от международного и заканчивая локальным уровнем;

г) предмет правового регулирования составляют трудовые и (непосредственно) связанные с ними отношения (модель, характерная для Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России), которые также могут быть разделены на индивидуальные и коллективные трудовые отношения (модель Армении, частично учтенная в Беларуси и Кыргызстане).

Важно учитывать, что источником права (в формальном смысле) выступает не какая-либо сила (к примеру, «воля господствующего класса») и не сама деятельность правотворческих органов, а итоги (результат) деятельности по созданию норм права, которые объективируются в признанных государством документарных носителях.

Итак, обобщая вышеизложенное, сформулируем следующие доктринальные определения:

источники трудового права (в формальном смысле) – это внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, государств, работодателей, работников и их объединений, в которых выражены нормы права, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения;

система источников трудового права (в формальном смысле) есть сложная многоуровневая совокупность нормативных правовых актов, нормативных правовых договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения.

Сложность системы источников трудового права объясняется по меньшей мере следующими тремя обстоятельствами: а) ее элементы (группы элементов, блоки, компоненты) распадаются на три подсистемы (национальные, международные и наднациональные источники); б) вышеназванные подсистемы источников относятся к различным, но взаимодействующим друг с другом правовым системам (национальному праву и международному праву); в) множественность правовых источников, содержащих нормы трудового права, имеющих различную правовую природу, уровень принятия и юридическую силу.

Если подсистемы национальных и международных источников трудового права были достаточно глубоко исследованы в научных и учебных изданиях как российских (Е. А. Ершова, А. М. Куренной, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Л. Лютов, Е. А. Шаповал, И. В. Шестерякова и др.), так и украинских ученых-юристов (О. Н. Ярошенко, Н. В. Чубохо), то третья подсистема наднациональных (надгосударственных) источников не была всеобъемлюще изучена и требует комплексного исследования. (Подробнее авторскую концепцию триединой системы источников трудового права обоснуем в § 4 этой главы, а примеры наднациональных источников трудового права в государствах – членах ЕАЭС исследуем в гл. 5 настоящей работы.)

Согласимся с мнением И. О. Снигиревой о том, что «система трудового законодательства – это внутренняя связанность его элементов (нормативных правовых актов и содержащихся в них правовых норм), основанная на единстве предмета регулирования...»³⁵⁵. Вместе с тем система источников трудового права не тождественна системе трудового законодательства, а является более широким комплексным понятием, поскольку охватывает собой также подсистему международных источников, блоки социально-партнерских нормативных соглашений и локальных нормативных актов.

Интересные рассуждения о соотношении системы трудового законодательства и системы трудового права изложены в книге кыргызского ученого К. С. Раманкулова, по мнению которого: «система трудового законодательства воплощена в законодательстве, иных нормативно-правовых актах о труде; система трудового права находит воплощение не только в позитивном праве (нормах и правовых институтах), но и отображается в неписанных принципах, международно-правовых актах о труде, договорах нормативного содержания (коллективные договоры и коллективные соглашения)»³⁵⁶.

Таким образом, с позиции системного подхода следует различать и правильно соотносить три самостоятельные, хотя и

³⁵⁵ Снигирева И. О. Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой ; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. М. : Проспект, 2016. С. 278.

³⁵⁶ Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. С. 69.

тесно взаимодействующие системы: систему трудового права (как отрасли права; науки и учебной дисциплины); систему источников трудового права и систему трудового законодательства.

Источники трудового права следует отличать от *источников знаний о трудовом праве* (в эту группу включаются сборники законодательства о труде, учебная и научная литература по трудовому праву, комментарии к ТК, иному трудовому законодательству, любые иные носители правовой информации).

Помимо формального смысла анализируемого явления возможно рассмотрение понятия источников трудового права в *других аспектах*:

1) *исторические памятники трудового права* (к ним можно отнести, например, фабричное законодательство Российской империи XIX в., Устав о промышленном труде 1913 г., КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 гг., КоТ БССР 1929 г., КЗоТы 1970-х гг., закон «О труде в Республике Казахстан» 1999 г., ТК Кыргызстана 1997 г., ТК Казахстана 2007 г.);

2) *в генетическом аспекте, т. е. в смысле силы, творящей право* (ею выступают государственная власть, авторитет международного сообщества, хозяйская власть нанимателя и соглашения социальных партнеров);

3) *в материальном смысле* (источниками выступает совокупность факторов политического, экономического, социокультурного и иного характера, предопределяющих потребность в регулировании трудовых и связанных с ними общественных отношений). Например, рост уровня безработицы может выступать фактором (материальным источником), который обусловит принятие государством законодательных и подзаконных актов, нацеленных на снижение ее уровня;

4) *в идеальном смысле* (источником являются правовые идеи социальной справедливости, свободы труда, равенства работников в трудовых отношениях, гуманизма и другие, отражаемые посредством разума в правосознании).

Для уяснения понятия источников трудового права следует их правильно разграничивать и соотносить с актами применения норм трудового права. Согласимся с мнением белорусского ученого Н. И. Тарасевич, которая разграничивает эти явления по трем признакам: «Акт применения норм права в отличие от источника права, во-первых, не создает норм права, а только

базируется на них (это не результат правотворчества, а результат правоприменения), во-вторых, распространяет свое действие на изначально определенный круг лиц и, в-третьих, рассчитан, как правило, на однократное применение»³⁵⁷. Также по трем критериям проводит разграничение вышеуказанных понятий Е. А. Волк³⁵⁸. Приходится констатировать, что как германскими (М. Вайс³⁵⁹), так и рядом белорусских специалистов в области трудового права (К. И. Кеник³⁶⁰, В. И. Кривой³⁶¹) и общей теории права (В. С. Козлов³⁶²) порой допускается необоснованное смешение источников трудового права с актами применения или реализации норм трудового права (судебными решениями, трудовыми договорами и т. д.).

Краткий анализ классификаций источников трудового права в науке трудового права. Предваряя авторскую классификацию источников трудового права, отметим, что классификационные деления источников (форм) данной отрасли предлагались многими учеными.

В советский период попытки дать классификационные деления источников (форм) трудового права предпринимались Ф. М. Левиант по их наименованию и компетенции принимающих органов на закон, указ, постановление, распоряжение, инструкцию и т. д.³⁶³ О. С. Хохрякова проводила классификацию источников трудового права по юридической силе на законодательные акты, правительственные акты, акты местных органов власти и управления, локальные нормативные акты. Данное деление с определенными коррективами (в части судебного правотворчества) сохраняет свою актуальность и в настоящее время. По сфере действия тот же ученый предлагал классифициро-

³⁵⁷ Тарасевич Н. И. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Вышэйшая школа, 2014. С. 41.

³⁵⁸ Волк Е. А., Томашевский К. Л. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. С. 59.

³⁵⁹ Вайс М. Трудовое право и производственные отношения в ФРГ : реф. монографии. М., 1988. С. 7.

³⁶⁰ Кеник К. И. Новый Трудовой кодекс Республики Беларусь // Юстиция Беларуси. 1999. № 4. С. 29–31.

³⁶¹ Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Промышленно-торговое право. 1996. № 1. С. 27.

³⁶² Дробязко С. Г., Козлов В. С. Общая теория права : учеб. пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. Минск : Амалфея, 2009. 484 с.

³⁶³ Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 1959. С. 16–29.

вать источники трудового права на «группировки актов в зависимости от их действия во времени, в пространстве и по кругу лиц»³⁶⁴. По кругу лиц акты подразделялись О. С. Хохряковой на общие и специальные.

Среди современных ученых в области трудового права вопрос о классификации источников (форм) трудового права анализировали, в частности: В. И. Миронов, Е. А. Шаповал, Е. А. Ершова – в России; В. Л. Костюк, Н. Ф. Чубоха, О. Н. Ярошенко – в Украине. Кратко рассмотрим взгляды современных российских ученых.

Российский ученый В. И. Миронов предложил взять в качестве первого основания классификации вид и содержание регулируемых ими общественных отношений³⁶⁵. Далее с учетом юридической силы В. И. Миронов подразделяет источники российского трудового права на следующие виды: международно-правовые нормы (причем автор ошибочно пишет о нормах, а не об источниках их фиксации); Конституция РФ; конституционные и федеральные законы; нормативные акты федерального уровня, которые носят подзаконный характер; соглашения федерального уровня; акты бывшего СССР; законодательство субъектов РФ; местные и локальные правовые акты о труде. По степени обобщенности В. И. Миронов делит источники трудового права на кодифицированные и иные нормативные акты³⁶⁶. Им же предлагаются деления по субъектам (на общие и специальные) и по территории применения (общефедеральные, межотраслевые, отраслевые, республиканские, областные, краевые, местные и локальные)³⁶⁷.

Белорусский автор Н. И. Тарасевич обосновала деление источников трудового права на внутренние (национальные) и внешние (международные)³⁶⁸, которое в современных условиях региональной интеграции и глобализации, на наш взгляд, нуждается в дополнении наднациональными источниками. Другой бело-

³⁶⁴ Хохрякова, О. С. Источники советского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Всесоюз. НИИ совет. законодательства. М., 1976. С. 7.

³⁶⁵ Миронов В. И. Законодательство о труде: теория и практика. М. : Р. Валент, 2000. С. 64.

³⁶⁶ Там же. С. 65–70.

³⁶⁷ Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. М. : ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2005. С. 43.

³⁶⁸ Тарасевич Н. И. Трудовое право: курс лекций. Минск : БГЭУ, 2008. С. 31–32.

русский ученый А. А. Греченков предлагает классификацию по четырем основаниям: а) юридической силе; б) органам, принимающим (создающим) акты; в) форме актов; г) сфере действия³⁶⁹.

Е. А. Ершова в докторской диссертации предложила различать формы международного трудового права (основополагающие принципы международного трудового права, международные договоры, содержащие нормы трудового права и обычаи международного трудового права) и формы российского трудового права (нормативные правовые акты, нормативные правовые договоры, основополагающие принципы российского трудового права и обычаи российского трудового права)³⁷⁰. Для классификации форм российского трудового права Е. А. Ершова использовала семь оснований: «1) источники трудового права; 2) юридическая сила; 3) сфера действия; содержание; 5) порядок принятия, вступления в силу и опубликования нормативных правовых актов; 6) виды регулируемых трудовых отношений; 7) уровни правового регулирования»³⁷¹.

По мнению С. П. Маврина, изложенному в одном из комментариев к ТК России, «система источников норм трудового права включает два блока: а) нормативно-правовой, создаваемый органами публичной власти и конкретным работодателем; б) договорно-правовой, создаваемый работниками совместно с работодателями»³⁷². Данный подход к классификации источников трудового права приемлем (по такому критерию, как порядок принятия), но все же сами виды источников нуждаются в уточнении, поскольку часть договорно-правового блока также носит нормативный характер (международные договоры о труде, коллективные договоры и соглашения).

Казахстанский исследователь А. К. Надирова структурные элементы системы источников трудового права выделяет, опираясь на уровни: федеральный, региональный, территориаль-

³⁶⁹ Греченков А. А. Трудовое право : учеб. пособие. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. С. 38.

³⁷⁰ Ершова Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2008. С. 7–8.

³⁷¹ Там же. С. 17.

³⁷² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Изд. дом «Городец», 2007. С. 32.

ный, социально-партнерский и уровень организации³⁷³. Заметим, что выделение федерального уровня вряд ли уместно для унитарных государств, к которым относится Казахстан, а социально-партнерский уровень вряд ли стоит выделять отдельно, так как социально-партнерские соглашения могут заключаться на различных уровнях (начиная от республиканского и заканчивая локальным). Нормативные правовые акты тот же исследователь классифицирует в русле норм Закона Республики Казахстан «О правовых актах» на основные и производные. (Подробнее об этом будет сказано в гл. 3 работы.)

Кыргызский ученый К. С. Раманкулов предлагает классифицировать НПА о труде по трем критериям: юридической силе, сфере действия и субъектам, их издающим. При этом по юридической силе НПА им делятся на законы и подзаконные НПА; по объему и объекту регулирования – на общие и специальные акты о труде; по сфере действия – акты внешнего и внутреннего действия³⁷⁴. Схожие классификации НПА достаточно распространены в также в российской учебной литературе³⁷⁵.

Возможна классификации источников трудового права и по другим критериям, многие из которых предлагались в науке (К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова проводили ее по степени важности и субординации; системе трудового права и ее институтам; органам принявшим нормативный акт³⁷⁶; В. И. Миронов выделял дополнительно такие критерии, как тип регулируемых отношений, форма нормативных актов, порядок принятия и издания нормативного акта, степень реализации источников³⁷⁷; С. Ю. Чуча – по уровню правового регулирования выделял семь видов источников, что частично учтено в нашем четвертом критерии³⁷⁸. Подхо-

³⁷³ Надирова А. К. Трудовое право Республики Казахстан : курс лекций. Алматы : ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2013. С. 48.

³⁷⁴ Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. С. 69.

³⁷⁵ См., например: Трудовое право России : учебник для вузов / отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М. : Инфра-М-Норма, 1998. С. 48; Трудовое право России : учебник / Ж. А. Горбачева [и др.] ; под ред. А. М. Куренного. М. : Юристъ, 2004. С. 51; Трудовое право : учебник / Д. В. Агашев [и др.] ; под ред. В. М. Лебедева. М. : Норма : Инфра-М, 2011. С. 62 и др.

³⁷⁶ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК Велби, Проспект, 2004. С. 46–47.

³⁷⁷ Миронов В. И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 1998. С. 49–54.

ды вышеуказанных ученых внесли свой вклад в развитие российской науки трудового права и будут учтены при построении авторской классификации.

В заключение краткого обзора точек зрения на классификацию источников трудового права отметим, что в западной науке трудового права такая классификация, как правило, не проводится. Например, известный современный аргентинский ученый-компаративист А. Бронштейн упрощенно выделяет пять категорий источников трудового права: 1) конституции; 2) законодательные акты; 3) коллективные соглашения; 4) международное право; 5) судебный прецедент³⁷⁹. Профессор Р. Штрассер, отмечая многообразие источников трудового права в Австрии, ограничивается их перечислением с кратким обзором; причем наряду с нормативными источниками (законы, общие постановления правительства, коллективные соглашения, соглашения на предприятиях), причисляет к ним также индивидуальные трудовые контракты и приказы работодателей³⁸⁰.

Авторская классификация источников трудового права.

С учетом проанализированных выше подходов других ученых-юристов предложим концептуальные подходы к классификации источников трудового права.

Научная классификация источников трудового права, на наш взгляд, в рамках одного основания деления должна строиться на одном или двух взаимосвязанных критериях и обеспечивать охват всех классифицируемых явлений с отнесением их исключительно к одной выделяемой группе. Данные требования к научной классификации источников трудового права обеспечиваются при использовании следующих критериев: 1) с учетом степени их обязательности для правоприменителей; 2) по юридической природе и способу формирования; 3) в зависимости от уровня принятия и сферы действия; 4) исходя из юридической

³⁷⁸ Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. С. 7.

³⁷⁹ Bronstein A. International and comparative labour law : current challenges. N. York [etc.]: Palgrave Macmillan. Geneva : International Labour Office, 2009. P. 4–7.

³⁸⁰ Strasser R. Labour Law and Industrial Relations in Austria. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publisher; Wien : Manzshe Verlags und Universitätsbuchhandlung, 1992. P. 32–34.

силы (приоритета) с учетом их соотношения с законом или конституцией; 5) по предмету трудового правового регулирования; 6) по элементам системы отрасли трудового права; 7) с учетом использованного способа (вида) систематизации законодательства или его неприменения в правотворчестве; 8) в зависимости от отраслевой или межотраслевой принадлежности; 9) исходя из деления права на естественное и позитивное; 10) с учетом соотношения субъективного и объективного в праве; 11) в зависимости от наличия общих характерных признаков, свойственных источникам трудового права в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени.

I. Все источники трудового права с учетом степени их обязательности для правоприменителей можно разделить на две большие группы: официальные и неофициальные. К *официальным источникам трудового права* относятся все действующие международные договоры, обязательные для государства, наднациональные и внутригосударственные нормативные правовые акты, акты законодательства бывшего СССР (в части, не урегулированной национальным законодательством), коллективные договоры и соглашения, локальные нормативные правовые акты. К *неофициальным источникам трудового права* могут быть отнесены все источники трудового права в генетическом, материальном аспектах, а также такие вторичные источники, как судебный прецедент, правовая доктрина и правовой обычай.

II. По юридической природе и способу формирования источники трудового права могут быть подразделены на две большие группы: *основные (первичные) и вспомогательные (вторичные)*. К *основным источникам трудового права* государств – членов ЕАЭС можно отнести следующие виды: 1) *нормативные правовые акты* (к ним относятся Конституция, ТК, иное трудовое законодательство (в широком смысле слова), локальные нормативные правовые акты); 2) *нормативные договоры* (международные договоры, коллективные договоры, соглашения); 3) *международно-правовые акты, закрепляющие общепризнанные принципы международного права*. Вспомогательное значение в романо-германской правовой семье, к которой принадлежат и правовые системы государств – членов ЕАЭС, играют такие *вторичные источники права*, как правовой обычай, правовая доктрина, судебный прецедент. В вышеуказанных пяти

странах вторичные источники не играют заметной роли в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

III. Исходя из юридической силы (приоритета), все национальные источники трудового права помимо традиционного деления на законодательные акты и подзаконные источники (в том числе нормативные акты) можно также классифицировать с учетом вспомогательного критерия (соотношения с конституцией) на две группы (конституционные и подконституционные). При этом к *конституционным источникам права относятся* Конституция и конституционные законы, а к *подконституционным источникам* – все остальные национальные нормативные правовые акты и нормативные договоры, которые уступают по юридической силе Основному Закону и должны ему соответствовать.

Сделаем предварительную оговорку о том, что внутри этих групп (законодательные и подзаконные; конституционные и подконституционные) также существует иерархия между соответствующими видами источников права в зависимости от их юридической силы, что будет исследовано в § 3 гл. 3 данной работы.

IV. В зависимости от принадлежности к правовым системам и уровня принятия (заключения) систему источников трудового права можно разделить на три подсистемы (международные, наднациональные и национальные), которые тесно взаимодействуют друг с другом и которым соответствуют три вида источников трудового права:

1) международные (декларации, конвенции, пакты, соглашения, другие международные договоры). Иногда в литературе применительно к этой группе источников используются иные термины («источники международного трудового права» или «источники международного права в сфере труда»), что не меняет сути явлений. В свою очередь международные договоры также могут быть классифицированы на виды (Подробнее на классификации международных договоров в сфере труда остановимся в § 3 гл. 4 работы.);

2) наднациональные, к которым относятся, например, решения Высшего государственного совета Союзного государства Беларуси и России, модельные законы, принятые в рамках СНГ; решения и технические регламенты ЕЭК в ЕАЭС, директивы

и регламенты в ЕС). К этой группе с некоторой долей условности могут быть отнесены также глобальные и генеральные коллективные договоры, кодексы поведения и иные квазилокальные нормативные правовые акты ТНК;

3) национальные или внутригосударственные (Конституция, ТК, иное законодательство о труде, коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные правовые акты). В свою очередь рассматриваемый вид источников можно также классифицировать на четыре **разновидности по сфере действия** на *общегосударственные (централизованные), отраслевые, муниципальные или местные, локальные*. В России с учетом федеративного государственного устройства дополнительно выделяются федеральные источники и источники субъектов федерации.

К *общегосударственным (в РФ – федеральным) источникам*, распространяющим сферу своего действия на территорию всего государства, относятся: Конституция, ТК, законы, нормативные правовые акты президента, правительства, премьер-министра, постановления профильного министерства, генеральное соглашение (в Армении – республиканский коллективный договор), заключения Конституционного Суда (в Казахстане – Конституционного Совета, в Кыргызстане – Конституционной палаты Верховного суда), постановления Пленума Верховного Суда.

К *отраслевым источникам*, распространяющим свое действие на организации и работников определенной отрасли экономики, можно отнести: постановления министерств (кроме министерства труда и социальной защиты или аналогичного органа), государственных комитетов и отраслевые (тарифные) соглашения.

Среди *муниципальных (местных) источников*, действующих в рамках определенной административно-территориальной единицы, можно выделить: решения местных исполнительных и распорядительных органов, Советов депутатов, муниципальных образований, иных органов самоуправления, местные (территориальные) соглашения.

Локальными источниками трудового права, сфера действия которых ограничена, как правило, одной организацией или ее структурным подразделением, следует признать коллективные договоры и локальные нормативные правовые акты.

Несколько упрощенной была попытка Е. Ю. Забрамной представить источники трудового права «как сложную систему, состоящую из двух уровней: федерального уровня и уровня субъектов РФ»³⁸¹, так как очевидно, что таких уровней значительно больше (упущены международный, отраслевой, локальный, а в условиях региональной интеграции – и наднациональный). Представляется недостаточно обоснованным делить уровни правового регулирования трудовых отношений на публичный и частный (что обосновывалось Т. А. Затолокиной³⁸²), так как сама отрасль трудового права со всем ее массивом норм является частно-публичной, а источники данной отрасли могут иметь как публично-правовой, так и частно-правовой или даже смешанный (частно-публичный) характер.

V. По предмету трудового правового регулирования источники трудового права можно разделить на три большие группы:

1) источники правового регулирования трудовых отношений (например, Типовые правила внутреннего трудового распорядка; подзаконные НПА о порядке ведения трудовых книжек);

2) источники правового регулирования отношений, связанных (тесно или непосредственно) с трудовыми. Вторую группу источников можно подразделить на источники, регулирующие отношения по обеспечению занятости, в сфере социального партнерства, по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде и т. д. (в частности, законы о занятости населения, о профессиональных союзах, об объединениях работодателей и др.);

3) источники, регулирующие как трудовые, так и связанные с ними отношения (яркий пример – ТК).

VI. По элементам системы отрасли трудового права все источники трудового права предлагается разделить на пять групп:

1) источники, содержащие нормы, относящиеся ко всем частям, подотраслям, институтам системы отрасли (ТК);

³⁸¹ Забрамная Е. Ю. Разграничение правотворческой компетенции между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1999. С. 8.

³⁸² Затолокина Т. А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Омский гос. ун-т. Екатеринбург, 2015. С. 8.

2) источники, закрепляющие нормы Общей части трудового права, в том числе нормы-принципы (например, восемь фундаментальных конвенций МОТ);

3) источники коллективного трудового права;

4) источники индивидуального трудового права;

5) источники процессуального трудового права, а также регулирующие отношения по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде.

При этом каждая из последних трех групп источников, соответствующая трем выделяемым нами подотраслям Особенной части трудового права, также может быть подразделена на подгруппы источников (источники правовых институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха и т. д.).

Вышеуказанная классификация имеет большое теоретическое и практическое значение для целей выделения норм трудового права и закрепляющих их источников с распределением по элементам системы источников данной отрасли. Учет данного классификационного деления в нормотворческом процессе позволит системно подходить к совершенствованию и реформированию законодательства о труде, юридически грамотно и комплексно осуществлять систематизацию трудового законодательства. Предложенная классификация может использоваться также в процессе преподавания трудового права, поскольку система учебной дисциплины «Трудовое право» формируется с учетом системы отрасли трудового права, а НПА должны изучаться студентами по темам, во многом соответствующим правовым институтам, входящим в данную отрасль.

VII. В зависимости от использованного способа (вида) систематизации норм права или его неприменения в правотворчестве источники трудового права можно подразделить на следующие виды:

1) *кодифицированный акт*. В системе трудового законодательства государств – членов ЕАЭС такой акт один – это Трудовой кодекс. Вместе с тем встречаются и другие кодифицированные акты, в которых содержатся отдельные нормы трудового права (как правило, специальные). Например, некоторые нормы, регулирующие труд судей, содержатся в Кодексе Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей³⁸³ (ст. 86, 99

³⁸³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2006. № 107, 2/1236.

и др.), схожие нормы имеются и в Судебном кодексе Республики Армения³⁸⁴ (ст. 75, 76). Для сравнения: в Германии и некоторых других странах – членах ЕС трудовые отношения регулируются наряду с обычными законами и Гражданскими кодексами (уложениями)³⁸⁵. Кодифицированные акты встречаются и среди международных договоров (к примеру, Договор о ЕАЭС³⁸⁶ – это результат кодификации большого числа международно-правовых договоров и соглашений, действовавших ранее в рамках ЕврАзЭС);

2) *консолидированные акты*. В трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС они почти не встречаются. Вместе с тем в Казахстане такой закон действовал с 2000 до 2008 г. (Закон «О труде в Республике Казахстан» 1999 г.³⁸⁷ Консолидированные законы встречаются и в некоторых странах – членах ЕС: Великобритании, Латвии, Италии, Испании, Ирландии и т. д.³⁸⁸);

3) *акты смешанной природы*, в которых соединяются различные способы систематизации. Ярким примером выступает Кодекс труда Франции 2008 г.³⁸⁹, в котором ученые усматривают сочетание различных способов систематизации: консолидации, кодификации и инкорпорации³⁹⁰. К этой группе примыкают коллективные договоры и соглашения, в которые включаются как нормы права, так и обязательства сторон;

4) *иные НПА и другие источники*, при принятии (заключении) которых не использовались вышеуказанные способы сис-

³⁸⁴ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2966&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

³⁸⁵ Гражданское уложение Германии = Deutscher Buergerliches Gesetzbuch mit Einfuehrungsgesetz : ввод. закон к Гражд. уложению; пер. с нем. / [В. Бергманн, введ., сост.]. 3-е изд., перераб. и доп. М : Wolters Kluwer Russia, 2008. 850 с.; Arbeitsgesetze: 73., neu bearb. Aufl. München : Deutscher Tachenbuch Verlag, 2008. S. 1–48.

³⁸⁶ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 24.10.2014. 3/3050.

³⁸⁷ Ведомости Парламента Респ. Казахстан. 1999. № 24. Ст. 1068.

³⁸⁸ Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / под ред. М. В. Лушниковой. Изд., 3-е, перераб. и доп. М. : Эксмо, 2008. С. 317.

³⁸⁹ Законодательство Франции [Электронный ресурс]. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3BA9E6E1E4F6773D884D7FD0190A7DD2> (дата обращения: 20.01.2017).

[tpdjo12v_1?cidTexte=JORFTEXT000018442415&categorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3BA9E6E1E4F6773D884D7FD0190A7DD2).

³⁹⁰ Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / под ред. М. В. Лушниковой. Изд., 3-е, перераб. и доп. М. : Эксмо, 2008. С. 318–319.

тематизации. Сюда относится большинство актов законодательства о труде, действующих в государствах – членах ЕАЭС.

Обратим внимание на то, что *источники инкорпорации* логичнее относить к источникам опубликования НПА или к источникам знаний о праве, чем к самостоятельной группе источников права. Примером источника официальной инкорпорации в Беларуси выступает Свод законов Республики Беларусь, один из разделов которого посвящен законодательным актам о труде. В историческом аспекте такими актами инкорпорации были *Volumina Legume* (в Речи Посполитой), Свод законов Российской империи, Свод законов СССР.

VIII. В зависимости от отраслевой или межотраслевой принадлежности все источники трудового права (в формальном смысле) можно разделить на две группы:

1) *трудоправовые* (содержащие исключительно или преимущественно нормы трудового права). Примерами таких актов являются конвенции и рекомендации МОТ, ТК Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации;

2) *комплексные*, включающие нормы различной отраслевой принадлежности (Конституция, законы об охране труда, о занятости, о государственной (гражданской) службе, действующие в государствах – членах ЕАЭС).

IX. Исходя из деления права на естественное и позитивное, можно различать:

1) *источники естественного трудового права* (декларации МОТ, отражающие общепризнанные принципы международного права в сфере труда);

2) *источники позитивного трудового права* (практически все трудовое законодательство и нормативные договоры);

3) *источники, являющиеся носителями одновременно идей естественного и норм позитивного трудового права* (например, конституции, восемь фундаментальных конвенций МОТ). Последнее, как заметил российский ученый-теоретик М. Н. Марченко, имеет место «тогда, когда те или иные положения естественного права ложатся в основу и закрепляются в нормативно-правовых актах – формах позитивного права»³⁹¹.

³⁹¹ Марченко М. Н. О системном и иерархическом характере форм и источников права // К 100-летию со дня рождения проф. Н. Г. Александрова. М. : Изд. дом. «Правоведение», 2008. С. 78.

Х. С учетом соотношения субъективного и объективного в праве все источники трудового права можно подразделить на две группы:

а) *источники субъективного трудового права*, т. е. такие источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений, которые порождают субъективные права для конкретных субъектов трудового права (к ним А. В. Гребенщиков и Е. Б. Хохлов не без основания относят трудовые договоры)³⁹²;

б) *источники объективного трудового права*, т. е. те, которые, собственно, и являются носителями норм трудового права (НПА, нормативные договоры и др.).

XI. В зависимости от наличия общих характерных признаков, свойственных источникам трудового права в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени, возможно их разделить на *типичные и нетипичные*. Такое деление было впервые предложено в 2011 г. А. М. Лушниковым³⁹³, но критерия для данного деления ученым указано не было, а сам «набор» этих источников носил дискуссионный характер. По нашему мнению, **нетипичный источник трудового права** – эта такая первооснова, приводящая к правообразованию, тот официальный документ, содержащий нормы права или закрепляющий общеобязательные правовые идеи, который не обладает общими характерными признаками, свойственными аналогичным явлениям в конкретной правовой системе на определенном историческом отрезке времени. К примеру, нетипичным источником трудового права является директива Президента Республики Беларусь как вид программного указа (из пяти таких актов, принятых в Беларуси, только в одной – в Директиве от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»³⁹⁴ содержатся нормы трудового

³⁹² Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. Т. 1 : Общая часть. С. 558; Хохлов Е. Б. К проблеме источников современного российского трудового права // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 151–153.

³⁹³ Лушников А. М. Нетипичные источники трудового права: постановка проблемы // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам междунар. науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2011. С. 14–17.

³⁹⁴ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 13.10.2015. 1/16057.

права), поскольку директивы как программный указ не призваны регулировать данные общественные отношения.

За рамками данного параграфа оставляем классификацию отдельных видов источников трудового права (международно-правовые источники, локальные нормативные правовые акты и др.), которые анализировались в специальной литературе и будут рассмотрены нами в гл. 3 и 4 настоящей работы.

§ 4. КОНЦЕПЦИЯ ТРИЕДИНОЙ СИСТЕМЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Для более глубокого уяснения и научно обоснованного построения системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС ключевое значение имеет категория «система», которая применительно к многообразным явлениям действительности составляет объект научного исследования во многих естественных и гуманитарных науках³⁹⁵.

Возникновение в первой половине XX в. тектологии (А. А. Богданов (Малиновский)), общей теории систем (Л. фон Берталанфи, В. Г. Афанасьев и др.), а затем кибернетики оказало существенное влияние не только на технические и физико-математические науки, но и на гуманитарную область знаний, в том числе на юриспруденцию. Видный американский математик Н. Виннер обосновал создание кибернетики как особой научной дисциплины, изучающей общие закономерности процессов управления в биологических, технических и социально-экономических системах³⁹⁶. Ученые-кибернетики сходились во мнении, что высокий уровень абстракции позволяет кибернетике находить прикладные аспекты по отношению к системам качественно различной природы – техническим, биологическим и социальным³⁹⁷. Теория систем, имеющая общенаучный характер, широко используется в юридических науках.

³⁹⁵ Волкова В. Н., Денисов А. А. Теория систем : учеб. пособие. М. : Высш. шк., 2006. С. 14.

³⁹⁶ Виннер Н. Кибернетика и общество. Творец и робот. М. : Тайдэкс К°, 2003. С. 6.

³⁹⁷ См. подробнее: Бир С. Кибернетика и менеджмент : пер. с англ. / под ред. А. В. Челюсткина. Изд. 2-е. М. : КомКнига, 2006. С. 20; Глушков В. М. Кибернетика. Вопросы теории и практики. М. : Наука, 1986. С. 70.

Понятие «система» полисеманлично. Из семи значений слова «система», указанных в «Словаре русского языка» С. И. Ожегова, правовому аспекту данного понятия наиболее соответствуют следующие два: «определенный порядок в расположении и связи частей чего-н., в действиях»; «нечто целое, представляющее собой единство закономерно расположенных и находящихся во взаимной связи частей»³⁹⁸. Схожие определения понятия «система» предлагаются и в других словарях: «множество закономерно связанных друг с другом элементов (предметов, явлений, взглядов, знаний и т. д.), представляющее собой определенное целостное образование, единство»; «порядок, обусловленный планомерным, правильным расположением частей в определенной связи»³⁹⁹. По мнению некоторых ученых, как отмечает И. В. Прангвишвили, понятие система вообще является научной абстракцией⁴⁰⁰. Несмотря на всю свою абстрактность и многозначность, понятие системы приобретает более конкретное наполнение при анализе социальных систем, а в рамках последних – систем правовых явлений (системы права, законодательства и т. д.).

Системы права, отраслей права, законодательства, наконец, систему правовых источников можно отнести по терминологии ученых-кибернетиков к «сложным детерминированным системам»⁴⁰¹ или «сложным (большим) кибернетическим системам». Академик В. М. Глушков обращает внимание на то, что «при изучении сложных кибернетических систем, помимо обычного разбиения системы на элементы, используется метод укрупненного представления систем в виде совокупности отдельных **блоков**, каждый из которых является отдельной системой»⁴⁰². Данный вывод важен и при построении систем источников трудового права государств – членов ЕАЭС.

Согласно наиболее распространенному подходу в рамках теории систем к **понятиям, характеризующим их строение и функ-**

³⁹⁸ Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. М. : Рус. яз., 1982. С. 639.

³⁹⁹ Словарь иностранных слов. 7-е изд., перераб. М. : Рус. яз., 1980. С. 469.

⁴⁰⁰ Прангвишвили И. В. Системный подход и повышение эффективности управления / Ин-т проблем упр. им. В. А. Трапезникова РАН. М. : Наука, 2005. С. 74.

⁴⁰¹ Бир С. Кибернетика и менеджмент : пер. с англ. / под ред. А. Б. Челюсткина. Изд. 2-е. М. : КомКнига, 2006. С. 29–30.

ционирование, относятся: *элемент, компоненты и подсистемы, связь, цель, структура*. При этом под *элементом* принято понимать «простейшую неделимую часть системы». При многоуровневом расчленении сложной системы используют также такие термины, как *подсистемы* (совокупность элементов, обладающая свойствами системы) и *компоненты* (совокупность однородных элементов, не обладающая такими свойствами)⁴⁰³. Приведенная терминология будет нами использоваться в ходе дальнейшей характеристики систем источников трудового права.

Как отмечают С. А. Дробышевский и Т. Н. Данцева, «системный подход в исследовании формальных источников права подразумевает внимание не только к их статическому моменту, под которым, как правило, понимают структуру таковых. Необходимой стороной системы является ее динамический аспект, проявляющийся во взаимодействии элементов»⁴⁰⁴. Для системы источников трудового права динамический аспект обретает особое значение, учитывая многообразие этих источников, их принадлежность к различным подсистемам, блокам и компонентам и их изменчивость.

Наибольший вклад в разработку понятий «система права» и «система законодательства» из юридических наук, безусловно, внесла общая теория права.

Ведущий советский и российский теоретик права С. С. Алексеев выделял **шесть наиболее важных общих черт права как системного явления**. По его мнению, право принадлежит к особому классу системных объектов, сочетающих черты неорганических и органических систем, имея и некоторые черты логической системы; функциональная социальная система; система формализованная (объективируется в правовых актах); отличается стабильностью, хотя имеет и особенности динамической системы; социальная система, связанная с правоприменительной деятельностью; имеет сложную, многоуровневую систему⁴⁰⁵.

⁴⁰² Глушков В. М. Кибернетика. Вопросы теории и практики. М. : Наука, 1986. С. 73.

⁴⁰³ Волкова В. Н., Денисов А. А. Теория систем : учеб. пособие. М. : Высш. шк., 2006. С. 23–30; Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : учеб. пособие. К. : МАУП, 2003. С. 102–110, 120–122.

⁴⁰⁴ Дробышевский С. А., Данцева Т. Н. Формальные источники права. М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. С. 131.

⁴⁰⁵ Алексеев С. С. Общая теория права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 167–168.

Как верно пишет белорусский теоретик права С. Г. Дробязко, «сущностным признаком права является его нормативность, но не хаотическая, а системная, то есть внутренне согласованная...»⁴⁰⁶. В другой своей работе этот же ученый отмечает: «Правовая системность – это реализация всех качеств системы вообще применительно к особенностям права как надсистемы, суперсистемы, интегрирующей все регулируемые ими социальные системы, самой сложной и самой важной из всех систем социума»⁴⁰⁷. С позиции системного анализа обосновывает теорию систем источников права и другой белорусский теоретик права Н. В. Сильченко⁴⁰⁸. Несмотря на некоторую уникальность той или иной национальной системы источников права, при сравнении систем источников права государств, принадлежащих к одной правовой семье (в нашем случае – романо-германской) с недавним общим опытом принадлежности к советской правовой семье, обнаруживаются многие общие черты. Среди них можно указать на приоритетное значение НПА и вспомогательную роль коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов; неоднозначное отношение к судебной практике и судебному прецеденту как источнику права, наконец, второстепенное значение правового обычая и правовой доктрины. В большинстве государств – членов ЕАЭС источниками права признаются международно-правовые акты, причем в некоторых странах (Беларусь, Россия) общепризнанным принципам и (или) нормам международного права придается приоритетное значение по сравнению с национальным законодательством. Эти общие черты источников права как системного явления проявляются и в трудовом праве.

Системы источников *трудового* права государствах – членах ЕАЭС характеризуется рядом особых признаков, которые были исследованы нами в § 3 гл. 2.

Если для периода 1990-х – начала 2000-х гг., характеризовавшегося мягкой формой интеграции в рамках СНГ, для сис-

⁴⁰⁶ Дробязко С. Г., Козлов В. С. Общая теория права : учеб. пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. Минск : Амалфея, 2009. С. 54–55.

⁴⁰⁷ Дробязко С. Г. Проблемы системности в праве // Степан Григорьевич Дробязко: к 90-летию со дня рождения С. Г. Дробязко / ВГУ, юрид. фак., юрид. колледж; редкол. : С. А. Балашенко [и др.]. Минск : Бизнесофсет, 2013. С. 105.

⁴⁰⁸ Сільчанка М. У. Тэорыя крыніц беларускага права / УА «Гродз. дзярж. ун-т імя Я. Купалы». Гродна : ГрДУ імя Я. Купалы, 2012. С. 251.

тем источников трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России была характерна двойственность (двуединство) подсистем их источников (наряду с формирующимися собственными национальными источниками права создавались и применялись международно-правовые акты), то с углублением региональной правовой интеграции в рамках Союзного государства Беларуси и России, созданием ЕврАзЭС, а с 2015 г. – и сменившего его ЕАЭС появились веские основания говорить о реально существующей тройственности (триединстве) источников права вообще и трудового права в частности применительно к указанным пяти государствам. Действительно, в рамках учредительных документов Союзного государства, ЕврАзЭС (с 2000 по 2014 г.), а теперь и ЕАЭС появились такие надгосударственные органы (к примеру, ЕЭК в рамках ЕАЭС), которые правомочны принимать наднациональные акты в форме решений, обязательные для государств-членов, для граждан и юридических лиц, которые затрагивают отношения в сфере трудовой миграции, иные трудовые и связанные с ними отношения (в области охраны труда, безопасности товаров, работ и услуг в рамках ЕАЭС). Подробнее данную подсистему источников современного трудового права рассмотрим в гл. 5 настоящей работы.

Одним из первых о транснациональном праве написал в 1957 г. американский ученый-международник Ф. Джессоп, отнеся к нему «все право, которое регулирует действия и события, которые выходят за рамки национальных границ»⁴⁰⁹. Данным термином (транснациональное право) Ф. Джессоп попытался объединить международное и национальное право, правда, не вполне успешно. На наш взгляд, наднациональное право следует трактовать значительно уже, т. е. как подсистему норм, находящуюся между международным правом и национальным правом.

В историческом и сравнительно-правовом плане обратим внимание на то, что третья составляющая (подсистема наднациональных источников трудового права) ярко себя проявила среди европейских государств. Она получила широкое распространение в рамках Европейских сообществ, а ныне ЕС, где сформировалось достаточно обширное европейское трудовое право, состоящее в том числе из актов надгосударственных органов –

⁴⁰⁹ Jessup P. C. Transnational Law. New Haven : Yale University Press, 1956. P. 2.

Европейского парламента и Совета ЕС, принимаемых в форме регламентов и директив. Кроме того, надгосударственные черты присущи и решениям Суда ЕС, а также решениям Европейского суда по правам человека, функционирующего в рамках Совета Европы. Причем последние имеют обязательную юридическую силу и для двух государств – членов ЕАЭС (Армения и Россия). Итак, современные источники трудового права как государств – членов ЕАЭС, так и государств – членов ЕС, стран из некоторых других регионов мира представляют собой системы, причем системы весьма сложные, многоуровневые, состоящие из трех подсистем, ряда блоков и компонентов.

Советские, а затем российские и украинские ученые-юристы в разное время уже предпринимали попытки научно обосновать систему источников трудового права. Так, Ф.М. Левиант, В. И. Смолярчук и О. С. Хохрякова пытались это сделать применительно к советской правовой системе, которая отличалась значительной централизацией этих источников и замкнутостью (дистанцированием от международно-правового регулирования). В 1990-е, а затем в 2000-е гг. В. И. Миронов, Е. А. Шаповал, Е. А. Ершова применительно к современной России с опорой на российское законодательство стремились встроить в систему национальных источников трудового права международно-правовые акты и общепризнанные принципы трудового права. И. О. Снигирева применительно к НПА о свободе объединения выделила три блока (группы) актов: 1) международные; 2) межгосударственные (региональные); 3) внутргосударственные (национальные)⁴¹⁰. Аналогичную попытку применительно к Украине предпринял в своей монографии и докторской диссертации в 2006–2007 гг. украинский ученый О. Н. Ярошенко⁴¹¹.

В нашей монографии 2013 г.⁴¹² была впервые в СНГ обоснована концепция перехода от двуединой системы источников тру-

⁴¹⁰ Снигирева И. О. Свобода объединения и право на объединение работников и работодателей // Трудовое и соц. право. 2014. № 3. С. 20.

⁴¹¹ Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05/ Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Харків, 2007; Его же. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.

⁴¹² Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. 460 с.

дового права Республики Беларусь к триединой системе, включающей помимо традиционно выделяемых подсистем национальных источников трудового права, международного трудового права еще и третью, новую подсистему – **наднациональные источники трудового права**. В развитие данной концептуальной идеи ее можно распространить на системы источников трудового права всех пяти государств – членов ЕАЭС и говорить о триединстве (тройственности) данных систем не только Беларуси, но и Армении, Казахстана, Кыргызстана и России.

В пользу обоснования данного концептуального положения о появлении третьей подсистемы в системах современных источников трудового права государств – членов ЕАЭС и ЕС укажем следующие аргументы:

1) передача государствами части своих нормотворческих полномочий региональным союзам (сообществам), учрежденным с участием других государств. Другими словами, государства, признавая над своим национальным законодательством приоритет актов надгосударственных органов, тем самым ограничивают свой государственный суверенитет в пользу актов международной региональной организации, в рамках которой действуют эти органы. Яркий пример – ЕС, в рамках которой принято большое число директив и регламентов, в том числе в трудовом правовом поле, имеющих непосредственное действие (прямое применение) в рамках трудовых и связанных с ними отношений с участием граждан государств – членов ЕС. Различия в механизме применения директив и регламентов мы оставляем за рамками данного параграфа, но то, что в рамках ЕС, по существу, сформировалось **европейское трудовое право, имеющее явные признаки наднационального**, больших сомнений не вызывает. Другой пример – Союзное государство, созданное Республикой Беларусь и Российской Федерацией. И хотя данное объединение двух государств пока не сформировало значительной базы надгосударственных актов в сфере труда, отдельные решения, принятые в рамках Союза Беларуси и России их надгосударственными органами, по-прежнему действуют и определяют равные права граждан обоих государств в социально-трудовой сфере⁴¹³.

⁴¹³ О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий : решение Высш. совета Сообщества Беларуси и России, 22 июня 1996 г., № 4 // Респ. 1997. 25 апр.

Сам же Договор о создании Союзного государства от 8 декабря 1999 г.⁴¹⁴ заложил добротную юридическую основу для последующего формирования нормативной базы Союзного государства, закрепив такие надгосударственные акты, как законы, основы законодательства, декреты, постановления, директивы, резолюции, рекомендации и заключения (разд. IV Договора). Виды надгосударственных актов, принимаемых органами ЕАЭС, рассмотрим подробнее в гл. 4 данной работы;

2) акты надгосударственных органов, созданных в рамках региональных союзов (сообществ), не вписываются в систему ни национальных, ни классических международных источников трудового права. Хотя надгосударственные источники и формируются в рамках международных организаций, но напрямую они государствами-членами не создаются, в этом одно из их отличий от международных договоров и обычаев;

3) надгосударственные источники трудового права, хотя, как правило, и не предусматриваются национальным законодательством, подлежат исполнению либо самими государствами-членами в силу взятых ими международно-правовых обязательств, вытекающих из учредительных документов соответствующих союзов (сообществ), либо организациями и гражданами государств – членов, причем их применение должно обеспечиваться государственно-правовым механизмом принуждения (для актов, имеющих прямое действие). Данный признак наряду с нормативным характером соответствующих предписаний придает данным актам значение формальных источников трудового права.

Таким образом, автор настоящей работы обосновывает **концепцию триединства современных источников трудового права государств – членов ЕАЭС**, суть которой выражается в том, что наряду с национальными (внутригосударственными) источниками в механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений вовлечены также международные и наднациональные источники трудового права. Этой концептуальной идее подчиняется и дальнейшая логика построения работы.

Подведем некоторые итоги **исследования, проведенного во второй главе:**

- с учетом общетеоретических разработок предшественников определены понятия форм права (в широком и узком смысле)

⁴¹⁴ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 4, 2/118.

лах), источников права (в пяти аспектах), выяснено соотношение между ними; сформулированы доктринальные определения источников трудового права (в формальном смысле) и системы таких источников, а также раскрыты еще четыре аспекта в понимании данного феномена;

- источники трудового права представляют собой сложную многоуровневую систему нормативных правовых актов, нормативных договоров и документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права в сфере труда;
- проведенная научно обоснованная классификация по одиннадцати критериям позволяет решать как теоретические проблемы (выстраивание иерархии системы источников, уяснение их сущности, видовых отличий), так и прикладные задачи (определение степени их обязательности для правоприменителей, правильное соотношение различных источников по юридической силе, разрешение между ними правовых коллизий и т. д.);
- системы источников трудового права государств – членов ЕАЭС состоят из трех подсистем, в которых наряду с международными и национальными источниками со второй половины 1990-х гг. – начала 2000 г. появились основания говорить о третьей подсистеме (наднациональных источников), процесс формирования которой еще далеко не завершен, но уже стал реальностью.

Глава 3

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. КОНСТИТУЦИЯ КАК БАЗИС СИСТЕМЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

На вершине национальной системы источников права традиционно стоит конституция, которая закрепляет не только основы конституционного строя государства, провозглашает и гарантирует основные права человека и гражданина, компетенцию высших органов государственной власти, но и устанавливает конституционные основы (принципы и важнейшие нормы) отдельных отраслей национальной системы права. Не является исключением и отрасль трудового права. Конституционные нормы создают базис отрасли трудового права, формулируют ее основополагающие начала, определяющие направления развития и совершенствования трудового законодательства.

1.1. Конституционализация трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России

Проблема конституционализации трудового законодательства является достаточно новой и слабо исследованной в науке трудового права: о ней упоминалось лишь в отдельных публикациях английских ученых О. Кан-Фройнда⁴¹⁵, Дж. Фадж⁴¹⁶, белорусских исследователей Г. А. Василевича⁴¹⁷ и К. Л. Томашевского⁴¹⁸. В России о конституционализации частного права

⁴¹⁵ Khan-Freund O. The Impact of Constitutions on Labour Law // The Cambridge Law Journal. 1976. Vol. 35. Iss. 2. P. 240–271.

⁴¹⁶ Fudge J. Constitutionalising Labour Rights In Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining and Strikes // Current Legal Problems. 2015. Vol. 68. Iss. 1. P. 1–39.

⁴¹⁷ Василевич Г. А. Конституционализация трудового законодательства и практики его применения: успехи и проблемы // Промышленно-торговое право. 2005. № 6. С. 7–15.

⁴¹⁸ Томашевский К. Л. Проблемы конституционализации трудового законодательства в государствах – членах Евразийского экономического союза // Рос. журн. правовых исслед. 2016. № 4. С. 86–95; Его же. Проблема конституционализации трудового законодательства // Юстыцыя Беларусі. 2012. № 4. С. 41–44.

писал Г. А. Гаджиев⁴¹⁹; социально-экономического развития государственности – Н. С. Бондарь⁴²⁰, уголовного процесса – Л. В. Головкин⁴²¹.

Применительно к сложному понятию «конституционализация трудового законодательства» первоначально следует уяснить два исходных понятия и соотношение между ними: конституция и трудовое законодательство.

В юридической литературе конституция рассматривается как «центр правовой системы»⁴²², «ядро источников конституционного права»⁴²³, «ядро системы источников трудового права»⁴²⁴. Более высокую юридическую силу конституции и конституционных законов в сравнении с обыкновенными законами подчеркивал еще в начале XX в. немецкий ученый Г. Еллинек⁴²⁵, что сейчас стало аксиомой в правовой науке и законотворческой деятельности многих государств мира.

Конституция представляет собой закон, имеющий высшую юридическую силу и закрепляющий основополагающие принципы и нормы правового регулирования важнейших общественных отношений. Подобное определение мы находим в ст. 2 Закона «О НПА Республики Беларусь». Близкую дефиницию закрепил и кыргызский законодатель в п. 1 ст. 4 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики».

С некоторыми отличиями схожие дефиниции можно обнаружить в учебной и научной литературе по конституционному праву⁴²⁶. Правда, некоторые ученые (к примеру, Е. И. Козлова),

⁴¹⁹ Гаджиев Г. А. Конституционные принципы рыночной экономики (развитие основ гражданского права в решениях Конституционного Суда Российской Федерации). М. : Юрист, 2002. 286 с.

⁴²⁰ Бондарь Н. С. Конституционализация социально-экономического развития российской государственности (в контексте решений Конституционного Суда РФ). М. : Викор-Медиа, 2006. 223 с.

⁴²¹ Головкин Л. В. Конституционализация российского уголовного процесса // Государство и право. 2013. № 2. С. 83–94.

⁴²² Тихомиров Ю. А. Теория закона. М. : Наука, 1982. С. 78.

⁴²³ Козлова Е. И., Кутафин О. Е. Конституционное право России. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрист, 2002. 587 с.

⁴²⁴ Вавженчук С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : моногр. Харків, 2013. С. 35.

⁴²⁵ Еллинек Г. Конституція, ихъ исторія и значеніе въ современномъ праве. СПб. : Книгоизд-во «Голосъ», 1905. С. 45.

⁴²⁶ Василевич Г. А. Конституция – основа национальной правовой системы. Минск : Право и экономика, 2009. 690 с.; Конституционное право. Энциклопедический словарь / отв. ред. С. А. Авакьян. М. : Норма, 2001. С. 22 и др.

выделяя свойство или признак высшей юридической силы, отдельно не выделяют его в общем понятии конституции⁴²⁷.

В отличие от Беларуси и Кыргызстана в Законе Республики Казахстан «О правовых актах» 2016 г. отсутствует легальное определение конституции, но при этом последняя отнесена казахстанским законодателем к основным НПА (ст. 7) и имеет в Казахстане высшую юридическую силу (п. 1 ст. 10)⁴²⁸.

В Российской Федерации, хотя и не принят отдельный Закон «О нормативных правовых актах» или «О правовых актах», что можно признать некоторым упущением со стороны российского законодателя, вопрос о юридической силе Конституции решен в ч. 1 ст. 15 Конституции РФ («Конституция... имеет высшую юридическую силу...»⁴²⁹).

Значение высшей юридической силы Основного Закона весьма точно характеризовал ученый-конституционалист О. Е. Кутафин, указывая на ее первое место в иерархии НПА, действующих в России, рассматривая ее в качестве правового акта высшего порядка, а ее нормы – как исходную точку всей системы права⁴³⁰. О конституции как о базе для всего трудового законодательства верно писал В. И. Семенков⁴³¹.

Конституция, являясь политико-правовым документом, призвана предопределять и направлять деятельность государственных органов и должностных лиц в осуществлении правовой и социальной политики государства. Конституция устанавливает правовые стандарты, часть из которых имеет прямое отношение к сфере труда.

В связи с этим научную ценность представляет определение правовых стандартов политики в сфере труда, предложенное в докторской диссертации российского ученого К. Д. Крылова,

⁴²⁷ Козлова Е. И., Кутафин О. Е. Указ. соч. С. 88–89.

⁴²⁸ Юрист – комплекс правовой информации (законодательство) Республики Казахстан [Электронный ресурс]. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258 (дата обращения: 20.01.2017).

⁴²⁹ Рос. газ. 2009. 21 янв.

⁴³⁰ Кутафин О. Е. Источники конституционного права Российской Федерации. М.: Юрист, 2002. С. 43.

⁴³¹ Семенков В. И. Конституционные основы трудового законодательства // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы: сб. докл. и тез. выступлений (17 нояб. 1998 г.). Минск, 1998. С. 91–92.

по мнению которого, «это совокупность признанных на международном и внутригосударственном уровне правовых норм, определяющих деятельность государств, социальных партнеров и других институтов гражданского общества по разработке и реализации целей, задач, принципов, основных направлений, приоритетов, форм и методов развития трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»⁴³².

Уяснив первое исходное понятие «конституция», теперь важно определить второй термин «трудовое законодательство». Заметим, что сам этот термин или его синоним «законодательство о труде» имеет различное легальное закрепление в государствах – членах ЕАЭС. Еще больше различий в определениях этой категории – в литературе.

Согласно ч. 1 ст. 4 ТК Армении трудовое законодательство Республики Армения *регулируется* (выделено нами. – К. Т.) Конституцией Республики Армения, Трудовым кодексом, иными законами и имеющими силу закона постановлениями Правительства Республики Армения, содержащими нормы трудового права, указами и распоряжениями Президента Республики Армения, постановлениями Правительства Республики Армения и Премьер-министра Республики Армения. Очевидна неточность данной нормы, так как трудовое законодательство не может регулироваться ТК Армении, иными законами и т. д., оно может состоять из этих и других НПА, включать их в себя. Очевидно, что данную неточность необходимо исправить, заменив слово «регулируется» на слова «состоит из» или «включает» (кстати, именно в таком неофициальном переводе на английском языке дана редакция данной нормы на сайте МОТ). Обратим внимание, что армянский законодатель излишне широко трактует термин «трудовое законодательство», относя к нему не только ТК Армении, законы, НПА Президента Республики Армения, Правительства и Премьер-министра, но даже саму Конституцию.

Термин «законодательство о труде» (используется в Республике Беларусь как синоним трудового законодательства) легально определен в ст. 1 ТК Беларуси: «законодательство о труде –

⁴³² Крылов К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2002. С. 84.

совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений». В данной дефиниции, на наш взгляд, присутствует тавтология, поскольку законодательство о труде регулирует не «общественные отношения» в сфере «... отношений», а трудовые и связанные с ними общественные отношения. Кроме того, данное определение не позволяет отграничить законодательство о труде от локальных нормативных правовых актов.

Обращаясь к действующему ТК Казахстана 2015 г., заметим, что ст. 1, закрепляющая огромный юридический глоссарий из 82 легальных дефиниций терминов, используемых в этом Кодексе, в отличие от ст. 1 ТК Беларуси не содержит легального определения ключевого понятия «трудовое законодательство», что следует признать серьезным упущением. Кроме того, сам глоссарий крайне неудобен в использовании, так как определяемые в нем понятия расположены не в алфавитном порядке, а в разнобой, т. е. бессистемно (аналогичный упрек можно адресовать и белорусскому законодателю).

В соответствии с ч. 1 ст. 2 ТК Казахстана трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из данного Кодекса, законов Республики Казахстан и иных НПА Республики Казахстан. Положительным моментом данной нормы является то, что Конституцию казахстанский законодатель не относит к трудовому законодательству, но подчеркивает то, что Конституция выступает основой трудового законодательства. Недостаток же видится в следующем. К трудовому законодательству при буквальном толковании вышеуказанной нормы могут быть отнесены помимо ТК Казахстана вообще все законы и иные НПА, в которых даже нет норм трудового права. Кроме того, данная формулировка не позволяет исключить из термина «трудовое законодательство» локальные акты, принимаемые работодателем, которые имеют нормативный правовой характер, хотя и с более узкой сферой действия.

В ТК РФ легальной дефиниции термина «трудовое законодательство» нет, но из систематического и грамматического толкования ч. 1 ст. 5 данного Кодекса вытекает, что к трудовому законодательству в России отнесены: ТК РФ, иные федераль-

ные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. И. К. Дмитриева верно обратила внимание, что в данной редакции (Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) «понятие трудового законодательства определено более узко», а также на то, что «изменение понятия “трудовое законодательство” носит общий (сквозной) характер и ныне используется во всем ТК, иных актах»⁴³³.

Основой трудового законодательства в России выступает Конституция и федеральные конституционные законы. За рамками трудового законодательства в России по смыслу ч. 1 ст. 5 ТК РФ оказались иные НПА, содержащие нормы трудового права: указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и НПА федеральных органов исполнительной власти; НПА органов исполнительной власти субъектов РФ; НПА органов местного самоуправления.

Согласно ч. 1 ст. 3 ТК Кыргызстана регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными НПА, содержащими нормы трудового права: данным Кодексом, иными законами, указами Президента и постановлениями Правительства Кыргызской Республики, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Заметим, что терминологически и редакционно данная норма весьма близка к ч. 1 ст. 5 ТК РФ (как по предмету регулирования, так и по включению в трудовое законодательство блока «законодательство об охране труда» и по громоздкому словосочетанию «нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права»). Часть 1 ст. 3 ТК Кыргызстана не позволяет дать однозначный ответ, где, по мнению кыргызского законодателя, заканчивается трудовое законодательство и начинаются «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права». Но, судя по определению термина «законодательство» в ст. 2 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики («совокупность нор-

⁴³³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М. : Изд-во Юрайт, 2009. С. 40.

мативных правовых актов, регулирующих общественные отношения»), между этим законом и ТК Кыргызстана имеется явное противоречие.

Важно также правильно соотносить категории «законодательный акт» и «акт законодательства». В Республике Беларусь указанные понятия достаточно четко определены и соотнесены в ст. 1 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Термин «законодательный акт» шире, чем «закон», но уже, чем «акт законодательства», поскольку охватывает собой Конституцию Республики Беларусь, законы Республики Беларусь, декреты и указы Президента Республики Беларусь. В России же термин «законодательство» используется в более узком смысле: охватывает только Конституцию, федеральные законы и законы субъектов федерации, что вызывает оправданную критическую оценку со стороны Е. Б. Хохлова⁴³⁴ и некоторых других ученых-юристов. В связи с этим обоснованным считаем мнение И. О. Снигиревой, которая еще в 2000 г. критиковала понимание термина «трудовое законодательство» «в узком (собственном) смысле слова как совокупность только законов применительно к регулированию трудовых отношений», считая его неадекватным. По ее мнению, следует использовать широкую трактовку системы трудового законодательства «с включением в него всех нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с трудом отношения»⁴³⁵.

Таким образом, представляется, что белорусский, казахстанский и кыргызский опыт с широкой трактовкой понятия законодательства более обоснован.

Для устранения вышеуказанных недостатков и унификации термина «трудовое законодательство» в государствах – членах ЕАЭС предлагается следующая норма-дефиниция, которую в перспективе следует закрепить в ст. 1 ТК Беларуси, ст. 1 ТК Казахстана, а также в Модельном ТК:

«трудовое законодательство (законодательство о труде) – совокупность принятых в установленном порядке на республи-

⁴³⁴ Хохлов Е. Б. К проблеме источников современного российского трудового права // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 144.

⁴³⁵ Нестерова Н. М. Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ (материалы конференции) // Государство и право. 2000. № 10. С. 62.

канском, отраслевом или местном уровне нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними общественные отношения».

В случае восприятия данного широкого понятия «трудовое законодательство» российским законодателем эту норму-дефиницию следует модернизировать с учетом федеративного государственного устройства РФ:

«трудовое законодательство – совокупность принятых в установленном порядке на федеральном уровне, уровне субъектов федерации, отраслевом или территориальном уровне нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения».

Далее для целей настоящего исследования термины «трудовое законодательство» и «законодательство о труде» будут использоваться как синонимы в вышеуказанном широком смысле.

Дискуссионным в юридической науке был и остается вопрос о том, входит ли сама Конституция в трудовое законодательство. Если большинство ученых-конституционалистов не без основания относят Конституцию к актам конституционного законодательства, то большинство ученых в области трудового права данный вопрос вообще обходят (пишут о Конституции как об источнике трудового права или об источнике правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, не соотнося ее с трудовым законодательством).

Белорусский исследователь В. И. Кривой в одном из своих комментариев к ТК Беларуси относит Конституцию к актам трудового законодательства⁴³⁶. Полагаем, что такое толкование ст. 7 ТК Беларуси ошибочно. Расположение белорусским законодателем «других актов законодательства о труде» в п. 2, а не в п. 1 ч. 1 ст. 7 ТК Беларуси следует толковать как охват термином «законодательство о труде» данного Кодекса и иных нормативных правовых актов (кроме Конституции). С учетом того, что количество принципов, относящихся к предмету трудового права, в Конституции (как Беларуси, так и других государств – членов ЕАЭС) составляет менее 5 % от всего объема нормативного материала, а основной массив правил, содержащихся

⁴³⁶ Кривой В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 вып. Могилев: Могилев. обл. укрп. тип., 2007. Вып. 1. Глава 1. Общие положения. С. 68.

в Основном Законе, – это конституционно-правовые предписания, полагаем, правильнее относить Конституцию к актам конституционного законодательства, а не трудового. При этом нет противоречия в том, что Конституция является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений, но при этом не является актом законодательства о труде. Ведь, к первому (родовому) понятию относятся и иные источники (коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты, трудовые договоры), которые также не являются актами законодательства о труде.

Для сравнения отметим, что в четырех из пяти ТК государств – членов ЕАЭС (кроме ТК Армении) Конституция четко разведена с трудовым законодательством. Таким образом, **правильным следует считать подход, согласно которому трудовое законодательство основывается на нормах Конституции, но сама Конституция не входит в трудовое законодательство.** Этот вывод подтверждается также и законами логики, поскольку не может одно явление основываться на другом при том, что второе явление одновременно входит в первое.

С понятием конституционализации тесно соприкасается категория «конституционность», которая исследовалась белорусскими (Г. А. Василевич⁴³⁷, А. Г. Тиковенко⁴³⁸ и др.) и российскими учеными (Н. В. Витрук⁴³⁹, А. В. Зиновьев⁴⁴⁰).

Итак, конституционность может рассматриваться как одно из свойств или состояний действующего законодательства или отдельных НПА, выражающееся в их согласованности с конституционными нормами. В свою очередь понятие «конституционализация» отражает динамику, поскольку большинством авторов трактуется как процесс приведения текущего законо-

⁴³⁷ Василевич, Г. А. Комментарий к закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Минск : ООО «Интерпрессервис», 2003. С. 50.

⁴³⁸ Тиковенко А. Г. Понятие «конституционность» в теории и практике // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. тр. в 2 т. / редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. Минск : Изд. центр БГУ, 2008. Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском союзе. С. 29.

⁴³⁹ Витрук Н. В. Конституционное правосудие. Судебно-конституционное право и процесс. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрист, 2005. С. 58.

⁴⁴⁰ Зиновьев А. В. Конституционное право России : учебник. 2-е изд. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2010. С. 38.

дательства в соответствие с конституционными принципами и нормами (Г. А. Гаджиев⁴⁴¹, Г. А. Василевич⁴⁴²).

С учетом вышеуказанных взглядов ученых можно выделить две составляющие (элемента) такого сложного правового явления, как «конституционализация трудового законодательства»: во-первых, в него входит сам процесс выявления противоречий между нормами Конституции и актами законодательства о труде; во-вторых, деятельность компетентных органов по приведению последних в соответствие с Основным Законом.

Итак, *конституционализация трудового законодательства* – это целенаправленный процесс выявления противоречий между нормами Конституции и актов законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с Основным Законом.

Сформулированное определение предлагается закрепить и использовать в законодательстве государств – членов ЕАЭС (к примеру, в законах о НПА).

Диалектическая взаимосвязь конституционализации с конституционностью усматривается в следующем: посредством конституционализации трудового законодательства (как процесса и деятельности компетентных государственных органов) обеспечивается конституционность данной отрасли законодательства.

Характерно, что конституции в советских республиках стали приниматься в тот же исторический период, что и КЗоТы. Причем между конституционными нормами и институтами формирующейся отрасли трудового права прослеживалась четкая взаимосвязь. К примеру, ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г., согласно которой «Р.С.Ф.С.Р. признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: “Не трудящийся да не ест!”»⁴⁴³ нашла свое детальное воплощение в нормах КЗоТа РСФСР 1918 г. о трудовой повинности; ст. 16 той же Консти-

⁴⁴¹ Гаджиев Г. А. Конституционные принципы рыночной экономики (развитие основ гражданского права в решениях Конституционного Суда Российской Федерации). М. : Юрист, 2002. С. 24.

⁴⁴² Василевич Г. А. Конституционализация трудового законодательства и практики его применения: успехи и проблемы // Промышленно-торговое право. 2005. № 6. С. 7.

⁴⁴³ Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики. М. : ВЦИК РСК и К. деп., 1918. С. 11.

туции о свободе союзов, организаций, действий и объединений – в законодательном регулировании деятельности профсоюзов и права на заключение коллективных (тарифных) договоров (вначале в подзаконном НПА, а позднее – в КЗоТе РСФСР 1922 г.).

Если обратиться к сталинской Конституции СССР 1936 г., то согласно ст. 118 гражданам СССР обеспечивалось право на труд, т. е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством. Статья 122 этой же Конституции провозглашала принцип гендерного равенства женщин и мужчин во всех областях жизни, включая равное право на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование⁴⁴⁴. Аналогичные конституционные нормы мы обнаруживаем и в ст. 122, 126 Конституции РСФСР 1937 г., ст. 93 и 97 Конституции Армянской ССР, ст. 93 и 97 Конституции БССР 1937 г., ст. 96 и 100 Конституции Казахской ССР 1937 г. и ст. 89 и 93 Конституции Киргизской ССР. Заметим, что вышеуказанные конституционные права в той или иной степени нашли свое законодательное урегулирование в советском трудовом законодательстве, хотя нельзя не сказать и про отступление от идеи права на труд в период действия так называемого чрезвычайного законодательства в СССР с 1940 по 1956 гг.

В Конституции СССР 1977 г. и однотипных конституциях (Основных Законах) союзных республик 1978 г. (в том числе Армянской ССР, БССР, Киргизской ССР, Казахской ССР и РСФСР) периода «развитого социалистического общества» социально-экономические права, включая право на труд, на отдых, получили еще более развернутое закрепление (к примеру, в ст. 40 и 41 Конституции СССР 1977 г., в ст. 38 и 39 Конституции БССР 1978 г.; аналогичные статьи закреплялись и в конституциях Армянской, Киргизской, Казахской ССР и РСФСР). Конкретное наполнение конституционные нормы этого периода получили в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. и КЗоТах 1971–1972 гг. (с последующими их корректировками)⁴⁴⁵.

⁴⁴⁴ Конституция Союза ССР и союзных республик. М. : Изд. и тип. Изд-ва «Власть советов», 1937. С. 19.

⁴⁴⁵ Андреев В. С. Научные труды : в 2 т. М. : Изд. центр Ун-та им. О. Е. Кутафина (МГЮА), 2013. Т. I. Трудовое право. Право социального обеспечения в СССР. Статьи, Научные труды. С. 326–327.

Переходя к современному периоду конституционного закрепления основных трудовых прав и свобод, относящихся к социально-экономическим правам, т. е. второму поколению прав человека, отметим, что они фиксируются практически во всех современных конституциях (например, в ст. 12 Основного Закона ФРГ 1949 г.⁴⁴⁶, ст. 37 Конституции России, ст. 43–45 Конституции Украины и др.).

Подробнее остановимся на современных конституциях пяти сравниваемых государств – членов ЕАЭС, выясним, в чем выражаются принципиальные различия в закрепляемых в них конституционных началах трудового права и затем оценим насколько они воплощены в национальном законодательстве (т. е. определим степень конституционализации трудового законодательства).

Важнейшие конституционные права и свободы в сфере труда сосредоточены в ст. 37 Конституции Российской Федерации 1993 г.⁴⁴⁷, в ст. 41–43 Конституции Республики Беларусь 1994 г.⁴⁴⁸, ст. 32 и 33 Конституции Республики Армения 1995 г.⁴⁴⁹, ст. 24 Конституции Республики Казахстан 1995 г.⁴⁵⁰, ст. 23, 42–44 Конституции Кыргызской Республики 2010 г.⁴⁵¹. Проведем краткий сравнительно-правовой анализ норм конституций в части трудовых прав.

После распада СССР и обретения независимости ряд бывших советских республик поспешили отказаться от конституционного права на труд, заменив его принципом свободы труда, или свободного выбора труда. Заметим, что большой вклад в обоснование принципа свободы труда и свободы трудового договора в СССР, а затем и в России (еще до ее закрепления в Кон-

⁴⁴⁶ Конституции зарубежных государств : учеб. пособие / сост. В. В. Маклаков. М. : БЕК, 1996. 432 с.

⁴⁴⁷ Рос. газ. 2009. 21 янв.

⁴⁴⁸ Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. 10-е изд., стер. Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. 62 с.

⁴⁴⁹ Конституция Республики Армения. Ереван, 2010. 259 с.

⁴⁵⁰ Конституция Республики Казахстан: принята на республиканском референдуме 30 авг. 1995 г. Алматы, 2008. 44 с.

⁴⁵¹ Официальный сайт Правительства Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.kg/?page_id=263&lang=ru (дата обращения: 20.01.2017).

ституции РФ 1993 г.) внес российский ученый в области трудового права Л. Ю. Бугров⁴⁵².

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В части 2 той же статьи упоминается и о праве на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Для сравнения: в ч. 1 ст. 32 Конституции Армении речь идет не о свободном труде, или свободном распоряжении своими способностями к труду (как в России), а о праве каждого на свободный выбор труда. Схожий с армянским подход избран и в ч. 1 ст. 24 Конституции Казахстана, где провозглашено право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. В части 3 ст. 42 Конституции Кыргызстана оказались объединены сразу три нормы-принципа: во-первых, «право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий», во-вторых, право на «охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены», в-третьих, «право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума». Несколько отличным от четырех вышеуказанных Конституций является подход, избранный белорусским законодателем, сохранившим некоторую преемственность советским традициям и провозгласивший в ч. 1 ст. 41 Конституции Беларуси право граждан Республики Беларусь на труд. При этом под правом на труд понимается наиболее достойный способ самоутверждения человека, т. е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Заметим, что данное право носит абсолютный, а не обязательственный характер, т. е. ему не корреспондирует обязанность государства предоставить каждому гражданину Республики Беларусь такую работу. Согласно конституционным положениям государство лишь создает условия для полной занятости, а в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантирует

⁴⁵² Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь : Изд-во Перм. ун-та, Информационно-правовое Агентство ИНПЭА, 1992. 236 с.; Его же. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР. Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. 126 с.

ся обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом (ч. 2 ст. 41 Конституции Беларуси). Заметим, что формулировка ч. 1 ст. 41 Конституции Беларуси все же существенно отличается от ч. 1 ст. 38 Конституции БССР 1978 г., согласно которой граждане БССР имели право на «получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера»⁴⁵³.

Большинство действующих конституций государств – членов ЕАЭС (кроме Кыргызстана) в той или иной формулировке запрещают принудительный труд, воплощая в своих нормах один из общепризнанных принципов международного права в сфере труда. Если конституции Армении и РФ весьма лаконичны в этой норме-принципе (констатируют, что принудительный труд запрещен), то п. 1 ст. 24 Конституции Казахстана предусматривает случаи, когда принудительный труд допускается: только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения. В свою очередь ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси совместила эти два подхода, запретив принудительный труд и предусмотрев из данного принципа два аналогичных исключения, как и Основной Закон Казахстана.

Сопоставим нормы пяти конституций применительно к индивидуальному трудовому праву.

В статье 54 Конституции Кыргызстана отдельно сформулированы гарантии в сфере занятости: государство содействует повышению профессиональной квалификации граждан в порядке, предусмотренном законом. Для сравнения: в Конституции Беларуси они закреплены в ст. 41 вместе с правом на труд, запретом принудительного труда и коллективными трудовыми правами.

Только в Конституции Армении встречаются нормы, касающиеся института трудового договора. Так, согласно ч. 4 ст. 32 данной Конституции запрещается прием на постоянную работу детей в возрасте до 16 лет; порядок и условия их приема на временную работу устанавливаются законом. Характерно, что трудовое законодательство Беларуси, Казахстана, Кыргызстана

⁴⁵³ Конституция (Основной Закон) Белорусской Советской Социалистической Республики. Минск : Беларусь, 1982. 62 с.

и России, в принципе, не исключают постоянной занятости несовершеннолетних, в том числе в возрасте от 14 до 16 лет.

Во всех сравниваемых Конституциях есть нормы-принципы о праве на справедливую оплату труда (вознаграждение за труд), хотя в формулировках имеются и небольшие отличия. Так, согласно ч. 2 ст. 32 Конституции Республики Армения каждый работник имеет право на справедливую и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Согласно ч. 2 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Кроме того, в соответствии с ч. 2 ст. 7 той же Конституции в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Как видим, если армянский законодатель использовал в данной конституционной норме-принципе прилагательное, производное от философской категории «справедливость», то российский законодатель ограничился указанием на отсутствие дискриминации, хотя данный принцип имеет самостоятельное закрепление и, вероятно, здесь является излишним. В соответствии с ч. 1 ст. 42 Конституции Беларуси лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Указание на соответствие количества и качества труда восходит все к той же ст. 38 Конституции БССР, а вот от указания «не ниже установленного минимального размера оплаты труда» (как в советских конституциях 1970-х гг. и Конституции Армении и РФ) белорусский законодатель решил отказаться. Формулировка, использованная в ст. 42 Конституции Беларуси («не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование») носит более абстрактный характер, но и обязывает ко многому. Во всяком случае критерий достойного существования самого работника и его семьи за счет заработной платы должен ориентировать государство к установлению минимальной заработной платы хотя бы не ниже бюджета прожиточного минимума с учетом членов семьи (включая иждивенцев). Заметим, что согласно трудовым стандартам Совета Европы, закрепленным в п. 1 ст. 4 Европей-

ской социальной хартии данный минимум установлен в размере 60 % от средней зарплаты по стране⁴⁵⁴. В части 2 ст. 42 Конституции Беларуси в развитие принципа гендерного и возрастного равенства закреплено то, что женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Довольно лаконично сформулировано это же право в ч. 2 ст. 24 Конституции Казахстана, согласно которой каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, и в ч. 3 ст. 42 Конституции Кыргызстана – как о праве на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума. Обращает на себя внимание, что в отличие от армянского и российского основных законов Конституция Кыргызстана связывает минимум в оплате труда своих граждан не с минимальным размером оплаты труда, а с установленным законом прожиточным минимумом, что представляется *de jure* весьма удачным решением, хотя *de facto* на практике в государствах – членах ЕАЭС (включая и Кыргызстан) размеры минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) не достигают не только величины прожиточного минимума, но порой и уровня крайней бедности.

В пяти сравниваемых конституциях государств – членов ЕАЭС провозглашено право на отдых. При этом в основных законах Армении, Казахстана, Кыргызстана и России в части установления продолжительности рабочего времени (максимального времени труда), выходных дней и ежегодно оплачиваемого отпуска (его минимальной продолжительности) с незначительными редакционными отличиями сделана отсылка к закону (федеральному закону). В свою очередь согласно ст. 43 Конституции Беларуси право работающих по найму на отдых гарантировано «установлением рабочей недели не более 40 часов, сокращением продолжительности работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых (трудовых) отпусков и дней еженедельного отдыха».

Применительно к коллективному трудовому праву в конституциях государств – членов ЕАЭС, как правило, закрепляются два конституционных права: право на объединение, в том числе

⁴⁵⁴ Европейская социальная хартия (пересмотренная) [Электронный ресурс]: принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». М., 2017.

в профессиональные союзы, а также право на забастовку (ч. 2 ст. 32 Конституции Армении, ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси, ч. 1 ст. 30 и ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, ст. 23, п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана, п. 2 ст. 4 и ст. 43 Конституции Кыргызстана). В Конституции Беларуси специально выделено и право на заключение коллективных договоров, соглашений.

В части 4 ст. 37 Конституции РФ и по ее образцу и в п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана провозглашено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом (федеральным законом) способов их разрешения.

Проведенный сравнительный анализ норм конституций государств – членов ЕАЭС в сопоставлении с их национальными ТК, законами и иными НПА позволяет сделать вывод о том, что подавляющее большинство конституционно-правовых предписаний в сфере труда в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России находят детальное урегулирование в отраслевом законодательстве, в конкретных правовых институтах и нормах. Вместе с тем определенные отступления от конституционных норм все еще остаются. Рассмотрим примеры из законодательства сравниваемых государств.

Как мы выяснили, во всех конституция государств – членов ЕАЭС провозглашен *принцип запрещения принудительного труда*. Согласно ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. Данный конституционный принцип также провозглашен в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.⁴⁵⁵ в качестве общепризнанного принципа международного права в сфере труда и более детально закреплен в ряде международных договоров (Конвенция МОТ № 29 «Об упразднении принудительного труда» 1930 г. и Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.⁴⁵⁶), а также в ст. 13 ТК Беларуси. Вместе с тем

⁴⁵⁵ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации : принята 18 июня 1998 г. на 86-й сессии Междунар. конф. труда. Женева : МБТ, 1998. 13 с.

как в самом ТК Беларуси, так и в иных НПА все еще встречаются отступления от данного принципа:

дисциплинарные переводы работников (так, согласно ч. 3 ст. 30 ТК Беларуси работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу; встречаются дисциплинарные переводы и в отдельных положениях и уставах о дисциплине)⁴⁵⁷;

временные переводы без письменного согласия работника в связи с производственной необходимостью, под которой, в частности, понимается замещение временно отсутствующего работника (это отмечалось В. И. Кривым, О. С. Курылевой)⁴⁵⁸;

не ограниченное ТК или иным законодательным актом использование нанимателями в Республике Беларусь контрактной системы найма служит барьером к увольнению по желанию работника (ст. 40 ТК Беларуси распространяется только на трудовые договоры с неопределенным сроком). В этих целях необходимо отменить Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»⁴⁵⁹, а в ТК ограничить круг категорий работников, с которыми допускается заключение срочных трудовых договоров (в том числе контрактов), распространить ст. 40 ТК Беларуси на любые трудовые договоры.

В отношении конституционного права на свободу объединения в национальном законодательстве Беларуси и Казахстана также не все благополучно. Неслучайно в части соблюдения Конвенций МОТ № 87 и № 98 Республика Беларусь неодно-

⁴⁵⁶ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. I. 1919–1956. 1159 с.; Женева, 1991. Т. II. 1957–1990. 2247 с.

⁴⁵⁷ Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Василевич Г. А. и [др.] / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск : Агентство Вл. Гревцова, 2007. С. 58–59.

⁴⁵⁸ Кривой В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Минск : Технопринт, 2000. Кн. I. Гл.1–3; Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. Ф. Асоскова [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2008.

⁴⁵⁹ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 58. 1/512.

кратно обсуждалась в органах МОТ (Комитете по расследованию, Комитете по свободе объединения, а также в Комитете по применению норм Международной конференции труда)⁴⁶⁰. Среди претензий со стороны экспертов МОТ в адрес Беларуси были в том числе нормы Декрета Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений»⁴⁶¹ с достаточно высоким требованием к количеству учредителей профсоюза в организации (не менее 10), а также установление соотношения работников и учредителей, «что существенным образом затрудняет процесс создания профсоюза в связи с тем, что фактически число учредителей может быть намного больше заявленных 10»⁴⁶². Заметим, что Декрет Президента Республики Беларусь от 02.06.2015 № 4⁴⁶³, принятый в первые дни 104-й сессии МОТ, проходившей с 1 по 13 июня 2015 г., несколько снизил требования к профсоюзным организациям для их регистрации, в Декрете № 2 слова «не менее 10 процентов работающих (обучающихся) от их общего числа на предприятии, в учреждении, организации, но не менее 10 человек» были заменены словами «не менее 10 учредителей (членов), работающих (обучающихся) на соответствующем предприятии, в учреждении, организации». Получается, что *de jure* конституционное право на объединение в профсоюзы в Беларуси закреплено и даже довольно активно используется (более 80 % трудящихся являются членами профсоюзов), но *de facto* создать профсоюзную организацию на практике бывает затруднительно, а в микроорганизациях, имеющих менее 10 наемных работников, практически невозможно.

Если обратиться к Закону Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27.07.2014, то, по мнению казахстан-

⁴⁶⁰ Trade Union Rights in Belarus: Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the ILO to examine the Observance by the Government of the Republic of Belarus of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (№ 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (№ 98), July 2004 [Electronic resource]. URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/meetingdocument/kd00067.pdf> (Date of circulation: January 20, 2017).

⁴⁶¹ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 9. 1/65.

⁴⁶² Идея свободы в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. Минск : Амалфея, 2015. С. 162.

⁴⁶³ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 04.06.2015. 1/15825.

ского ученого Е. Н. Нургалиевой, в нем нарушен основополагающий принцип международного права в сфере труда, сформулированный МОТ как «свобода объединения», который закреплен и в ст. 23 Конституции Казахстана. Отступления от принципа свободы объединения в Казахстане, на взгляд того же автора выражаются, в частности, в следующем: ограничениях в видах создаваемых профсоюзов и профобъединений; принуждении вступления локальных профсоюзов в отраслевые профсоюзы и их территориальные профобъединения в республиканские профобъединения; монополия на представительство на отраслевом уровне социального партнерства только с одним видом профсоюзов (отраслевым)⁴⁶⁴.

Немало проблем с конституционализацией законодательства о забастовках наблюдается в Армении, Беларуси, Казахстане и других государствах – членах ЕАЭС. Урегулированная в ст. 388–399 ТК Беларуси процедура проведения законной забастовки настолько сложна, что в последние 15 лет в Республике Беларусь не было зарегистрировано ни одной забастовки, хотя предзабастовочные волнения все же наблюдались. По мнению армянского исследователя К. С. Казарян, «действующий Трудовой кодекс РА ограничил конституционное содержание права на забастовку... Согласно 32 статье Конституции РА забастовка является не только средством разрешения коллективных трудовых споров, но и средством защиты трудовых, социальных и экономических интересов в общем»⁴⁶⁵. Этот вывод можно распространить и на ТК Беларуси, где легальное определение забастовки в ч. 1 ст. 388 связывает цель ее проведения только с разрешения коллективного трудового спора, хотя в Конституции речь идет о защите гражданами экономических и социальных интересов, что гораздо шире.

О проблемах в существующем в России механизме разрешения коллективных трудовых споров, в том числе в части реализации конституционного права на забастовку, неоднократно пи-

⁴⁶⁴ Нургалиева Е. Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан // Трудовое и соц. право. 2014. № 4. С. 15.

⁴⁶⁵ Казарян К. С. Проблемы правового регулирования института забастовки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Российско-армян. (славян.) ун-т. Ереван, 2014. С. 8.

сали А. М. Куренной⁴⁶⁶, Е. С. Герасимова, Н. Л. Лютов⁴⁶⁷, В. Н. Сафонов⁴⁶⁸, Т. А. Сошникова⁴⁶⁹ и другие ученые, но законодательство РФ о забастовках по-прежнему содержит массу ограничений, запретов, в том числе в отношении забастовок солидарности.

В заключение параграфа сформулируем некоторые **выводы**:

конституционализацию трудового законодательства следует понимать как целенаправленный процесс выявления противоречий между нормами конституции и актов законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с основным законом;

право на труд наиболее полно сформулировано в Конституции Беларуси, в усеченном варианте – в Конституции РФ и вообще отсутствует в конституциях Армении, Казахстана и Кыргызстана;

принцип свободы труда (свободного выбора труда) в той или иной форме закреплён в конституциях государств – членов ЕАЭС (кроме Беларуси);

принцип запрета принудительного труда провозглашен во всех конституциях государств – членов ЕАЭС (кроме Кыргызстана), причем в Беларуси и Казахстане указаны по два исключения из данного запрета;

конституции государств – членов ЕАЭС с небольшими редакционными отличиями гарантируют право на оплату труда, право на отдых, здоровье и безопасные условия труда, на объединение в профсоюзы и право на забастовку;

наибольшая близость формулировок конституционных прав работников наблюдается в конституциях РФ и Казахстана, что свидетельствует о существенном влиянии в этой части первой на вторую;

⁴⁶⁶ Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. пособие. М. : Юстицинформ, 2010. 192 с.

⁴⁶⁷ Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М. : ТК Велби, Проспект, 2007. 256 с.; 699; Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. 190 с.

⁴⁶⁸ Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистрантуры. М. : Юрайт, 2015. С. 326–387.

⁴⁶⁹ Сошникова Т. А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. 168 с.

в национальном трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС все еще встречается немало отступлений от конституционных норм, закладывающих основы трудового права, что должно служить предметом внимательного изучения со стороны как законодателя, так и органов конституционного контроля.

1.2. ПРОБЛЕМА ПРЯМОГО ДЕЙСТВИЯ НОРМ-ПРИНЦИПОВ, ЗАКРЕПЛЕННЫХ В КОНСТИТУЦИЯХ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Вопросы, возникающие при прямом (непосредственном) действии норм конституции, находились в центре внимания ряда ученых-теоретиков (С. С. Алексеев, Н. С. Малеин, Ю. А. Тихомиров и др.) и специалистов в области конституционного права (Г. А. Василевич, О. Е. Кутафин, А. Г. Тиковенко, Б. С. Эбзеев и др.). Определенный вклад в изучение данной проблемы внесли и ученые в области трудового права, в статьях которых затрагивались вопросы прямого применения норм Основного Закона к трудовым и связанным с ними отношениям (Е. А. Ершова, К. И. Кеник, О. С. Курылева, Е. В. Мотина, В. И. Попов, М. С. Сагандыков, В. И. Семенов и др.). Представляется, что данная проблема в науке до конца не решена и требует более пристального внимания как со стороны ученых, так и правотворческих органов.

В части 1 ст. 15 Конституции РФ установлен не только принцип верховенства Конституции, но и идея ее прямого действия и применения на всей территории Российской Федерации. Схожее правило закреплено и в п. 2 ст. 4 Конституции Республики Казахстан, согласно которой Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие на всей территории республики.

В части 1 ст. 6 Конституции Кыргызской Республики провозглашена норма-принцип о том, что Конституция имеет высшую юридическую силу и прямое действие в Кыргызской Республике. Заметим, что и в предыдущей Конституции Кыргызстана 1993 г. (в редакции 2007 г.) данная норма также закреплялась в ст. 12⁴⁷⁰. Из толкования этой конституционной

⁴⁷⁰ Боков Ж. А. Конституция Кыргызской Республики: основные принципы // Государство и право. 1999. № 8. С. 100.

нормы К. С. Раманкулов делает вывод о том, что содержащиеся в Конституции нормативные положения могут применяться непосредственно⁴⁷¹.

В части 1 ст. 6 Конституции Республики Армения предусмотрено правило о высшей юридической силе, непосредственном действии ее норм. Итак, различие с формулировками основных законов РФ и Кыргызстана состоит только в указании на «непосредственное», а не «прямое» действие положений конституции, что само по себе сути не меняет.

Единственным государством – членом ЕАЭС, в Конституции которого прямо не закреплен принцип прямого или непосредственного применения (действия) ее норм, является Республика Беларусь, что следует оценить как существенное упущение. Вместе с тем из систематического толкования ряда норм ст. 112 и 137 белорусского Основного Закона, предусматривающих, что суды осуществляют правосудие на основании Конституции и принятых в соответствии с ней иных нормативных актов, а Конституция обладает высшей юридической силой, можно вывести принцип прямого (непосредственного) применения (действия) ее норм.

Проблема реализации и прямого применения конституционных норм и принципов в правоприменительной практике имеет не только теоретическое, но и важное прикладное значение. На необходимость обеспечения прямого действия Конституции судами и иными правоприменителями обращали внимание многие видные российские ученые-юристы (В. В. Ершов⁴⁷², О. Е. Кутафин⁴⁷³, Ю. А. Тихомиров⁴⁷⁴, Б. С. Эбзеев⁴⁷⁵, Н. С. Малеин⁴⁷⁶

⁴⁷¹ Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. С. 71; 590; Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / отв. ред. К. С. Раманкулов. Бишкек : Тип. «Нур-АС», 2011. С. 31.

⁴⁷² Ершов В. В. Теоретические и практические проблемы прямого применения Конституции Российской Федерации // Рос. правосудие. 2007. № 7. С. 12–24.

⁴⁷³ Кутафин О. Е. Источники конституционного права Российской Федерации. М. : Юрист, 2002. С. 47–50.

⁴⁷⁴ Тихомиров Ю. А. Теория закона. М. : Наука, 1982. С. 85.

⁴⁷⁵ Эбзеев Б. С. Конституция. Правовое государство. Конституционный суд : учеб. пособие для вузов. М. : Закон и право : Изд. объедин. «ЮНИТИ», 1997. С. 52.

⁴⁷⁶ Конституция и закон: стабильность и динамизм : моногр. / В. А. Туманов [др.]; под общ. ред. Казимирчука В. П. М. : Юрид. книга, ЧеРо, 1998. С. 34.

и др.). Дискуссии между учеными ведутся главным образом о том, в каком объеме подлежат прямому (непосредственному) применению нормы основного закона. Актуальность этой проблемы подтверждает и то, что ей были посвящены две недавно защищенные в России диссертации А. В. Богомолова⁴⁷⁷ и В. М. Антоненко⁴⁷⁸.

Как верно отмечал О. Е. Кутафин, «в Конституции РФ говорится не только о прямом действии ее самой (ч. 1 ст. 15), но и о непосредственном действии закрепленных в ней прав и свобод человека и гражданина. Подобным образом, видимо, выражена основная идея естественно-правовой доктрины о правах человека, существующих независимо от их государственного признания, но в результате такого признания и конституционного закрепления обретающих качество прав гражданина.»⁴⁷⁹

Среди белорусских ученых-юристов идею прямого действия норм Конституции последовательно отстаивали Г. А. Василевич⁴⁸⁰, А. А. Головкин⁴⁸¹, В. А. Кучинский⁴⁸².

Спорным представляется мнение казахстанского ученого Л. Т. Назаркуловой применительно к Казахстану: «чтобы позитивный потенциал Конституции РК 1995 г. был реализован, необходимо радикальное реформирование действующего законодательства и принятие новых законов»⁴⁸³. Полагаем, что ради-

⁴⁷⁷ Богомолов А. В. Применение судами общей юрисдикции норм Конституции Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Сиб. акад. права, экономики и упр. М., 2011. 25 с.

⁴⁷⁸ Антоненко В. М. Прямое действие Конституции Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / УрГЮУ. Екатеринбург, 2014. 25 с.

⁴⁷⁹ Кутафин О. Е. Источники конституционного права Российской Федерации. М. : Юрист, 2002. С. 48.

⁴⁸⁰ Василевич Г. А. Проблемы непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан в Республике Беларусь // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы : сб. докл. и тез. выступлений, 17 нояб. 1998 г. Минск, 1998. С. 6.

⁴⁸¹ Головкин А. А. Проблемы прямой и косвенной реализации конституционных норм // Там же. С. 43.

⁴⁸² Кучинский В. А. О теоретических основах прямого действия конституционных норм // Там же. С. 69.

⁴⁸³ Назаркулова Л. Т. Конституция Республики Казахстан – основа построения демократического правового государства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Казах. гос. нац. ун-т им. Аль-Фараби, Ин-т экономики и права. Алматы, 1999. С. 20.

кализм в вопросах реформирования и совершенствования законодательства, в том числе трудового, ни к чему хорошему не приведет.

Ключевую роль в обеспечении прямого (непосредственного) действия Конституции призваны играть Конституционный Суд (Совет) и Верховный Суд.

Значительных успехов в решении этой задачи, по нашему мнению, достиг Конституционный Суд РФ. Во многих его постановлениях и определениях реализуется идея прямого действия норм Конституции (к примеру, по жалобам гражданина М. Цуркана, В. К. Барабаша, А. Н. Бекасовой, А. Е. Остаева). Краткий обзор этих постановлений будет приведен в § 4 настоящей главы. Правда, некоторые акты Конституционного Суда РФ по вопросам соотношения с Конституцией отдельных норм ТК РФ не столь однозначно воспринимаются учеными и правозащитниками⁴⁸⁴ (к примеру, по делу К. А. Маркина⁴⁸⁵ и по жалобе ОАО «Судостроительный завод «Лотос»»⁴⁸⁶).

Определенные усилия в направлении обеспечения непосредственного действия норм Конституции предпринимает Конституционный Суд Республики Беларусь, хотя, по нашему мнению, этой активности явно недостаточно.

В Послании Конституционного Суда Республики Беларусь о состоянии конституционной законности в Республике Беларусь в 2016 г., утвержденном решением от 18.01.2017 Р-1084/2017, применительно к новой редакции ч. 4 ст. 22 Кодекса о судостроительстве и статусе судей подчеркивается, что «устанавливаемое правовое регулирование инициативных обращений, означающее

⁴⁸⁴ Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. С. 96–99, 103–104.

⁴⁸⁵ По делу о проверке конституционности положений статьи 11 и пунктов 3 и 4 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом президиума Ленинградского окружного военного суда : Постановление Конституционного Суда Российской Федерации, 6 дек. 2013 г., № 27-П [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. Россия / ООО «КонсультантПлюс». М., 2017.

⁴⁸⁶ По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос»» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : Определение Конституционного Суда Российской Федерации, 3 нояб. 2009 г., № 1369-О-П / Сайт «Российской газеты». URL: <https://rg.ru/2009/12/17/sud-dok.html> (дата обращения: 20.01.2017).

переход от абстрактного к конкретному конституционному нормоконтролю, направлено на более полную реализацию положения Конституции об осуществлении контроля за конституционностью нормативных актов в государстве, возложенного на Конституционный Суд, на усиление роли конституционного контроля в защите конституционных ценностей, обеспечении верховенства Конституции и ее непосредственного действия»⁴⁸⁷. К сожалению, объем конституционного правосудия в Беларуси с последующим конституционным контролем, выражающимся в проверке конституционности актов законодательства Конституции, из года в год практически сводился к нулю. Так, за последние 10 лет (с января 2007 по январь 2017 г.) в Конституционный Суд Беларуси уполномоченные органы с предложениями о проверке НПА на соответствие Конституции Республики Беларусь обращались всего два раза (по вопросу проверки ряда норм Закона «О пенсионном обеспечении» и Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь на соответствие Конституции Беларуси).

Такую ситуацию нельзя признать нормальной, поскольку в действующем законодательстве о труде Беларуси остается достаточно много норм, входящих в противоречие с положениями Конституции, которые необходимо устранять, в том числе посредством активной деятельности Конституционного Суда (некоторые примеры приводились выше). Возможным вариантом решения этой проблемы могло бы стать введение института конституционной жалобы, существующего в ряде зарубежных стран (включая Российскую Федерацию). Кроме того, вызывает сомнение эффективность введенной в ст. 22 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей⁴⁸⁸ нормы об инициативном обращении граждан и гражданина, в том числе индивидуального предпринимателя, организации, поскольку по существу речь идет об обращении данных лиц не непосредственно в Конституционный Суд, а в государственные органы, наделенные правом обращения в Конституционный Суд.

Что касается Конституционного Совета Республики Казахстан, конституционных судов Армении и Кыргызстана, то трудовое законодательство было объектом конституционного конт-

⁴⁸⁷ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 31.01.2017. 6/1593.

⁴⁸⁸ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2006. № 107. 2/1236.

роля лишь в незначительном числе постановлений данных органов, некоторые примеры которых приведем в § 4 этой главы.

Вместе с тем и в случаях, когда суды общей юрисдикции по конкретному спору обнаруживают явное противоречие между актом законодательства о труде и Конституцией, нет никаких препятствий к прямому применению нормы Основного Закона (если Верховный Суд не посчитает целесообразным обратиться в Конституционный Суд с ходатайством о проверке акта законодательства на соответствие Конституции).

Несмотря на неоднократное обращение внимания Конституционным Судом Республики Беларусь на необходимость непосредственного (прямого) применения судами норм Конституции, решения судов крайне редко мотивируются ссылками на Основной Закон, а в тех случаях, когда ссылки делаются, конституционные нормы нередко применяются с явными ошибками. Так, по одному из немногочисленных дел ответчик, возражая против иска, ссылался на ст. 41 и 49 Конституции Республикой Беларусь, две ратифицированные Республикой Беларусь конвенции МОТ, но суд ошибочно не усмотрел здесь явного расхождения между нормами обычных законов (в то время это были законы «Об образовании» и «О высшем образовании»), подзаконных НПА с нормами Основного Закона и ратифицированных конвенций МОТ⁴⁸⁹. Конечно, такая правоприменительная практика вряд ли способна обеспечить верховенство Конституции и международно-правовых обязательств, взятых на себя Республикой Беларусь. В связи с этим уместно напомнить, что согласно ч. 2 ст. 112 Конституции Беларуси, если при рассмотрении конкретного дела суд придет к выводу о несоответствии нормативного акта Конституции, он принимает решение в соответствии с Конституцией и ставит в установленном порядке вопрос о признании данного нормативного акта неконституционным.

Мы разделяем позицию Б. С. Эбзеева, что в указанном случае «речь должна идти не о праве, а об обязанности обратиться в Конституционный Суд с запросом о проверке конституционности этого закона»⁴⁹⁰.

⁴⁸⁹ Архив Минского областного суда за 2008 г. Гражданское дело № 33-464/2008.

⁴⁹⁰ Эбзеев Б. С. Конституция. Правовое государство. Конституционный суд : учеб. пособие для вузов. М. : Закон и право : Изд. объедин. «ЮНИТИ», 1997. С. 56–57.

В белорусской судебной практике встречаются редкие примеры, когда общие суды при рассмотрении трудовых споров правильно напрямую применяют нормы Конституции при разрешении трудовых споров⁴⁹¹. Вместе с тем до настоящего времени не было ни одного случая обращения в Конституционный Суд Беларуси через Верховный Суд с запросом о конституционности того или иного акта законодательства о труде.

Позитивную роль в обеспечении прямого действия Конституции сыграло в свое время Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» (с изменениями и дополнениями), в п. 2 которого разъясняются случаи непосредственного применения судами норм Конституции, связанные с недостаточностью регламентации прав, свобод, обязанностей человека и гражданина в федеральных законах, а также выявлении или образовании пробела в правовом регулировании. В пункте 12 того же Постановления Пленума Верховного Суда даны некоторые разъяснения относительно механизма применения ч. 4 ст. 37 Конституции РФ⁴⁹².

Интересные предложения по дополнению ТК РФ статьей «Конституция Российской Федерации, содержащая основополагающие принципы и нормы российского трудового права» были выдвинуты Е. А. Ершовой⁴⁹³, хотя пока они не восприняты законодателем.

По мнению В. И. Попова и М. С. Сагандыкова, прямое действие Конституции возможно, во-первых, в случае противоречия правовых норм равной юридической силы, когда конституционные положения являются критерием для выбора правовой нормы; во-вторых, при пробелах в праве и необходимости конкретизации правовых норм⁴⁹⁴.

⁴⁹¹ Архив Минского городского суда за 2000 г. Гражданское дело № 33-1117/2000 (фабула этого дела приведена в нашей монографии: Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 215–216).

⁴⁹² СПС КонсультантПлюс. Россия / ООО «КонсультантПлюс». М., 2017.

⁴⁹³ Ершова Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М. : РАП, 2008. С. 174–175.

⁴⁹⁴ Сагандыков М. С., Попов В. И. Реализация принципа прямого действия Конституции РФ (на примере сферы труда) // Вестн. ЮУрГУ. Сер. «Право». 2016. Т. 16. № 1. С. 86.

Полагаем, что и верховным судам Армении, Беларуси, Казахстана и Кыргызстана стоило бы разработать и принять подобные нормативные постановления, ориентирующие суды общей юрисдикции на возможность прямого применения норм конституции прежде всего в случаях пробельности тех или иных общественных отношений, подлежащих правовому регулированию (т. е. при применении аналогии права), а также при наличии явных коллизий ТК, законов и иных НПА с конституцией.

В заключение параграфа сформулируем основные **выводы**:

- необходимо уточнить легальное определение законодательства о труде в ст. 1 ТК Беларуси, устранив имеющуюся в нем тавтологию;
- российскому законодателю воспринять подход, использованный в национальном законодательстве других государств – членов ЕАЭС, относительно применения более широкого понятия «законодательство», отразив его в отдельном Федеральном законе «О нормативных правовых актах РФ», а затем в иных законах, включая и ТК РФ;
- сформулировать понятие конституционализации, закрепив его в Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь и в иных программных документах или иных НПА государств – членов ЕАЭС;
- законодателю и другим правотворческим органам активизировать работу по приведению трудового законодательства в соответствие с нормами Конституции с учетом позиций Конституционного Суда (Совета) и рекомендаций ученых-юристов (правовой доктрины);
- большинство конституционных норм (в том числе нормы-принципы) в сфере труда являются нормами прямого действия, подлежащими непосредственному применению судами при обнаружении пробелов и коллизий в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений;
- в Армении, Беларуси, Казахстане и Кыргызстане целесообразно разработать и принять постановления Пленума Верховного Суда «Об обеспечении верховенства и прямого действия норм Конституции при осуществлении правосудия» (с учетом опыта Российской Федерации);
- судам общей юрисдикции при обнаружении противоречия норм законодательства о труде Основному Закону следует обращаться через Верховный Суд в Конституционный Суд о про-

верке конституционности соответствующих НПА, а до рассмотрения дела в Конституционном Суде – напрямую применять нормы Конституции.

§ 2. ТРУДОВЫЕ КОДЕКСЫ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС: ИХ МЕСТО В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И СРАВНЕНИЕ СИСТЕМ

2.1. Трудовые кодексы и их место в системах трудового законодательства государств – членов ЕАЭС

Для правовых систем государств – членов ЕАЭС, «унаследовавших» многие свои черты от советской правовой семьи, а в настоящее время принадлежащих к романо-германской правовой семье, характерно кодифицированное законодательство.

В отечественной теории права принято считать, что одним из признаков любой самостоятельной отрасли права является системообразующий закон – кодекс⁴⁹⁵. Вместе с тем этот признак хотя и характерен для отраслей права, но также встречается и у иных образований (отраслей законодательства, комплексных правовых институтов). Например, нет достаточных оснований утверждать, что существуют такие самостоятельные отрасли права, как «избирательное право», «судейское право», «образовательное право», хотя кодексы в указанных сферах в отдельных государствах – членах ЕАЭС приняты.

Кодекс является результатом кодификации законодательства в определенной сфере социальных отношений. В связи с этим следует поддержать представителей науки права социального обеспечения, которые уже достаточно давно выступают за принятие Социального кодекса (Т. К. Миронова⁴⁹⁶), Пенсионного кодекса (Е. Е. Мачульская⁴⁹⁷) или Кодекса социального обеспе-

⁴⁹⁵ Алексеев С. С. Общая теория права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 472; Керимов Д. А. Законодательная техника : науч.-методич. и учеб. пособие / Акад. соц. наук, Ин-т соц.-полит. исслед. РАН, Ин-т государства и права РАН. М. : ИНФРА-М: Норма, 1998. С. 92.

⁴⁹⁶ Миронова Т. К. Право социального обеспечения и современные тенденции правового регулирования отношений в сфере социальной защиты : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ. М., 2008. С. 13.

⁴⁹⁷ Мачульская Е. Е. Проблемы кодификации пенсионного законодательства России (сравнительный анализ проектов Пенсионного кодекса) // Труды Юридического факультета. М. : Правоведение, 2010. Кн. 12.

чения (социальной защиты) (Ю. В. Васильева⁴⁹⁸, С. И. Кобзева⁴⁹⁹; Я. А. Пожого⁵⁰⁰; Э. Г. Тучкова⁵⁰¹ и др.).

Далее сравним имеющиеся в четырех из пяти государств – членов ЕАЭС легальные определения понятия «кодекс».

В соответствии с ч. 5 ст. 9 Закона Республики Армения «О правовых актах» кодекс – это закон, в систематизированной и упорядоченной форме излагающий все или основные нормы права, регулирующие однородные общественные отношения⁵⁰².

Легальное определение кодекса содержится в ч. 4 ст. 2 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»: кодекс Республики Беларусь (кодифицированный нормативный правовой акт) – закон, обеспечивающий полное системное регулирование определенной области общественных отношений. Дефиниция понятия «кодификация» содержится в абзаце 10 ст. 1 Закона об НПА⁵⁰³. В свою очередь, согласно ч. 1 ст. 4 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики» кодекс – нормативный правовой акт, обеспечивающий системное регулирование однородных общественных отношений⁵⁰⁴. Как видим, кыргызский законодатель не использует слово «полное», подразумевая его, вероятно, в системном регулировании кодексов соответствующих социальных отношений. Кроме того, вместо определенной области (как в белорусском законе), кыргызский закон указывает на «однородные общественные отношения».

⁴⁹⁸ Васильева Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2010. 54 с.; Ее же. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : моногр. Пермь : Перм. гос. ун-т, 2009. 364 с.

⁴⁹⁹ Кобзева С. И. Источники права социального обеспечения : моногр. М. : Проспект, 2009. 264 с.; Ее же. Источники права социального обеспечения России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2009. 45 с.

⁵⁰⁰ Пожого Я.А. Источники права социального обеспечения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / ГрГУ им. Я. Купалы. Минск, 2003. 20 с.

⁵⁰¹ Тучкова Э.Г. Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР (правовые проблемы) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / ВЮЗИ. – М., 1990. 47 с.

⁵⁰² Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

⁵⁰³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 21.01.2000. № 7. 2/136.

⁵⁰⁴ Сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: http://minjust.gov.kg/?page_id=258 (дата обращения: 20.01.2017).

Для сравнения: в соответствии с п. 11 ст. 1 Закона Республики Казахстан «О правовых актах» кодекс – закон, в котором объединены и систематизированы нормы права, регулирующие однородные важнейшие общественные отношения, предусмотренные ст. 8 настоящего Закона⁵⁰⁵. Из данной дефиниции следует, что казахстанский законодатель дополнил признак однородности общественных отношений еще и их важностью.

Такое расхождение в определении предмета регулирования кодексом вполне укладывается в догматические положения общей теории права⁵⁰⁶. Хотя и в этом вопросе есть расхождения среди ученых. Спорным, в частности, представляется мнение Н. Н. Сенякина, о том, что в кодификационных актах объединены «правовые нормы, институты, регламентирующие различные общественные отношения определенной правовой отрасли»⁵⁰⁷. Дело в том, что кодексы, как правило, регулируют все же однородные группы общественных отношений – как это и подчеркивается в армянском законе «О правовых актах» (применительно к ТК – трудовые и тесно (непосредственно) связанные с ними отношения). Кроме того, далеко не всегда кодексы строго привязаны к соответствующим отраслям права. Да и само деление системы права на отрасли в последнее время стало ставиться учеными под сомнение с опорой на западный опыт.

В статье 8 Закона Республики Казахстан «О правовых актах» перечислены 18 важнейших однородных общественных отношений, для регулирования которых и принимаются кодексы Республики Казахстан. Среди них есть и трудовые отношения (п. 11 ст. 8 того же Закона). Обращает на себя внимание то, что казахстанский законодатель упустил из предмета регулирования кодексом (в данном случае – Трудового кодекса) «связанные с трудовыми общественные отношения». Заметим, что согласно ст. 2 ТК Казахстана целью трудового законодательства Республики Казахстан является правовое регулирование трудо-

⁵⁰⁵ Юрист – комплекс правовой информации (законодательство) Республики Казахстан [Электронный ресурс]. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258 (дата обращения: 20.01.2017).

⁵⁰⁶ Общая теория права : пособие / В. А. Абрамович [и др.] ; под общ. ред. С. Г. Дробязко, С. А. Калинина. Минск : БГУ : Четыре четверти, 2014. С. 346.

⁵⁰⁷ Теория государства и права. Курс лекций / М. И. Байтин [и др.] ; под ред. Н. И. Матузова и А. М. Малько. М. : Юристъ, 1997. С. 380.

вых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, направленное на защиту прав и интересов сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Очевидна определенная несогласованность норм ТК Казахстана и Закона Республики Казахстан «О правовых актах», для устранения которой п. 11 ст. 8 Закона следует дополнить словами: «и иные непосредственно связанные с трудовыми».

Достаточно широкое определение понятия кодификации позволяет некоторым ученым-теоретикам относить к кодифицированным актам не только кодексы, но и акты президента, основы, уставы, положения и правила⁵⁰⁸, а В. И. Миронов в качестве формы «сплошной кодификации и консолидации законодательства» выделяет создание свода законов⁵⁰⁹. Вместе с тем некоторые специалисты в трудовом праве слишком широко трактуют понятие и сам процесс кодификации. В частности, Г. А. Рогалева еще в 1985 г. определяла кодификацию трудового законодательства как «высший вид правотворческой деятельности, осуществляемой государством с участием профсоюзов, в результате которой совершенствуются и систематизируются, на основе единых принципов и в соответствии с планом законодательных работ, нормы права, регулирующие трудовые и тесно связанные с ними отношения.»⁵¹⁰ В защищенной спустя 20 лет уже другой кандидатской диссертации А. Ю. Рыбаков⁵¹¹ связывает кодификацию трудового законодательства даже с внесением изменений и дополнений в действующий ТК, с принятием законов и иных НПА, содержащих нормы трудового права. Последние две формы нормотворчества в сфере труда можно именовать совершенствованием или в отдельных случаях реформированием трудово-

⁵⁰⁸ Мурашко Л. О. Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь. Минск : Беларус. навука, 2008. С. 208–212, 884. Сидорчук, И. П. Кодификация законодательства – приоритетное направление его совершенствования. Минск : БИП-С Плюс, 2006. С. 50–54; Теория государства и права. Курс лекций / М. И. Байтин [и др.]; под ред. Н. И. Матузова и А. М. Малько. М. : Юристъ, 1997. С. 380.

⁵⁰⁹ Миронов В. И. Законодательство о труде: теория и практика. М. : Р. Валент, 2000. С. 93–93.

⁵¹⁰ Рогалева Г. А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Моск. гос. ун-т. М., 1984. С. 8–9.

⁵¹¹ Рыбаков А. Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2008. С. 6–7.

го законодательства, но никак не его кодификацией. В связи с этим авторское определение, предложенное тем же автором, не лишено недостатков, так как в нем происходит некоторое смешение понятий «кодификация», «совершенствование», а сама кодификация связывается не только с глубинной системной переработкой норм всей отрасли права, но и ее институтов. Схожее спорное мнение значительно ранее высказывала и Г. А. Рогалева, допуская кодификацию не только по правовым институтам, но даже подынститутам трудового законодательства⁵¹². С обоими утверждениями сложно согласиться, так как принятие закона или иного НПА в рамках одного института (к примеру, института охраны труда) и тем более подынститута (например, заключение, изменение или прекращение трудового договора) ни при каких условиях нельзя признать кодификацией законодательства о труде.

Таким образом, *кодификация может пониматься в широком и узком смысле*. Кодификация в *широком смысле* – это вид систематизации, охватывающий переработку любых нормативных правовых актов в единый акт законодательства (причем в названии итогового акта может отсутствовать слово «кодекс»). В свою очередь, кодификация в *узком смысле слова* затрагивает прежде всего глубинную переработку законов, частично и иных НПА в рамках одной отрасли права или законодательства, что приводит к созданию нового системного законодательного акта, именуемого кодексом.

Оговоримся, что в производственной практике ряда организаций как в государствах – членах ЕАЭС, так и в дальнем зарубежье термин «кодекс» порой используется также для обозначения некоторых видов локальных и наднациональных НПА (кодексы поведения, корпоративные кодексы и т. п.). Причем словосочетание «кодексы практики» широко используется в информационных ресурсах МОТ по вопросам охраны труда и здоровья работников (для различных секторов экономики)⁵¹³. Полагаем, что использование термина «кодекс» обоснованно

⁵¹² Рогалева Г. А. Указ соч. С. 9.

⁵¹³ См., например, размещенные на сайте МОТ кодексы практики (ILO codes of practice): Safety and Health in Agriculture // URL: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_161135/lang-en/index.htm; Safety and Health in the iron and steel industry // URL: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_112443/lang-en/index.htm; Safety and Health in the use of machinery // URL: http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_164653/lang-en/index.htm.

только по отношению к тем локальным нормативным актам, которые создаются в результате систематизации локальных норм права, действующих в конкретной организации применительно к определенной сфере общественных отношений. В остальных случаях лучше использовать другие наименования внутрикорпоративных документов (правила, положения, инструкции и др.).

Для большинства постсоветских республик характерно кодифицированное законодательство о труде (редкое исключение составляют Латвия и Эстония, что упускают из виду некоторые авторы⁵¹⁴). Наоборот, для государств Западной Европы такая черта не характерна: исторически законодательство о труде там формировалось путем принятия обычных, реже – консолидированных законов о труде по отдельным институтам трудового права, а к отношениям трудового найма до сих пор частично применяются и гражданские кодексы (уложения). Исключение составляет Франция, в которой действует Кодекс труда 2008 г.⁵¹⁵, сочетающий в себе черты консолидации и инкорпорации.

Во всех сравниваемых пяти государствах – членах ЕАЭС в период независимости приняты новые ТК. Расположим ныне действующие ТК в хронологическом порядке:

ТК Беларуси (принят Палатой представителей 08.06.1999, одобрен Советом Республики 30.06.1999, подписан Президентом 26.07.1999, вступил в силу 01.01.2000)⁵¹⁶;

ТК России (принят Государственной думой 21.12.2001, одобрен Советом Федерации 26.12.2001, подписан Президентом 30.12.2001, вступил в силу 01.02.2002)⁵¹⁷;

ТК Кыргызстана (принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25.05.2004, подписан Президентом 04.08.2004, введен в действие с 01.07.2004)⁵¹⁸;

⁵¹⁴ Касумов, А. М. оглы. Сравнительно-правовой анализ внутренней структуры Трудового кодекса Азербайджанской Республики и Трудового кодекса Российской Федерации: вопросы дифференциации и дальнейшего совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 2. С. 17.

⁵¹⁵ Code du travail, 12 Mars, 2008 [Электронный ресурс] / Законодательство Франции. URL: http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=3BA9E6E1E4F6773D884D7FD0190A7DD2.tpdjo12v_1?cidTexte=JORFTEXT000018442415&categorieLien=id (дата обращения: 20.01.2017).

⁵¹⁶ КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

⁵¹⁷ КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». М., 2017.

⁵¹⁸ Сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505?cl=ru-ru> (дата обращения: 20.01.2017).

ТК Армении (принят Национальным собранием Республики Армения 09.11.2004, подписан Президентом 14.12.2004, вступил в силу 21.06.2005)⁵¹⁹;

ТК Казахстана (принят Парламентом Республики Казахстан 05.11.2015, подписан Президентом 23.11.2015, введен в действие с 01.01.2016)⁵²⁰.

Российский ученый И. А. Шестеряков выделил семь признаков, характеризующих особенности кодификации как формы правотворчества в сфере труда: 1) принятие в ходе правотворчества ТК; 2) регулирование важнейших и социально значимых областей общественных отношений (трудовых и связанных с ними); 3) значительность по объему и сложная структура (части, разделы, главы, статьи), которые обусловлены внутренним единством, системностью, целостностью и согласованностью норм; 4) технически оформляют систему отрасли трудового права; 5) выступают основой системного развития отрасли; 6) доминирование ТК в трудовом законодательстве; 7) стабильность, предполагающая включение в кодексы устойчивых, рассчитанных на длительный период действия норм трудового права⁵²¹. В целом соглашаясь с выделенными выше признаками, отметим, что, вероятно, не все из них являются сущностными и обязательными для признания того или иного акта систематизации трудового законодательства кодексом. Первый признак стоило дополнить указанием на принятие законодательным органом (парламентом); шестой и седьмой признаки, как мы увидим в дальнейшем, в годы независимости государствами – членами ЕАЭС часто не выдерживаются.

Теоретически кодекс (в том числе трудовой) призван быть стабильным законом, принимаемым не на год или два, а на десятилетия. Но при этом не следует забывать про тесную связь права и экономики, а также то, что нестабильность в эконо-

⁵¹⁹ Сайт Национального собрания Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

⁵²⁰ Информационные системы «Параграф» [Электронный ресурс]. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1;-299 (дата обращения: 20.01.2017).

⁵²¹ Шестеряков И. А. Кодификация в сфере труда государств евразийской интеграции // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности: материалы межд. науч.-практ. конф., 29-30 апр. 2014 г.; под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. Алматы : Изд-во Казак университета, 2014. С. 229–230.

мической сфере (финансово-экономические кризисы, сопровождающиеся ростом безработицы, падением доходов населения и т. д.), наблюдающаяся в последние десятилетия, не может не сказываться и на состоянии трудового, гражданского и некоторых других отраслей законодательства. Даже правительство Франции при довольно стабильной ситуации в экономике Пятой Республики после принятия в 2008 г. нового Кодекса труда было вынуждено провести несколько болезненных для трудящихся реформ трудового законодательства (в период президентства Н. Саркози и Ф. Олланда).

Напомним, что за 17-летний период с момента вступления в силу ТК Беларуси по январь 2017 г. в него **20 раз вносились изменения и дополнения**. В среднем получается примерно 1 корректировка ТК Беларуси в год. Это в сравнении с Россией немного. Причем если за первую пятилетку (с 2000 по 2004 г.) белорусский кодекс отличался сверхстабильностью (в него не было внесено ни одного изменения и дополнения), то за последующие 12 лет (с 2005 до 2017 гг.) и были приняты все 20 законов, вносящих в него определенные изменения и дополнения. Из этих 20 законов особо выделим два, которые можно связывать с двумя крупными реформами трудового законодательства Беларуси (соответственно 2007/2008 гг. и 2014 г.), если судить по объему изменений и дополнений (Закон от 20.07.2007 № 272-З и Закон от 08.01.2014 № 131-З). Хотя по концептуальной продуманности данных законов в полном смысле реформами они не были.

В мае 2016 г. в белорусский парламент правительством Республики Беларусь внесен Закон «О внесении дополнений и изменений в некоторые законы Республики Беларусь по вопросам трудовых отношений», который предполагает также существенные изменения и дополнения в ТК Беларуси⁵²². Обратим внимание, что данный законопроект нацелен на *приведение ТК Беларуси в соответствие с рядом декретов и указов Президента Республики Беларусь*, а заодно в него «кодифицируются» и не-

⁵²² Сайт Центра трудового права Международного университета «МИТСО» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ctp.mitso.by/?q=news/v-parlament-vnesen-proekt-zakona-o-perenesenii-v-tk-belarusi-norm-iz-dekretov-29-i-5> (дата обращения: 20.01.2017).

которые нормы из постановлений Совета Министров о контрактной системе найма. К такой «специфической» нормотворческой практике Беларуси вернемся в § 3 данной главы.

Для сравнения: в ТК РФ за 15 лет, прошедших с его вступления в силу (с февраля 2002 г. по январь 2017 г.) изменения и дополнения вносились **100 раз**. Удивительно, но только за один день 3 июля 2016 г. Президентом РФ было подписано сразу шесть федеральных законов, вносящих те или иные изменения и дополнения в ТК РФ (№ 348-ФЗ, 347-ФЗ, 305-ФЗ, 272-ФЗ, 239-ФЗ, 236-ФЗ). То есть в среднем на каждый год приходится примерно по 6,6 федеральных закона, вносящих те или иные корректировки в ТК РФ. Такая изменчивость ТК РФ объясняется, вероятно, правилом ч. 5 ст. 5 ТК РФ, согласно которому, если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит данному Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в ТК РФ. Большинство ведущих российских ученых в области трудового права (А. М. Куренной, Т. Ю. Коршунова, Е. Б. Хохлов и др.) скептически оценивают перспективу принятия нового ТК России⁵²³.

ТК Кыргызстана (по состоянию на январь 2017 г.), вступивший в силу в середине 2004 г., за 12 лет своего действия 25 раз подвергался изменениям и дополнениям (причем если в 2010 и 2011 гг. корректировки в этот ТК вообще не вносились, то в 2009 и 2012 гг. было принято по четыре закона, а в 2016 г. – пять). В среднем ТК Кыргызстана подвергался корректировкам примерно дважды в год.

В Армении в настоящее время действует ТК от 14.12.2004, который за 11,5 года своего действия (на январь 2017 г.) корректировался 23 раза. Как видим, частота корректировок ТК Армении в среднем примерно такая же, как и ТК Кыргызстана, что примерно составляет 2 подобных закона в год.

⁵²³ Куренной А. М. Вопросы совершенствования трудового законодательства и его применения в Российской Федерации // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; Белорус. гос. ун-т. Минск: Белпринт, 2009. С. 177–179; Коршунова Т. Ю. Реформирование трудового законодательства // Журн. рос. права. 2011. № 8. С. 19; Хохлов Е. Б. Направления совершенствования трудового законодательства // Журн. рос. права. 2011. № 9. С. 14–15.

Обращаясь к законодательству Казахстана, напомним, что в этой республике до 01.01.2016 восемь с половиной лет действовал ТК от 15.05.2007⁵²⁴, вступивший в силу с 02.06.2007, сменивший Закон «О труде в Республике Казахстан» 1999 г. В ТК Казахстана 2007 г. за период его действия 14 раз вносились изменения и дополнения, причем наиболее крупные (35 поправок) были связаны с Законом Республики Казахстан от 27.06.2014 № 212-V. Если взглянуть на ТК Казахстана 2015 г., который действует с 01.01.2016, то в него уже в апреле 2016 г., т. е. спустя 4 месяца с момента введения в действие, были внесены изменения и дополнения Законом Республики Казахстан от 06.04.2016 № 483-V.

Итак, по состоянию на январь 2017 г. из пяти сравниваемых кодексов самый «возрастной» кодифицированный закон о труде – ТК Беларуси (17 лет), второе место по времени принятия – у ТК РФ (15 лет), третье место делят ТК Кыргызстана и Армении – им примерно по 12 лет и самый «молодой» из пяти кодексов – ТК Казахстана (действует немногим более года).

Из арифметического сравнения количества законов, вносящих изменения и дополнения в ТК пяти стран – участниц ЕАЭС видно, что наиболее стабильным является ТК Беларуси, второе место делят между собой ТК Армении и Кыргызстана, а наиболее подвержен изменениям ТК РФ. ТК Казахстана 2007 г. занимал промежуточное положение, а о стабильности ТК Казахстана 2015 г. пока сложно судить, учитывая тот факт, что он действует чуть более года.

Такая частота корректировок норм кодифицированного закона, призванного обеспечивать стабильность отрасли трудового права и регулирование наиболее важных трудовых и тесно связанных с ними общественных отношений, носит негативный характер. Динамика развивающихся общественных отношений должна обеспечиваться прежде всего за счет корректировок текущего некодифицированного законодательства, и лишь в случае явных коллизий между обычными законами и ТК они должны устраняться законодательным путем.

⁵²⁴ Труд и охрана труда. Нормативные правовые акты Республики Казахстан / сост. Н. В. Гилева. Алматы : VIVAT, 2008. С. 6–154.

Приведем для сравнения несколько примеров стран Восточной Европы, Балтии и СНГ, с которыми нас связывает общее прошлое и сходство правовых систем.

Длительный процесс был характерен для разработки ТК Польши, который, по словам профессора Университета Лодзи М. Северинского, планировалось принимать в двух частях (первая – об индивидуальном трудовом праве, вторая – о коллективном трудовом праве)⁵²⁵. В настоящее время в Польше продолжает действовать КЗоТ от 26.06.1974 (с изменениями и дополнениями)⁵²⁶.

В Украине процесс принятия ТК значительно затянулся. В настоящее время там продолжает действовать КЗоТ Украины 1971 г. (с многочисленными изменениями и дополнениями). Таким образом, в Украине действует самый старый кодекс на территории СНГ, который принимался еще в эпоху развитого социализма. В 2003 г. проект ТК Украины был принят Верховной радой в первом чтении, затем долгое время рассматривался и дорабатывался⁵²⁷, а 5 ноября 2015 г. (т. е. спустя 12 лет) Верховная рада Украины приняла в первом чтении уже другой проект ТК Украины⁵²⁸. Завершится ли принятие ТК Украины вторым чтением и подписанием Президентом – вопрос пока открытый.

В странах Балтии действуют следующие наиболее значимые законы: в Литовской Республике – Трудовой кодекс от

⁵²⁵ Sewerynski M. Toward a New Codification of Polish Labour Law // Comparative Labor law & policy journal. 2004. Vol. 26. № 1. P.95.

⁵²⁶ Kodeks pracy z indeksem rzeczowym : Ustawa z dn ia 26 czerwca 1974 r. / Stan na kwiecień 2006 r. Warszawa : Poznan : Polskie Wydawnictwo Prawnicze, 2006. 202 s.

⁵²⁷ Зуб И. В. Проект Трудового кодекса Украины: история подготовки и структура // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. Минск : БГУ, 2006. С. 46–49; Ярошенко О. М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. юрид. акад. Укрплати ім. Я. Мудрого, 2010. С. 67–72.

⁵²⁸ Проект Трудового кодекса Украины № 1658 от 27.12.2014 [Электронный ресурс] / Сайт Верховной Рады Украины. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата обращения: 15.01.2017).

04.06.2002, вступивший в силу с 01.01.2003⁵²⁹ (в июне 2016 г. парламентом Литвы был принят новый ТК, в августе он был подписан Президентом, но вопрос о вступлении его в силу на начало 2017 г. так и не был решен), в Латвии – Закон о труде от 20.06.2001, вступивший в силу с 01.06.2002⁵³⁰, в Эстонии – целый блок законов (в том числе Закон о трудовом договоре от 17.12.2008)⁵³¹.

Как видим, из трех прибалтийских республик только в Литве принят Трудовой кодекс (причем дважды). Как писал проф. И. Некрошюс о ТК Литвы 2002 г., «это был один из первых среди новых трудовых кодексов в Восточной и Средней Европе»⁵³². Данный тезис требует уточнения, поскольку до этого были приняты ТК Венгрии 1992 г., ТК Беларуси 1999 г. и трудовой закон (кодификационного типа) Боснии и Герцеговины 1999 г.

Завершая краткий сравнительный анализ и обобщая ранее выявленные признаки исследуемого понятия, сформулируем определение рассматриваемого важнейшего для государств – членов ЕАЭС источника трудового права:

трудовой кодекс – это кодифицированный закон, призванный обеспечивать максимально полное (системное, комплексное) регулирование трудовых и (тесно или непосредственно) связанных с ними отношений.

К сожалению, в реальной нормотворческой практике государств – членов ЕАЭС максимальной полноты (системности, комплексности) в регулировании отношений, входящих в предмет трудового права, при разработке действующих ТК достичь не всегда удавалось. Рассмотрим несколько примеров.

⁵²⁹ Сайт «Российский правовой портал: библиотека Пашкова» // URL: <http://constitutions.ru/?p=5828>. См.: Давулис, Т. Новеллы Трудового кодекса Литовской Республики // Доклады и выступления: конф., посвященная 100-летию проф. Н. Г. Александрова, 1920 июня 2008 г. : докл. и выступления. М. : Изд. дом «Правоведение», 2008. С. 75–82.

⁵³⁰ Закон о труде. Закон об охране труда. Рига : Фирма «AFS», 2008. 98 с.

⁵³¹ Тавитс Г. Текущее развитие трудового законодательства Эстонской Республики // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой ; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. М. : Проспект, 2016. С. 250–260.

⁵³² Некрошюс И. Кодификация законодательства о труде Литовской Республики // Вопр. трудового права. 2006. № 4. С. 21–23.

Применительно к ТК Беларуси отступления от вышеуказанного признака проявляются в том, что в нем в настоящее время не урегулированы отношения в области занятости населения (хотя п. 5 ч. 1 ст. 4 относит их к предмету регулирования ТК), а также отношения, определяющие правовой статус и деятельность профсоюзов (п. 2 ч. 1 ст. 4 того же Кодекса), урегулированные в Беларуси в отдельных законах (Закон «О занятости населения Республики Беларусь» 2006 г. и Закон «О профессиональных союзах» 1992 г.). ТК Беларуси не регулируются также общественные отношения, определяющие правовое положение объединений нанимателей и трудовых коллективов, отношения по участию работников в управлении организацией, отношения по заключению, изменению и прекращению ученического договора, отношения по защите персональных данных работника и самозащите его трудовых прав. Указанные общественные отношения – область пробелов в действующем национальном законодательстве Беларуси, поскольку данные группы отношений, входящие в предмет трудового права (п. 1, 2 и 4 ч. 1 ст. 4 ТК Беларуси), комплексно ни в одном белорусском законе не урегулированы. В связи с этим можно согласиться с мнением В. И. Кривого, что разработчикам ТК Беларуси не в полной мере удалось реализовать идею создания кодекса прямого действия⁵³³. Подчеркнем, что данный белорусский ученый-юрист, активно участвовавший в разработке первоначальной редакции проекта ТК, обоснованно выдвигал предложение о создании кодекса прямого действия еще в 1997 г.⁵³⁴ О недостатках структуры ТК Беларуси и излишнем количестве в нем отсылочных норм верно писал Л. Я. Островский⁵³⁵. Особенно эта «негативная тенденция» проявилась в ходе реформы ТК Беларуси 2007/2008 гг., когда Законом от 20.07.2007 № 272-З многие нормы прямого действия были заменены отсылками к подзаконным НПА (например, порядок индексации заработной пла-

⁵³³ Кривой В. И. От улучшений стало только хуже // Белорус. рынок. 1999. 2–8 авг. С. 19.

⁵³⁴ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. С. 8–9.

⁵³⁵ Островский Л. Я. Система ТК и ее составные части: сравнительный анализ концепций ТК Российской Федерации и ТК Республики Беларусь // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2006. С. 263–267.

ты, категории работников, которым основные отпуска предоставляются продолжительностью более 24 календарных дней), а также из ТК были исключены целые главы (например, гл. 38 об ответственности нанимателей за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей). Вышеуказанные пробелы необходимо восполнить в ТК Беларуси в ходе новой кодификации законодательства о труде. Соответствующая концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере с приложением структуры нового Трудового кодекса Республики Беларусь была нами разработана, опубликована⁵³⁶ и презентована на трехстороннем Совете по совершенствованию законодательства в социально-трудовой сфере при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь в мае 2016 г.

Примеры отступлений от комплексности регулирования трудовых и связанных с ними отношений можно проследить и в ТК других государств – членов ЕАЭС. К примеру, при более узко сформулированных в ч. 2 ст. 1 ТК Кыргызстана задачах трудового законодательства (а вместе с ними и предмета правового регулирования) в данном Кодексе оказались в той или иной степени не урегулированы отношения по осуществлению общественного контроля за соблюдением трудового законодательства (нормы ст. 409 носят в основном отсылочный характер), правовой статус профсоюзов и объединений работодателей. В ТК Армении весьма лаконично (неполно) в гл. 24 урегулированы отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров (коллективным трудовым спорам посвящена гл. 11 в другом разделе ТК). Кроме того, в нем вообще отсутствует самостоятельный раздел или хотя бы глава об особенностях регулирования труда с отдельными категориями работников (несовершеннолетние, женщины и лица с семейными обязанностями, инвалиды и др.), что говорит о неполноте специальных норм трудового права. Применительно к ТК Казахстана 2015 г. укажем на то, что в ст. 8 «Сфера действия настоящего Кодекса», в ч. 1, урегулирован вопрос не о сфере, а о предмете регулирования данным Кодексом, причем, на наш взгляд, крайне неудачно, на что правильно обратила внимание и казахстанский исследователь А. К. Надирова⁵³⁷. Согласно данной норме ТК

⁵³⁶ Трудовое и соц. право. 2016. № 1. С. 53–55.

Казахстана регулирует отношения: 1) трудовые; 2) непосредственно связанные с трудовыми; 3) социального партнерства; 4) по безопасности и охране труда. Недостаток усматривается еще и в том, что, во-первых, отношения по безопасности и охране труда полностью охватываются трудовыми отношениями, во-вторых, отношения по социальному партнерству традиционно относятся к отношениям, тесно или непосредственно связанным с трудовыми, в-третьих, комплексно группы общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми и входящими в предмет регулирования ТК, казахстанский законодатель не выделил. Системные ошибки в ТК Казахстана выражаются также в том, что наряду с нормами трудового права он включает и нормы административного права (к примеру, вся гл. 2 «Государственное регулирование в области трудовых отношений», состоящая из четырех статей, посвященных компетенции республиканских и местных государственных органов). Как и в ТК Беларуси, ТК Казахстана не регулирует отношения по занятости, отношения по защите персональных данных работников и самозащите трудовых прав, не определяет правовой статус профсоюзов и объединений работодателей.

Более полное (системное) регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений представлено в действующей редакции ТК РФ, хотя и он не лишен некоторых недостатков.

Еще в 1991 г. российский ученый С. П. Маврин верно обосновывал, что в новых экономических условиях необходимы кардинальные преобразования правового механизма управления трудом на предприятии, в том числе за счет «придания республиканским кодексам о труде характера основных нормативных актов прямого действия»⁵³⁸.

ТК призван играть роль своего рода «трудовой конституции» в социально-трудовой сфере государства, определять направление развития всего трудового законодательства.

⁵³⁷ Надирова А. К. Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм // Трудовое и соц. право. 2016. № 1. С. 38.

⁵³⁸ Маврин С. П. Управление трудом: теоретико-правовые аспекты : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ленингр. гос. ун-т. Л., 1991. С. 8.

В свое время белорусский ученый В. И. Кривой обоснованно предлагал закрепить в ТК «общее правило о недопустимости включения норм, регулирующих трудовые отношения, в другие законы, кроме случаев, когда это непосредственно предусмотрено в самом Трудовом кодексе»⁵³⁹. По сути это предложение и было реализовано в ст. 5 ТК РФ.

Текущая нормотворческая практика в государствах – членах ЕАЭС (к примеру, параллельное с ТК Беларуси существование временных декретов, имеющих силу закона и обязательных к применению указов Президента Республики Беларусь в сфере контрактной системы найма, содержащих коллизии с предписаниями закона; существование в Казахстане наряду с ТК указов Президента Республики Казахстан, имеющих силу конституционного закона; параллельное с ТК Армении действие имеющих силу закона постановлений Правительства Республики Армения, содержащих нормы трудового права и т. д.) во многом расходится с этим *важным* теоретическим выводом. (Конкретные примеры таких противоречий см. в следующем параграфе работы.)

Согласно ч. 6 ст. 10 Закона «О НПА Республики Беларусь» кодекс имеет большую юридическую силу по отношению к другим законам. Расширительное и систематическое толкование ст. 10 данного Закона в сочетании со ст. 85, 101, 137 Конституции Республики Беларусь позволяет сделать вывод о том, что **Трудовой кодекс имеет большую юридическую силу по отношению к иным законам (кроме конституционных) и к другим НПА, имеющим силу закона (декреты Президента Республики Беларусь), обязательную силу (большинство указов Президента Республики Беларусь), а равно к актам, носящим подзаконный характер (постановления Совета Министров Республики Беларусь, Верховного Суда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и др).** Этот вывод крайне важен для разрешения иерархических коллизий между ТК и другими актами законодательства.

Схожие выводы можно сделать из толкования норм законодательства некоторых других государств – членов ЕАЭС.

⁵³⁹ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. С. 9.

Согласно ч. 4 ст. 3 ТК Кыргызстана в случае противоречия между настоящим Кодексом и иными законами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы настоящего Кодекса.

Кроме того, в соответствии со ст. 6 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики», посвященной иерархии НПА, по степени юридической силы НПА располагаются в следующей иерархии: 1) Конституция, закон, вносящий изменения и дополнения в Конституцию; конституционный закон; 2) кодекс; 3) закон; 4) указ Президента; 5) постановление Жогорку Кенеша; 6) постановление правительства...⁵⁴⁰ Такая четкая иерархия НПА, ставящая кодексы (в том числе ТК) на второе место после Конституции и конституционных законов и выше обычных законов, указов Президента, постановлений парламента и правительства, представляется весьма удачной и могла бы быть заимствована и другими государствами – членами ЕАЭС.

Достаточно продумана также иерархия НПА в ст. 10 Закона Казахстана «О правовых актах» 2016 г. Согласно ч. 1 данной статьи высшей юридической силой обладает Конституция Республики Казахстан⁵⁴¹. В части 2 ст. 10 этого же Закона выстроена детальная иерархия НПА, начиная от Конституции, заканчивая подзаконными НПА.

Как следует из ч. 2 ст. 10 Закона Казахстана «О правовых актах», кодексы (включая ТК) по иерархии уступают только Конституции, конституционным законам и указам Президента Казахстана, имеющим силу конституционного закона. Соответственно кодексы выше по юридической силе консолидированных и обычных законов, указов Президента Республики Казахстан, имеющих силу закона, нормативных постановлений Правительства, нормативных правовых указов Президента и ряда иных НПА.

Схожая, хотя и менее четкая, иерархия нормативных правовых актов закреплена и в ст. 10 Закона «О нормативных

⁵⁴⁰ Сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: http://minjust.gov.kg/?page_id=258 (дата обращения: 20.01.2017).

⁵⁴¹ Юрист – комплекс правовой информации (законодательство) Республики Казахстан [Электронный ресурс]. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258 (дата обращения: 20.01.2017).

правовых актах Республики Беларусь» (вопрос о соотношении законов, декретов и указов Президента Беларуси решен в нем не так четко, как в Кыргызстане и Казахстане).

О доминирующем значении ТК или более широко кодифицированных законов среди законодательных актов верно пишут многие ученые-юристы⁵⁴². Вместе с тем, как отмечает Г. В. Хныкин, ТК РФ так и не стал в полном смысле актом прямого действия⁵⁴³.

В частях 3–5 ст. 5 ТК РФ закреплены три важных правила, определяющие соотношение ТК РФ с иными федеральными законами:

- 1) нормы трудового права, которые содержатся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК;
- 2) при противоречии между ТК и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК;
- 3) в случае, когда вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, входит в противоречие с ТК, этот федеральный закон применяется лишь при условии внесения соответствующих изменений в ТК.

Как видим, российский законодатель исходит из формально-приоритета ТК по отношению к другим федеральным законам. По мнению Ю.П. Орловского, эти правила не препятствуют применению специальных норм об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников, содержащихся в иных федеральных законах, а не в ТК РФ⁵⁴⁴. Как

⁵⁴² Лушников А. М. О приоритете Трудового кодекса Российской Федерации в системе источников трудового права России // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой; Рос. Акад. Наук, Ин-т гос. и права. М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. С. 67–75; Орловский Ю. П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства // Журн. рос. права. 2002. № 8. С. 9–21; Чашин А. Н. Кодификация в сфере российского законодательства: теория, история и перспективы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / МПЮА им. О. Е. Куцафина. М., 2013. С. 5.

⁵⁴³ Хныкин Г. В. Трудовой кодекс Российской Федерации: возможности совершенствования // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; Бел. гос. ун-т. Минск : Белпринт, 2009. С. 199.

⁵⁴⁴ Орловский Ю.П. Проблемы совершенствования трудового законодательства // Журн. рос. права. 2005. № 9. С. 40–43.

верно отмечает С. П. Маврин в одном из комментариев к ТК РФ, «ТК обладает законодательным приоритетом в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в сравнении с любыми другими законами и подзаконными нормативными актами федерального, регионального или местного значения»⁵⁴⁵.

При этом неважно, улучшают или ухудшают правовое положение работников те или иные нормы трудового права, вводимые федеральным законом. С одной стороны, данные правила защищают ТК РФ от его «размывания» иным законодательством (в особенности федеральными законами), но с другой – приводит к огромному числу изменений и дополнений, вносимых в ТК РФ, и его нестабильности. Заметим, что даже такой механизм в современной нормотворческой практике не исключил обнаруживающиеся коллизии между ТК РФ и позднее принятыми федеральными законами (к примеру, по вопросу о размере материальной ответственности членов коллегиального исполнительного органа в акционерных обществах и обществах с ограниченной ответственностью). Возможно, российскому законодателю стоило бы ограничиться первыми двумя правилами, а ч. 5 из ст. 5 исключить, чтобы уменьшить «поток» изменений и дополнений в ТК РФ, многие из которых носят терминологический характер. Последние можно было бы аккумулировать и вносить в ТК единым пакетом один или два раза в год.

Приходится констатировать, что в ТК четырех из пяти государств – членов ЕАЭС (за исключением России) не отражена коллизийная норма о приоритете ТК по отношению к другим законам и иным НПА. Правда, в национальных законах о НПА в Беларуси, Казахстане и Кыргызстане есть нормы, позволяющие отдавать приоритет ТК по сравнению с другими законами и некоторыми иными НПА; в Армении в этой части есть явный пробел.

Таким образом, с учетом вышеуказанных обоснований, положительного российского нормотворческого опыта, а также законодательно закрепленной иерархии НПА в Армении, Бела-

⁵⁴⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Изд. дом «Городец», 2007. С. 32.

руси, Казахстане, Кыргызстане и Российской Федерации (с теми или иными национальными модификациями) в каждом из ТК в гл. 1 необходимо закрепить норму о приоритете (верховенстве) ТК в системе трудового законодательства соответствующего государства. Предлагается следующая формулировка подобной нормы: *«В случае противоречия между Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами (за исключением Конституции, общепризнанных принципов международного права, конституционных законов, а также ратифицированных законом международных договоров) применяется настоящий Кодекс».*

2.2. Трудовые кодексы Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России: сравнение систем

Наряду с системами трудового права (как отрасли, как науки и учебной дисциплины), системой трудового законодательства, системой источников трудового права можно и нужно различать также систему ТК. Последняя позволяет взглянуть на его строение с позиции системного анализа. Система ТК предполагает вычленение его структурных элементов (частей, разделов, глав, статей), их внутренних (в том числе с точки зрения адекватного отражения в ТК системы отрасли трудового права) и внешних (с иными НПА) системных связей, юридико-технических особенностей.

Структурно ТК Беларуси состоит из 6 разделов, 38 действующих глав. Напомним, что изначально в данном Кодексе было 39 глав, но поскольку в ходе реформы 2007/2008 гг. две главы (30 и 38) были исключены, а в 2014 г. одна глава (26¹) добавлена, в результате общее число глав к январю 2017 г. в сравнении с первоначальным количеством сократилось на одну.

ТК РФ имеет несколько иную структуру: делится на 6 частей, которые охватывают 14 разделов, 13 из которых первоначально подразделялись на 62 главы. Однако в ходе последующего реформирования ТК РФ число глав в нем возросло за счет дополнения раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» шестью новыми главами (49.1, 50.1, 51.1, 53.1, 54.1). Таким образом, по состоянию на 01.01.2017 ТК РФ включает 68 глав.

Согласимся с Л. Я. Островским, который полагает, что в плане последовательности структур системы ТК Беларуси и ТК РФ

«есть очевидные недостатки в обоих кодексах»⁵⁴⁶. Этот вывод можно распространить также на ТК Армении, Кыргызстана и Казахстана.

ТК Армении по структурным элементам и названию ближе к ТК Беларуси, а по их расположению – к ТК РФ: он состоит из трех разделов, объединяющих 24 главы. То же можно сказать и о ТК Кыргызстана (в нем 9 разделов и 44 главы), хотя выделение Общей части он явно позаимствовал у ТК РФ, потеряв при этом такой структурный элемент, как Особенная часть.

ТК Казахстана 2007 г. был структурирован (как по элементам, так и по их расположению) под большим влиянием ТК Беларуси: он делился на 6 разделов, включающих первоначально 40 глав (позднее в него были включены дополнительно еще пять глав: 10.1, 23.1, 25.1, 25.2 и 28.2). То есть на 31.12.2015 ТК Казахстана 2007 г. состоял из 45 глав. Что касается ТК Казахстана 2015 г., то он делится на 5 разделов, объединяющих 23 главы. На первый взгляд по количеству структурных элементов можно предположить, что ТК Казахстана уменьшился (стало на 1 раздел меньше, количество глав уменьшилось примерно в два раза с 45 до 23, количество статей уменьшилось с 357 до 204). В действительности ТК Казахстана 2015 г. существенно не уменьшился в объеме, поскольку структура изменилась в основном за счет объединения глав и укрупнения статей, т. е. увеличения числа норм, включенных в них законодателем.

Структуру первоначального проекта ТК Беларуси с четким выделением пяти разделов, текстуально и тематически весьма близких к структуре действующего ТК Беларуси, предложил белорусский ученый-юрист В. И. Кривой, участвовавший в его разработке, хотя последующее структурирование на главы в принятом белорусским парламентом кодексе существенно отличалось от первоначальной концепции ТК⁵⁴⁷.

⁵⁴⁶ Островский Л. Я. Система ТК и ее составные части: сравнительный анализ концепций ТК Российской Федерации и ТК Республики Беларусь // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2006. С. 263–267.

⁵⁴⁷ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. 52 с.; Его же. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Промышленно-торговое право. 1996. № 1. С. 17–30.

Подобная структура, апробированная первоначально в ТК Беларуси, предполагающая структурное выделение разделов, посвященных общим положениям, индивидуальным трудовым отношениям, коллективным трудовым отношениям (социальному партнерству), была во многом воспринята в ТК Армении, ТК Казахстана 2007 и 2015 гг. Правда, в ТК Армении раздел, посвященный коллективным трудовым отношениям, располагается после общих положений и до индивидуального трудового права (как в России и Кыргызстане), а в ТК Казахстана – в той же последовательности, как и в белорусском – после глав, посвященных индивидуальному трудовому праву и особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

Структура ТК в идеале должна отражать систему отрасли трудового права, но быть удобной с точки зрения практического использования кодекса правоприменителями (быстрый поиск необходимой нормы и т. п.). Именно потребностями правоприменителей объясняются те особенности правил юридической техники, которые использовались при разработке действующих трудовых кодексов, а также выделение в них «специальных частей» (раздел III ТК Беларуси, раздел XII ТК РФ, раздел VIII ТК Кыргызстана, глава 12 раздела 2 ТК Казахстана). Из всех пяти сравниваемых кодексов государств – членов ЕАЭС только в ТК Армении нет подобной специальной части, аккумулирующей в себе специальные нормы трудового права, обеспечивающие дифференциацию правового регулирования трудовых отношений с отдельными категориями работников. Такое решение армянского законодателя представляется ошибочным, поскольку не только юристам, но особенно иным работникам, не имеющим юридического образования, будет крайне сложно отыскать специальную норму трудового права по всему кодексу.

В ТК Беларуси, ТК Кыргызстана и ТК Армении использовалась трехуровневая (разделы, главы, статьи), в ТК РФ и ТК Казахстана – четырехуровневая структура кодексов (части, разделы, главы, статьи). Структура системы ТК Беларуси и Казахстана, полагаем, более удачна по сравнению со структурой ТК РФ, поскольку нормы и институты белорусского трудового права более последовательно распределены по таким блокам (подотраслям) системы отрасли трудового права, как индивидуальное и коллективное трудовое право. Нормы процессуального

трудового права, которые, по мнению С. В. Передерина, В. Н. Скобелкина, С. Ю. Чучи и И. В. Гущина, отпочковались в самостоятельную отрасль права⁵⁴⁸, а по нашему мнению, обособились в одну из подотраслей Особенной части трудового права⁵⁴⁹, в ТК Беларуси оказались «разбросаны» по разделам II и IV, в ТК Армении – главе 24 раздела 3 и главе 11 раздела 2. Не совсем логично казахстанский законодатель поместил главу 15 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» в раздел 3 «Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда». В этом плане удачнее решение, принятое российским и кыргызским законодателями, объединившими институты индивидуальных и коллективных трудовых споров (главы 60 и 61 расположены в части пятой ТК РФ; главы 42 и 43 – в разделе XI ТК Кыргызстана). Вместе с тем в ТК РФ отсутствует системность в регулировании коллективных трудовых отношений (нормы о защите трудовых прав работников профессиональными союзами помещены в части пятой, а не в части второй, посвященной социальному партнерству и коллективным трудовым отношениям), а также в расположении норм об ответственности («разбросаны» по разным частям кодекса – гл. 9, 30, 39, 62), причем гл. 62 состоит всего из одной статьи.

Как уже отмечалось, ТК Казахстана в плане названия и последовательности разделов почти полностью повторяет ТК Беларуси (единственное отличие – выделение в ТК Казахстана отдельного раздела 4 «Безопасность и охрана труда», тогда как в белорусском кодексе гл. 18 «Охрана труда» помещена в раздел II, посвященный институтам индивидуального трудового права, что представляется вполне логичным. Особенность системы ТК Казахстана, отличающая его как от ТК Беларуси, так

⁵⁴⁸ Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. 504 с.; Трудовое процессуально-процедурное право / Л. Я. Абрамчик [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гущина. Минск : Амалфея, 2008. 548 с.; Гущин И. В. Трудовое процессуально-процедурное право – новая самостоятельная отрасль права, ее предмет, метод и система // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. Минск, 2006. С. 176–185.

⁵⁴⁹ Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 167–174.

и от ТК РФ, состоит в том, что казахстанский законодатель попытался обособить Общую и Особенную части кодекса. Категоричен в этом вопросе Л. Я. Островский, полагающий, что понятия «общая часть», «особенная часть» не имеют отношения к системе и структуре ТК⁵⁵⁰.

В Общую часть ТК Казахстана вошли главы, посвященные общим положениям (цели, задачи, принципы, сроки и др.); компетенции государственных органов в области трудовых отношений (мы уже отмечали, что в ней, по существу, содержатся нормы не трудового, а административного права, что нарушает отраслевую «чистоту» данного кодекса); субъектам и основаниям возникновения трудовых отношений. В Особенную часть ТК Казахстана были включены разделы и главы, регулирующие трудовые отношения; особенности труда отдельных категорий работников; социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда; безопасность и охрану труда; контроль за соблюдением трудового законодательства. Стремление казахстанского законодателя распределить институты по Общей и Особенной частям, с одной стороны, заслуживает положительной оценки, поскольку направлено на максимальное сближение системы ТК с системой отрасли права, но, с другой стороны, содержит в себе и некоторые недостатки, например, обусловленные «пограничным» характером такой подотрасли трудового права, как право социального партнерства (коллективное трудовое право), которая находится на стыке Общей и Особенной частей данной отрасли. Именно такого подхода, вероятно, и придерживались законодатели России, Кыргызстана и Армении, располагая главы о социальном партнерстве в ТК РФ и Кыргызстана (или более широко – о коллективных трудовых отношениях – в Армении) между разделом «Общие положения» (условно «общей частью») и институтами подотрасли индивидуального трудового права.

В первоначальном варианте проекта ТК Беларуси выделялись следующие разделы: 1) «Общие положения»; 2) «Общие правила регулирования индивидуальных трудовых отношений»; 3) «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»; 4) «Коллективные трудовые отношения»; 5) «Над-

⁵⁵⁰ Островский Л. Я. Указ. соч. С. 264.

зор и контроль. Ответственность работников и нанимателей»⁵⁵¹. Структура первоначального проекта ТК Беларуси была достаточно продуманна, хотя, по нашему мнению, не идеальна. Так, раздел «Коллективные трудовые отношения» более логично было бы сделать вторым, а не четвертым. Кроме того, данная структура не предусматривала такого раздела, как «Трудовые споры» или «Процессуально-процедурное трудовое право», с учетом обоснованного нами в Особенной части отрасли блока (подотрасли) из соответствующих правовых институтов.

Полагаем, что наиболее приемлемой как для белорусского, так и армянского, кыргызского, российского и казахстанского законодательства о труде была бы следующая структура систем трудовых кодексов (перечисляются самые крупные структурные подразделения – части или разделы соответственно):

- 1) общие положения;
- 2) коллективное трудовое право;
- 3) индивидуальное трудовое право;
- 4) процессуальное трудовое право; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде;
- 5) особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников;
- 6) заключительные и переходные положения (*факультативный раздел*).

Обратим внимание на то, что в предложенной системе трудового кодекса учтены доктринальные подходы в отношении системы отрасли трудового права, как разделяемые автором (Общая часть, индивидуальное, коллективное и процессуальное трудовое право), так и предлагаемые другими учеными (разделы 2, 3 и 4 большинством авторов относятся к Особенной части трудового права; раздел 5 рассматривается В. М. Лебедевым на примере раздела XII ТК РФ⁵⁵² как основа специальной части трудового права).

Разработанная нами структура системы ТК может быть положена в основу структуры Модельного ТК для государств –

⁵⁵¹ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. С. 48–50.

⁵⁵² Лебедев, В. М. Сборник научных трудов. Томск : Иван Федоров, 2012. С. 212.

членов СНГ (см. приложение на с. 490–491), а также использована в ходе новых национальных кодификаций законодательства о труде государствами – членами ЕАЭС.

В заключение раздела можно сделать следующие **выводы**:

из пяти сравниваемых ТК Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России первенство по времени принятия – за ТК Беларуси, а самый «молодой» – ТК Казахстана 2015 г. (по количеству кодификаций трудового законодательства в период независимости лидируют Казахстан и Кыргызстан);

относительно стабильными из пяти кодексов являются ТК Беларуси, Армении, Кыргызстана и Казахстана, а наиболее подвержен изменениям ТК РФ;

структурно наиболее близки системы двух пар кодексов: во-первых, ТК Беларуси и Казахстана, во-вторых, ТК РФ и Кыргызстана, тогда как ТК Армении отличается существенным своеобразием структуры;

для ТК Армении, Беларуси и Казахстана характерно структурное выделение подотраслей индивидуального и коллективного трудового права, но с различиями в последовательности их расположения и наименованиях;

целесообразно постепенно сблизить (гармонизировать) структуры ТК государств – членов ЕАЭС на основе взаимного учета положительного опыта и модельного ТК.

Подводя итоги рассмотрению значения, места и систем ТК государств – членов ЕАЭС, сформулируем основные выводы и предложения по данному параграфу.

1. Трудовой кодекс во всех государствах – членах ЕАЭС призван играть роль своего рода «трудовой конституции», обеспечивая полное (комплексное, системное) регулирование трудовых и (непосредственно) связанных с ними отношений, выступая ориентиром для развития всего трудового законодательства.

2. Для того чтобы вернуть Трудовой кодекс на одно из первых мест в иерархии национальных источников трудового права, необходимо:

во-первых, изложить ст. 7 ТК Беларуси, ст. 5 ТК РФ в новой редакции (целесообразно включить аналогичные статьи и в

ТК других государств – членов ЕАЭС), придав Трудовому кодексу более высокую юридическую силу по отношению ко всем национальным НПА, содержащим нормы трудового права (кроме конституции и конституционных законов);

во-вторых, сократить до минимума декретное и указное нормотворчество, подменяющее собой законодательную деятельность парламента (применительно к Беларуси в части институтов трудового договора, трудовой дисциплины и занятости населения).

3. Вернуться к вопросу разработки и принятия Модельного ТК государств – участников СНГ, отразив в его структуре такие разделы, как «Общие положения», «Коллективное трудовое право», «Индивидуальное трудовое право», «Процессуальное трудовое право. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде», «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников», «Заключительные и переходные положения».

§ 3. ПРОБЛЕМА ИЕРАРХИЧЕСКОГО ПОСТРОЕНИЯ ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННЫХ И РЕГИОНАЛЬНЫХ (МЕСТНЫХ) НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ О ТРУДЕ В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Наряду с Трудовым кодексом одно из центральных мест в системе национальных источников трудового права государств – членов ЕАЭС занимают некодифицированные (обычные и комплексные) законы, а также НПА республиканских (центральных, федеральных) и региональных (местных, муниципальных) органов государственной власти, а также органов местного самоуправления. Они призваны дополнять и детализировать нормы трудового права, закрепленные в Конституции, ТК.

Нередко в государствах принимаются и комплексные НПА, регулирующие отношения, входящие в межотраслевые (комплексные) правовые институты, т. е. нормы различной отраслевой принадлежности (например, законы о занятости населения, об охране труда).

Вначале кратко перечислим наиболее значимые национальные законы (в отношении РФ – федеральные), регулирующие трудо-

вые и иные (непосредственно, тесно) связанные с ними отношения, которые были приняты в государствах – членах ЕАЭС:

в Армении:

Закон от 05.12.2000 № ЗР-135 «О профессиональных союзах»⁵⁵³;

Закон от 06.01.2001 № ЗР-200 «О праздниках и памятных днях Республики Армения»⁵⁵⁴;

Закон от 10.10.2001 № ЗР-226 «Об оплате труда»⁵⁵⁵;

Закон от 28.12.2013 № ЗР-157 «Об оплате труда лиц, занимающих государственные должности»⁵⁵⁶;

Закон от 28.12.2013 № ЗР-152 «О занятости»⁵⁵⁷;

в Беларуси:

Закон от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах»⁵⁵⁸;

Закон от 17.07.2002 № 124-З «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»⁵⁵⁹;

Закон от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»⁵⁶⁰;

Закон от 23.06.2008 № 356-З «Об охране труда»⁵⁶¹;

Закон от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции»⁵⁶²;

⁵⁵³ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1504&lang=rus> (дата обращения: 22.01.2017).

⁵⁵⁴ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1274&lang=rus> (дата обращения: 10.01.2017).

⁵⁵⁵ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8656 (дата обращения: 20.01.2017).

⁵⁵⁶ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=4916&lang=rus> (дата обращения: 10.01.2017).

⁵⁵⁷ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=4860&lang=rus> (дата обращения: 19.01.2017).

⁵⁵⁸ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 23. 2/146.

⁵⁵⁹ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 03.05.2014. 2/2132.

⁵⁶⁰ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2006. № 94. 2/1222.

⁵⁶¹ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 24.07.2013. 2/2059.

⁵⁶² Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2011. № 4. 2/1777.

в Казахстане:

Закон от 13.12.2001 № 267-II «О праздниках в Республике Казахстан»⁵⁶³;

Закон от 27.06.2014 № 211-V «О профессиональных союзах»⁵⁶⁴;

Закон от 19.05.2015 № 314-V «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях»⁵⁶⁵;

Закон от 06.04.2016 № 482-V «О занятости населения»⁵⁶⁶;

в Кыргызстане:

Закон от 28.06.1996 № 33 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья и отдаленных труднодоступных зонах»⁵⁶⁷;

Закон от 16.10.1998 № 130 «О профессиональных союзах»⁵⁶⁸;

Закон от 25.07.2003 № 154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике»⁵⁶⁹;

Закон от 01.08.2003 № 167 «Об охране труда»⁵⁷⁰;

Закон от 22.05.2004 № 66 «Об объединениях работодателей»⁵⁷¹;

Закон от 31.08.2004 № 164 «О коллективных договорах»⁵⁷²;

Закон от 03.08.2015 № 214 «О содействии занятости населения»⁵⁷³;

Кодекс Кыргызской Республики о детях от 31.05.2012⁵⁷⁴;

в Российской Федерации:

Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»⁵⁷⁵;

⁵⁶³ Ведомости Парламента Респ. Казахстан. 2001. № 23. Ст. 316.

⁵⁶⁴ Там же. 2014. № 11. Ст. 66.

⁵⁶⁵ Там же. 2015. № 10. Ст. 49.

⁵⁶⁶ Казахст. правда. 2016. 8 апр. № 66.

⁵⁶⁷ Норматив. акты Кыргыз. Респ. 1996. № 8.

⁵⁶⁸ Эркин Тоо. 1998. 23 окт. № 167–168.

⁵⁶⁹ Норматив. акты Кыргыз. Респ. 2004. № 27.

⁵⁷⁰ Ведомости Жогорку Кенеша Кыргыз. Респ. 2003. № 11. Ст. 508.

⁵⁷¹ Газета «Эркин Тоо». 2004. 1 июня. № 41–42.

⁵⁷² Норматив. акты Кыргыз. Респ. 2004. № 23.

⁵⁷³ Эркин Тоо. 2015. 21 авг. № 80.

⁵⁷⁴ Там же. 2012. 16 авг. № 71–72.

⁵⁷⁵ Собр. законодательства РФ. № 17. 1996. Ст. 1915.

Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»⁵⁷⁶;

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁵⁷⁷;

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»⁵⁷⁸;

Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»⁵⁷⁹;

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»⁵⁸⁰;

Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»⁵⁸¹.

Обратим внимание и на то, что в России трудовое законодательство отнесено к совместному ведению РФ и субъектов Федерации (п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ). За период независимости наряду с *федеральными законами* принималось также немало *законов субъектов федерации*. Приведем для иллюстрации некоторые примеры:

Закон г. Москвы от 12.03.2008 № 11 «Об охране труда в городе Москве»⁵⁸²;

Закон г. Москвы от 01.10.2008 № 46 «О занятости населения в городе Москве»⁵⁸³;

Закон Московской области от 31.03.1999 № 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»⁵⁸⁴;

Закон Санкт-Петербурга от 10.10.2011 № 577-114 «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге»⁵⁸⁵ и др.

⁵⁷⁶ Рос. газ. 1993. 16 апр. № 73.

⁵⁷⁷ Собр. законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

⁵⁷⁸ Там же. 1999. № 18. Ст. 2218.

⁵⁷⁹ Там же. 2000. № 26. Ст. 2729.

⁵⁸⁰ Там же. 2002. № 48. Ст. 4741.

⁵⁸¹ Там же. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6991.

⁵⁸² Ведомости Моск. гор. думы. 2008. № 4. Ст. 48.

⁵⁸³ Там же. 2008. № 11. Ст. 210.

⁵⁸⁴ Вестн. Моск. обл. думы. 1999. № 6.

⁵⁸⁵ Вестн. Законодат. Собр.я Санкт-Петербурга. 2011. № 35.

Среди национальных некодифицированных законов государств – членов ЕАЭС, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения, можно выделить *два вида*:

- 1) *комплексные законы*, содержащие наряду с нормами трудового права большой массив норм, относящихся к другим, смежным отраслям права (в основном к административному праву и праву социального обеспечения): законы о (содействии) занятости населения и об охране труда (специальной оценке условий труда);
- 2) *обычные (обыкновенные) законы*, в которых основной правовой массив составляют нормы трудового права. К этой группе можно отнести: законы, определяющие правовой статус профессиональных союзов, объединений работодателей, об оплате труда (в РФ – минимальном размере оплаты труда, в Беларуси – об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы).

Некоторые авторы (к примеру, кыргызский ученый К. С. Раманкулов) среди законов выделяют конституционные законы, обладающие большей юридической силой, чем иные законы (Закон КР от 08.12.1999 № 105 «О статусе судов Кыргызской Республики» и Закон КР от 20.03.2001 № 35 «О статусе судей Кыргызской Республики»)⁵⁸⁶. Хотя данные законы и содержат отдельные нормы трудового права, полагаем, что отнести их в полной мере к трудовому законодательству нет оснований, так как предмет их правового регулирования – правовой статус судов и судей как составных элементов судебной системы.

Представим в форме табл. 1 те институты (подынституты) трудового права и урегулировавшие их отдельные законы, принятые и действующие в государствах – членах ЕАЭС на общегосударственном уровне, чтобы выяснить, имеются ли пробелы в законодательном регулировании на национальном уровне тех или иных общественных отношений, входящих в предмет трудового права:

⁵⁸⁶ Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / отв. ред. К. С. Раманкулов. Бишкек : Тип. «Нур-АС», 2011. С. 32; Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. С. 74.

Таблица 1 – Законы государств – членов ЕАЭС в рамках отдельных институтов

<i>Институты/ подынституты трудового права</i>	Армения	Беларусь	Казах- стан	Кыргыз- стан	Россия
<i>Правовой статус профсоюзов</i>	Закон от 05.12.2000	Закон от 22.04.1992	Закон от 27.06.2014	Закон от 16.10.1998	Федер. закон от 12.01.1996
<i>Правовой статус объединений работодателей</i>	нет	нет	нет	Закон от 22.05.2004	Федер. закон от 27.11.2002
<i>Занятость</i>	Закон от 28.12.2013	Закон от 15.06.2006	Закон от 06.04.2016	Закон от 03.08.2015	Закон от 19.04.1991
<i>Заработная плата</i>	Законы от 10.10.2001 и от 28.12.2013	Закон от 17.07.2002	Закон от 19.05.2015	нет	Федер. закон от 19.06.2000
<i>Время отдыха (нерабочие праздничные дни)</i>	Закон от 06.01.2001	нет	Закон от 13.12.2001	нет	нет
<i>Охрана труда</i>	нет	Закон от 23.06.2008	нет	Закон от 01.08.2003	Федер. закон от 28.12.2013

Прежде чем перейти к анализу приведенной выше таблицы, сделаем одно важное замечание. Само по себе отсутствие законов по отдельным институтам трудового права еще не означает пробела в законодательном регулировании соответствующих общественно-трудовых отношений, поскольку они могут быть достаточно полно регламентированы в ТК или ином НПА данного государства.

Итак, из сравнения трудового законодательства (в узком смысле слова), принятого в государствах – членах ЕАЭС, вытекают следующие **выводы**:

1) во всех пяти республиках достаточно полно урегулированы правовой статус профессиональных союзов и отношения в сфере занятости населения путем принятия отдельных законов.

Причины выбора формы отдельных законов (комплексных или обычных) и невключения соответствующих норм в ТК можно усмотреть как в исторических моментах (в КЗоТх 1970-х

гг. таких глав не было, а с обретением независимости реальная потребность в урегулировании отношений занятости и деятельности профсоюзов остро возникла, что требовало оперативного законодательного решения, не дожидаясь разработки и принятия ТК), так и в том, что институт занятости является межотраслевым (комплексным), требующим «включения» в механизм правового регулирования не только норм трудового права, но и административного права (компетенция государственных органов содействия занятости, о политике и программах в сфере занятости), а также права социального обеспечения (пособия по безработице, материальная помощь безработным и т. д.). В перспективе отдельные главы и статьи, посвященные процедуре трудоустройства, а также правам, обязанностям и гарантиям профессиональных союзов, полагаем, все же должны найти закрепление во всех ТК государств – членов ЕАЭС (для обеспечения комплексности этих законодательных актов), а более детальное регулирование в развитие норм ТК целесообразно сохранить в отдельных законах;

2) только в двух (Россия и Кыргызстан) из пяти государств – членов ЕАЭС в отдельных законах урегулирован правовой статус объединений работодателей.

В данном вопросе в трудовом праве Армении, Беларуси и Казахстана мы усматриваем пробел. Во всяком случае те единичные статьи, которые имеются в кодексах данных республик (ст. 27 ТК Армении, ст. 355 ТК Беларуси и ст. 152 ТК Казахстана), и нормы, рассредоточенные по другим статьям и главам ТК, не позволяют говорить о полном урегулировании правового статуса такого субъекта социального партнерства, как объединение работодателей (объединение нанимателей – в Беларуси, ассоциация работодателей – в Армении). В связи с этим считаем необходимым разработку и принятие в Армении, Беларуси и Казахстане отдельных законов, регламентирующих правовой статус указанных субъектов отношений в сфере социального партнерства;

3) в отношении заработной платы те законы, которые приняты в Беларуси, Казахстане и России, нацелены на установление минимума размеров оплаты труда, и в перспективе их следовало бы кодифицировать, делегировав право установления конкретного размера минимальной заработной платы правитель-

ствам (как это и происходит в Республике Беларусь). Это не потребует каждый раз принимать федеральный закон, вносящий изменения в Федеральный закон от 19.06.2000 либо в сам ТК РФ в части минимального размера оплаты труда, как это происходит постоянно в России. На наш взгляд, в условиях кодифицированного трудового законодательства отдельный закон «Об оплате труда» (в Армении их принято два: один – в отношении обычных работников, второй – в отношении лиц, занимающих государственные должности) в принципе не нужен. Если в отношении оплаты труда государственных (гражданских) служащих потребность в специальном законе или ином НПА, возможно, и есть, то в отношении всех работников нормы должны содержаться в ТК;

4) применительно к институту времени отдыха только в двух (Армения и Казахстан) из пяти государств – членов ЕАЭС приняты отдельные законы, определяющие государственные (национальные) праздники, праздничные дни, являющиеся нерабочими. В трех других республиках данный вопрос урегулирован иными источниками трудового права. К примеру, в Беларуси ст. 147 уполномочивает Президента устанавливать государственные праздники и праздничные дни и объявлять их нерабочими. Соответственно был принят Указ Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь»⁵⁸⁷, в п. 3 которого перечислены девять государственных праздников и праздничных дней, являющихся нерабочими. Другая модель – когда государственные праздники, праздничные дни закрепляются непосредственно в кодексе. Такой подход избран российским и кыргызским законодателями. Так, в ст. 112 ТК РФ закреплено 14 нерабочих праздничных дней, а в ст. 113 ТК Кыргызстана – 12 нерабочих праздничных дней. Подход, избранный российским и кыргызским законодателями, представляется наиболее оправданным, так как данный перечень нерабочих праздничных дней носит устойчивый характер, имеет прямое отношение к трудовым отношениям, связан с реализацией работниками права на отдых и поэтому должен напрямую регулироваться в ТК;

⁵⁸⁷ Собр. декретов, указов Президента и постановлений Правительства Респ. Беларусь. 1998. № 9. Ст.223.

5) в отношении института охраны труда в трех из пяти государств – членов ЕАЭС (в Беларуси, Кыргызстане и России) подобные отдельные законы есть. Заметим, что ранее в России действовал Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 № 181-ФЗ, который утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ, внесшего существенные изменения и дополнения в ТК РФ, в том числе в части института охраны труда. А уже в 2013 г. был принят отдельный Федеральный закон «О специальной оценке условий труда». Для сравнения: институт охраны труда урегулирован в ТК Казахстана в разделе 4 «Безопасность и охрана труда», включающем 12 весьма объемных статей, а в ТК Армении – в главе 23 «Безопасность и здоровье работников», состоящей из 21 статьи. Полагаем, что вариант, предусматривающий наряду с главой в ТК еще наличие отдельного закона «Об охране труда», избранный в Беларуси и Кыргызстане для закрепления комплексного, межотраслевого института охраны труда, более предпочтителен, поскольку позволяет защитить при помощи не только норм трудового, но и административного права и права социального обеспечения права и интересы как работников, так и иных граждан, привлекаемых на работу, к примеру, по гражданско-правовым договорам.

Заметим, что в Кыргызстане на уровне Министерства труда и социального развития в настоящее время иницируется перед парламентом отмена Закона «Об охране труда», что представляется ошибочным решением по вышеуказанным причинам.

В заключение анализа законов как весьма значимых в государствах – членах ЕАЭС источников трудового права коснемся и такого вопроса, как *специальные законы, определяющие трудовую правовую статус отдельных категорий работников*. Так, в отношении государственных (гражданских) служащих в сравниваемых странах приняты отдельные законы, в частности: в России – Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁵⁸⁸, в Армении – Закон «О гражданской службе» от 27.12.2001⁵⁸⁹, в Беларуси – Закон от 14.06.2003

⁵⁸⁸ Собр. законодательства РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

⁵⁸⁹ Сайт Парламента Респ. Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1268&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

№ 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь»⁵⁹⁰, в Казахстане – Закон от 23.11.2015 № 416-V «О государственной службе Республики Казахстан»⁵⁹¹, в Кыргызстане – Закон от 30.05.2016 № 75 «О государственной гражданской службе и муниципальной службе»⁵⁹².

Заметим, что отнесение вышеуказанных законов, определяющих правовой статус государственных (гражданских) служащих (их права, обязанности, гарантии, ответственность, особенности заключаемых с ними контрактов и др.), к трудовому законодательству нередко оспаривается учеными-административистами⁵⁹³, хотя, на наш взгляд, нет никаких сомнений в том факте, что многие нормы данных законов, к примеру о порядке поступления на государственную (гражданскую) службу, содержания заключаемых с ними контрактов, оплате их труда, специальной дисциплинарной ответственности, имеют трудовую природу. В большинстве национальных законодательств государств – членов ЕАЭС (ч. 7 ст. 7 ТК Армении, ст. 5 ТК Беларуси, ст. 143 ТК Казахстана, ч. 7 ст. 11 ТК РФ) общие нормы трудового права к указанной категории работников применяются субсидиарно в случае, когда трудовые отношения с данной категорией работников не урегулированы в специальном законодательстве о государственной (гражданской) службе (только в ч. 5 ст. 6 ТК Кыргызстана данный вопрос урегулирован недостаточно четко). Но вышеуказанная особенность применения норм трудового права вовсе не исключает распространения сферы действия трудового права на данную категорию работников.

Наряду с законами значительный блок трудового законодательства (в широком смысле слова) составляют **НПА, принимаемые президентами, правительствами и профильными министерствами государств – членов ЕАЭС.**

Вначале укажем, какие виды НПА уполномочены принимать президенты и правительства в государствах – членах ЕАЭС

⁵⁹⁰ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2003. № 70. 2/953.

⁵⁹¹ Казахст. правда. 2015. 25 нояб. № 226.

⁵⁹² Эркин Тоо. 2016. 7 июня. № 49–50.

⁵⁹³ См. например: Агапов А. Б. Административное право : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К», 2006. 984 с.; Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учебник для подготовки государственных служащих. М. : Статут, 1999. С. 25–26; Чуприс О. И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь. Минск : Право и экономика, 2009. 310 с.

(согласно конституциям и национальным законам о (нормативных) правовых актах):

в Армении: указы и распоряжения Президента Республики Армения; постановления Правительства Республики Армения (в том числе постановления, имеющие силу закона, – в порядке делегированного нормотворчества);

в Беларуси: декреты (временные и постоянные), указы (в том числе директивы, имеющие статус программных указов); постановления Совета Министров Республики Беларусь. Заметим, что распоряжения Президента Республики Беларусь носят, как правило, индивидуально-правовой характер;

в Казахстане: указы Президента Республики Казахстан (трех подвидов: указы, имеющие силу конституционного закона; указы, имеющие силу закона; иные нормативные правовые указы); нормативные правовые постановления Правительства Республики Казахстан;

в Кыргызстане: указы Президента Кыргызской Республики; постановления Правительства Кыргызской Республики;

в Российской Федерации: указы и распоряжения Президента РФ, постановления Правительства РФ.

В тех или иных государствах – членах ЕАЭС объем принимаемых НПА в сфере труда существенно различается (к примеру, по количеству НПА Президента лидирует Республика Беларусь, в Казахстане наибольший массив НПА о труде принимается на уровне Правительства, а Армении – значимых правовых актов о труде на уровне Президента и Правительства не принималось). Не ставя целью привести всю многочисленную совокупность данных нормативных правовых актов, приведем некоторые примеры данных источников:

в Беларуси: временные декреты Президента Республики Беларусь: от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»⁵⁹⁴, от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»⁵⁹⁵; директива Президента Республики Беларусь: от

⁵⁹⁴ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 58. 1/512.

⁵⁹⁵ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 16.12.2014. 1/15465.

11.03.2004 № 1 (ред. от 12.10.2015) «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»⁵⁹⁶; указы *Президента Республики Беларусь*: от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»⁵⁹⁷, от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда»⁵⁹⁸; постановления *Совета Министров Республики Беларусь*: от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником»⁵⁹⁹ и др.;

в Казахстане: постановления *Правительства Республики Казахстан*: от 31.12.2015 № 1182 «Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами»⁶⁰⁰; от 31.12.2015 № 1183 «Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству»⁶⁰¹, от 31.12.2015 № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»⁶⁰² и др.;

в Кыргызстане: указы *Президента Кыргызской Республики*: от 01.08.2000 № 196 «Об условиях оплаты труда государственных служащих» (с грифом «Для служебного пользования») ⁶⁰³, постановления *Правительства Кыргызской Республики*: от 06.04.2015 № 197 «Об условиях оплаты труда работников, не относящихся к категории государственных служащих и занятых в государственных учреждениях, включая

⁵⁹⁶ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 13.10.2015. 1/16057.

⁵⁹⁷ Собр. указов Президента и постановлений Кабинета Министров Респ. Беларусь. 1995. № 21. Ст.485.

⁵⁹⁸ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2011. № 54. 1/12519.

⁵⁹⁹ Там же. 1999. № 62. 5/1417.

⁶⁰⁰ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=82431 (дата обращения: 20.01.2017).

⁶⁰¹ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=82438 (дата обращения: 20.01.2017).

⁶⁰² Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=83182 (дата обращения: 20.01.2017).

⁶⁰³ Сайт Министерства юстиции Кыргыз. Респ. [Электронный ресурс]. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/2358?cl=ru-ru> (дата обращения: 20.01.2017).

учреждения, подведомственные государственным органам исполнительной власти»⁶⁰⁴; от 12.03.1999 № 145 «Об утверждении примерных форм трудового договора и записки от отпуска»⁶⁰⁵; от 24.07.2003 № 462 «Об утверждении формы трудовой книжки, формы вкладыша в трудовую книжку и Порядка ведения трудовых книжек»⁶⁰⁶;

в Российской Федерации: указы Президента РФ: от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»⁶⁰⁷, постановления Правительства РФ: от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации и федеральных государственных учреждений»⁶⁰⁸, от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»⁶⁰⁹.

Примеры постановлений профильных министерств можно также приводить по каждому из государств – членов ЕАЭС. Ограничимся только общим замечанием о том, что соответствующие *министерства труда и социальной защиты (здравоохранения, труда и социальных вопросов)*, действуя в рамках компетенции, предоставленной им Правительством, принимают постановления по вопросам занятости населения, оплате труда государственных (гражданских) служащих, работников бюджетных организаций и некоторые другие. К примеру, в Беларуси были приняты следующие постановления Министерства труда

⁶⁰⁴ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://www.base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=74819 (дата обращения: 08.01.2017).

⁶⁰⁵ Сайт Министерства юстиции Кыргыз. Респ. [Электронный ресурс]. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/33232> (дата обращения: 15.01.2017).

⁶⁰⁶ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=5468 (дата обращения: 10.01.2017).

⁶⁰⁷ Собр. законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.). Ст. 3459.

⁶⁰⁸ Там же. 2003. № 14. Ст. 1285.

⁶⁰⁹ Там же. 2002. № 40. Ст. 3939.

и социальной защиты Республики Беларусь: от 16.06.2014 № 40 «О трудовых книжках»⁶¹⁰; от 27.12.1999 № 155 «Об утверждении Примерной формы трудового договора»⁶¹¹; от 05.04.2000 № 46 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка»⁶¹² и др.

Важное теоретико-прикладное значение имеет **вопрос о соотношении законов, с одной стороны, НПА президентов и правительств, с другой стороны, по юридической силе**, поскольку на практике между ними нередко возникают противоречия, которые до их устранения законодателем необходимо преодолевать (разрешать) правоприменителям.

В советской правовой доктрине был общепризнан тезис о высшей юридической силе законов в общей системе НПА⁶¹³. Но с появлением в системе высших государственных органов должности президента и наделением его правотворческими функциями данный тезис в последние годы стал оспариваться некоторыми юристами (особенно в Беларуси).

Существенная гарантия обеспечения верховенства закона закреплена в ч. 3 ст. 90 Конституции РФ, согласно которой указы и распоряжения Президента РФ не должны противоречить Конституции РФ и федеральным законам. Другими словами, в России в случае обнаружения коллизии между федеральным законом и указом Президента приоритет должен отдаваться закону. Такой подход представляется единственно правильным в демократическом правовом государстве. Наделение же одного (пускай и высшего) должностного лица государства правом единолично принимать НПА, имеющие юридическую силу закона (конституционного закона) или даже выше закона, на практике может создавать условия для узурпации государственной власти этим лицом с установлением авторитарного политического режима, приводить к нарушению принципа разделения властей,

⁶¹⁰ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 2014. 8/29094.

⁶¹¹ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 7. 8/2550.

⁶¹² Там же. 2000. № 46. 8/3389.

⁶¹³ Мицкевич А. В. Акты высших органов советского государства. Юридическая природа нормативных актов высших органов государственной власти и управления СССР / ВНИИСЗ. М. : Юрид. лит, 1967. 175 с.; Недбайло П. Е. Советские социалистические правовые нормы. Львов : Изд-во Львовск. гос. ун-та, 1959. С. 85.

нивелированию принципа верховенства закона, формальной зависимости парламента в своей законодательной деятельности от установок главы государства, его администрации и правительства.

На проблему «законозаменяющего» правотворчества Президента РФ обращала внимание Е. М. Савельева и предлагала установить для него четкие рамки, а в качестве условия введения в действие таких указов предусмотреть внесение соответствующего законопроекта в Государственную думу⁶¹⁴.

Еще большее принижение роли такого вида нормативного НПА, как закон, произошло в Казахстане к концу 1990-х гг. Р. Т. Окушева отмечала конституционную практику этой республики, когда Президент и Правительство наделялись по конституции правом издавать законы⁶¹⁵. Если обратиться к действующему Закону Казахстана «О правовых актах» 2016 г., то из толкования ч. 2 ст. 10, выстраивающей иерархию НПА Казахстана, вытекают следующие выводы:

на второй «ступени» иерархии расположены конституционные законы Республики Казахстан и указы Президента Казахстана, имеющие силу конституционного закона;

кодексы Республики Казахстан (включая ТК) уступают по юридической силе указам Президента Казахстана, имеющим силу конституционного закона;

на четвертой «ступени» иерархии оказались консолидированные законы, законы Республики Казахстан, а также указы Президента Казахстана, имеющие силу закона;

на шестой «ступени» расположены нормативные правовые указы Президента;

на седьмой – нормативные правовые постановления Правительства;

на восьмой – нормативные правовые приказы министров Казахстана и иных руководителей центральных государственных органов⁶¹⁶.

⁶¹⁴ Савельева Е. М. Проблемы совершенствования законодательной деятельности в России на федеральном уровне // Государство и право. 2001. № 9. С. 8.

⁶¹⁵ Окушева Р.Т. Проблема соотношения законов в Республике Казахстан // Государство и право. 1999. № 2. С. 89.

⁶¹⁶ Казахст. правда. 2016. 8 апр. № 66.

Сформировавшаяся в Казахстане ситуация с множественностью законов и НПА, имеющих силу конституционного или обычного закона, дала основание для их классификации Р.Т. Окушевой на традиционные законы (законы, принятые Парламентом и законы, принятые на референдуме) и НПА, приравняемые к законам, т. е. нетрадиционные законы (законы Президента, Правительства РК, указы Президента РК, имеющие силу закона), и вызвала проблему иерархии юридической силы данных актов⁶¹⁷.

Действительно, согласно ч. 2 ст. 45 Конституции Казахстана в случае, предусмотренном подп. 4) ст. 53 Конституции («решает вопросы войны и мира»), Президент Республики издает законы, а в случае, предусмотренном п. 2 ст. 61 Конституции (в отношении проектов законов, объявленных Президентом срочными в случае их нерассмотрения Парламентов в течение месяца), – указы, имеющие силу законов республики⁶¹⁸.

Как видим, Конституция Казахстана наделяет Президента правом принимать законы (но только по вопросу войны и мира) и указы, имеющие силу закона. Во втором случае компетенция Президента Казахстана не ограничена Основным Законом определенным кругом вопросов, т. е. подобный указ может регулировать трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, хотя до настоящего времени подобных указов им не принималось. В марте 2017 г. депутаты обеих палат Парламента Казахстана приняли во втором чтении закон о внесении изменений в Конституцию, расширяющие полномочия Парламента и Правительства за счет Президента⁶¹⁹, но пока рано говорить об ограничении законодательных полномочий Президента.

Не менее актуальным был и остается вопрос о соотношении между собой законов Беларуси, с одной стороны, декретов и указов Президента Республики Беларусь, с другой стороны, что вызвано недостаточной четкостью ч. 3 ст. 137 Конституции Республики Беларусь. Напомним содержание данной конституционной нормы: *«В случае расхождения декрета или указа с зако-*

⁶¹⁷ Окушева Р. Т. Указ. соч. 90; Ее же. Теория и практика классификации нормативных правовых актов в Республике Казахстан (некоторые вопросы) // Государство и право. 1999. № 8. С. 89–97.

⁶¹⁸ Конституция Республики Казахстан : принята на респ. референдуме 30 авг. 1995 г. Алматы, 2008. 44 с.

ном закон имеет верховенство лишь тогда, когда полномочия на издание декрета или указа были предоставлены законом». Если вопрос о соотношении закона с постоянными декретами Президента (принятыми в порядке делегированного нормотворчества) в этой норме разрешен однозначно (закон имеет верховенство), то **проблема соотношения по юридической силе законов, с одной стороны, и временных декретов или указов Президента, с другой стороны, является достаточно сложной и дискуссионной среди белорусских юристов.**

На основе толкования Конституции Беларуси и иного законодательства можно выделить по меньшей мере **три различных подхода** по этой проблеме.

По мнению одних авторов, *указы и декреты имеют верховенство перед законом*⁶²⁰. Этот вывод основывается на нечеткости формулировки ч. 3 ст. 137 Конституции Беларуси и буквальном несистематическом толковании ч. 3 ст. 28 Закона от 21.02.1995 № 3602-ХП «О Президенте Республики Беларусь»⁶²¹. Этот же подход нашел отражение и в одном из постановлений Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь⁶²², которое было обоснованно раскритиковано учеными, поскольку данный орган (к настоящему моменту уже упраздненный) вышел за пределы своей компетенции⁶²³.

⁶¹⁹ Парламент Казахстана поддержал расширение своих полномочий [Электронный ресурс]. URL: http://news.liga.net/news/world/14704784-parlament_kazakhstan_a_podderzhal_rasshirenije_svoikh_polnomochiy.htm (дата обращения: 20.01.2017).

⁶²⁰ Маньковский И. А. Нормы и источники гражданского права: теоретические основы формирования и применения. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 206; Пляхимович И. И. Комментарий к Конституции Республики Беларусь: в 2 т. Минск : Амалфея, 2015. Т. 2. С. 845–848.

⁶²¹ Вемадасці Нац. сходу Рэсп. Беларусь. 1997. № 24. Ст. 463.

⁶²² О применении норм Гражданского кодекса Республики Беларусь, регулирующих заключение, изменение и расторжение договоров : постановление Пленума Высш. Хозяйств. Суда Респ. Беларусь, 16 дек. 1999 г. № 16 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 10. 6/210 (хотя сам принявший орган уже упразднен, данное постановление формально продолжает действовать).

⁶²³ Лагун Д. А. Проблемы соотношения законов Республики Беларусь, декретов и указов Президента Республики Беларусь // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. трудов в 2 т. / редкол.: С. А. Балащенко [и др.]. Минск : Изд. центр БГУ, 2008. Т. 1. Национальное законодательство и его гармонизация с правом Европейского союза. С. 103.

Вторая точка зрения состоит в том, что *законы, декреты и указы имеют равную юридическую силу (либо законы и декреты равны по юридической силе, а указы подзаконны)*⁶²⁴. Этот вывод основывается на систематическом толковании ст. 85, 101, 137 Основного Закона Беларуси, согласно которому временные декреты уравниваются по юридической силе с законами, а указы имеют обязательную силу.

Суть третьего подхода состоит в том, что *законы во всех случаях должны иметь верховенство, поскольку полномочия на издание всех декретов и указов предоставлены Президенту законом, а именно Основным Законом*. Такой вывод может основываться на все той же ч. 3 ст. 137 Конституции и на легальных определениях понятий «закон» и «конституция», сформулированных в ст. 2 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь».

Существуют и другие подходы к проблеме соотношения законов и актов Президента, основанные на делении декретов и указов на виды, что представляется также весьма продуктивным⁶²⁵.

Верно пишет Г. А. Василевич о том, что разногласия о верховенстве закона или декрета и указа могли бы разрешаться Конституционным Судом в рамках дела о конституционности указанных НПА⁶²⁶, но в Беларуси таких обращений пока нет.

Неоднозначность толкования ч. 3 ст. 137 Конституции Беларуси на практике приводит к нарушениям прав граждан и юри-

⁶²⁴ Буевич И., Буга Д. Декрет и закон: юридическая коллизия // Нац. экон. газета. 1999. 17 марта; Карась Т. В. Проблема соотношения юридической силы нормативно-правовых актов в Республике Беларусь // Проблемы юридической науки и правоприменения : материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов / Белорус. гос. ун-т ; редколлегия: В. М. Хомич (гл. ред.) [и др.]. Минск : Право и экономика, 1999. С. 15–17; Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников: монография. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 266.

⁶²⁵ Василевич Г. А. Законодательство о труде и правоприменительная практика // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч. -практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь; Бел. гос. ун-т. Минск : Белпринт, 2009. С. 154–170; Лагун, Д. А. Правовые акты Президента Республики Беларусь: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01; Белорус. гос. ун-т. Минск, 2002. 20 с.; Реут В. Акты Президента в иерархии правовых актов Республики Беларусь // Юстыцыя Беларусі. 1999. № 1. С. 15–17.

⁶²⁶ Василевич Г. А. Нормативные правовые акты государственных органов Республики Беларусь. Минск : Право и экономика, 1999. С. 23.

дических лиц, к разобщенности судебной практики. В связи с этим полагаем, что назрела необходимость официального толкования вышеуказанной нормы Конституционным Судом, а еще лучше – закрепление их иерархии в конституционном законе или в Законе «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». До этого момента коллизии между законами, декретами и указами должны, на наш взгляд, преодолеваться судами и иными правоприменительными органами на основе систематического толкования норм ст. 85, 101, 137 Основного Закона.

Таким образом, наиболее аргументированным представляется подход, основанный на систематическом толковании ст. 85, 101, 137 Конституции, согласно которому рассматриваемые источники в Беларуси должны располагаться по следующей иерархии (в порядке убывания юридической силы):

- 1) конституционные законы;
- 2) кодифицированные законы (в том числе ТК);
- 3) законы; временные декреты Президента, имеющие силу закона;
- 4) указы Президента (включая директивы), имеющие обязательную силу; постоянные декреты Президента, принятые в порядке делегированного законотворчества.

Таким образом, юридические коллизии, возникающие между законами и НПА Президента Беларуси, регулируемыми трудовые и связанные с ними отношения, должны разрешаться с учетом их юридической силы на основании иерархического коллизионного правила, а при равной юридической силе (между законами и временными декретами) – на основании других коллизионных правил (см. подробнее § 2 гл. 6 данной работы.)

Отрицательная черта современного трудового законодательства Беларуси – длительное действие и применение временных декретов Президента. Яркий тому пример – Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29)⁶²⁷, подписанный Президентом одновременно с ТК Беларуси и применяющийся уже более 17 лет. Данный Декрет продолжает действовать и после двух существенных реформ ТК

⁶²⁷ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 58. 1/512.

Беларуси в результате принятия Законов от 20.07.2007 № 272-З и от 08.10.2014 № 131-З. Заметим, что существующие между Декретом № 29 и ТК Беларуси правовые коллизии (например, по периодичности выплаты заработной платы и срокам выплаты среднего заработка, сохраняемого за время трудового отпуска) пока не будут устранены, должны разрешаться в пользу ТК Беларуси, на что автор данной работы в совместных с А. А. Войтиком научно-практических комментариях к законодательству о контрактах неоднократно ориентировал белорусских правоприменителей⁶²⁸. В тех же работах нами обосновывалось дополнение ТК Беларуси статьей, закрепляющей понятие трудового контракта и ограничивающей случаи возможного заключения данного вида срочного трудового договора конкретным перечнем (с учетом ст. 59 ТК РФ).

Немало противоречий с ТК Беларуси содержит еще один Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»⁶²⁹. Данные противоречия, к примеру, выражаются в том, что Декрет № 5 в четыре раза сократил срок предупреждения работника нанимателем об изменении существенных условий труда (вместо одного месяца согласно ст. 32 ТК Беларуси до одной недели по подп. 3.2 п. 3), ввел новое основание отстранения работника от работы с оценочным понятием (подп. 3.4 п. 3), ввел новое дополнительное основание расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (подп. 3.5 п. 3), увеличил с 20 до 50 % размеры удержаний из зарплаты работников для возмещения материального ущерба по распоряжению нанимателя (подп. 3.6 п. 3). Эти нововведения можно оценить как проявление тенденции сверхгибкости индивидуального трудового права в Беларуси (см. подробнее § 1 гл. 6 работы).

Третий ставший уже историческим пример – декрет Президента Республики Беларусь от 07.12.2012 № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышлен-

⁶²⁸ Томашевский К. Л., Войтик А. А. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов). Минск : Дикта: 2003. С. 24, 45–46; Их же. Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. 5-е изд., перераб. и доп. Минск : Дикта, 2010. С. 18.

⁶²⁹ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 16.12.2014. 1/15465.

ленности»⁶³⁰, который отдельными своими нормами вошел в противоречие не только с ТК Беларуси, но даже с положениями Конституции Беларуси (ст. 41 и 60), с 01.06.2016 признан утратившим силу Указом Президента Республики Беларусь от 27.05.2016 № 182. Характерно, что отмена Декрета № 9 произошла за несколько дней до открытия 105-й сессии Международной конференции труда в Женеве, где было запланировано обсуждение вопроса о несоблюдении Республикой Беларусь международных трудовых стандартов в области запрета принудительного труда.

Что касается Армении, Кыргызстана и России, то в указанных республиках особых проблем с коллизиями или конкуренцией законов с НПА Президента и Правительства нет. Иерархия НПА, выстроенная в данных государствах, строго ограничила президентов и правительства на вмешательство в законотворческую область парламента.

Согласно ст. 10 Закона Республики Армения «О правовых актах» в целях законодательного обеспечения программы деятельности Правительства Армении Национальное собрание может уполномочить Правительство на принятие имеющих силу закона постановлений, которые действуют в течение срока, установленного Парламентом. Причем имеющие силу закона постановления Правительства не должны противоречить Конституции, законам Республики Армения. В той же статье предусмотрено, что имеющими силу закона постановлениями Правительства Армении для самого Правительства или иных государственных органов не могут устанавливаться новые права, не вытекающие из требований Конституции или законов, либо не могут изменяться права, обязанность или ответственность, установленные для государственных органов Конституцией или законами. Иные постановления Правительство Армении принимает только в пределах полномочий, предоставленных ему Конституцией и законами (ст. 14 того же Закона). Что касается указов и распоряжений Президента Армении, то они не должны противоречить Конституции и законам, а также имеющим силу закона постановлениям Правительства Республики Армения, постановлениям Конституционного Суда, постановле-

⁶³⁰ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 11.12.2012. 1/13928.

ниям Национального собрания, ратифицированным международным договорам (ч. 2 и 3 ст. 13 Закона Армении «О правовых актах»)⁶³¹.

В свою очередь в ст. 6 Закона «О НПА Кыргызской Республики» иерархия НПА по степени юридической силы выстроена настолько четко и однозначно, что не возникает особых вопросов, как должны разрешаться иерархические коллизии между кодексами, иными законами, указами Президента и постановления Правительства: 1) Конституция, закон, вносящий изменения и дополнения в Конституцию; 2) конституционный закон; 3) кодекс; 4) закон; 5) указ Президента; 6) постановление Жогорку Кенеша; 7) постановление Правительства...⁶³² Не случайно К. С. Раманкулов под системой НПА о труде Кыргызстана понимает совокупность иерархически взаимосвязанных НПА о труде, принимаемых компетентными нормотворческими органами на основе и в соответствии с Конституцией⁶³³, а к подзаконным актам относит как акты Жогорку Кенеша (кроме законов), так и акты Президента, Правительства, министерств и ведомств⁶³⁴. Такой иерархической стройности не хватает законодательству Беларуси и Казахстана.

Компетенция Правительств в государствах – членах ЕАЭС в области нормотворческой деятельности носит вторичный характер и нацелена на реализацию полномочий в области государственного управления экономикой и другими сферами жизни общества, в том числе рынком труда.

Согласно ст. 108 Конституции Беларуси правительство издает постановления, имеющие обязательную силу на всей территории Республики Беларусь. Данная конституционная норма детализируется в ст. 35 Закона от 23.07.2008 № 424-З «О Совете Министров Республики Беларусь», согласно которой правительство *на основании и во исполнение Конституции, законов, актов Президента* принимает постановления⁶³⁵.

⁶³¹ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

⁶³² Сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: http://minjust.gov.kg/?page_id=258 (дата обращения: 20.01.2017).

⁶³³ Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник. 2-е изд., доп., испр. Бишкек : Турар, 2008. С. 70.

⁶³⁴ Там же. С. 91–93.

⁶³⁵ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2008. № 184. 2/1521.

В статье 115 Конституции РФ предусмотрены три важных правила, определяющие подзаконный характер постановлений Правительства РФ, согласно которым данный орган во исполнение Конституции, федеральных законов, нормативных указов Президента наделен полномочиями по изданию постановлений и распоряжений, которые обязательны к исполнению в России, а в случае их противоречия вышеуказанным актам они могут быть отменены Президентом РФ. Схожие нормы относительно нормотворческой компетенции Правительства закреплены в ст. 69 Конституции Казахстана, в ч. 2 ст. 85 Конституции Армении и п. 1 и 2 ст. 90 Конституции Кыргызстана.

Итак, правительства во всех государствах – членах ЕАЭС наделены национальными конституциями правом принимать постановления (в России и Кыргызстане – также и распоряжения) *на основании и во исполнение Конституции, законов и актов Президента.*

Правда, в нормотворческой практике это происходит не всегда. Приведем пример.

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2005 № 221 «О дополнительных мерах по обеспечению расчетов за мясную и молочную продукцию и внесении дополнений и изменений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь» предусмотрены некоторые «новаторские» способы нормализации расчетов за мясомолочную продукцию. Пунктом 3 данного постановления внесены дополнения в постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам контрактной системы найма. В последние было включено новое основание расторжения контрактов за необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленную мясо-молочную продукцию, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение работника от работы на срок более одного месяца⁶³⁶.

Характерно, что никаких дополнений применительно к вышеуказанному основанию прекращения трудового договора в ТК Беларуси с 2005 г. по настоящее время внесено не было. Таким образом, постановление Совета Министров незаконно расшири-

⁶³⁶ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2005. № 39. 5/15662.

ло перечень оснований прекращения трудовых контрактов как вида трудовых договоров, который должен определяться только Трудовым кодексом (ч. 1 ст. 35 ТК Беларуси). В качестве вывода здесь укажем на то, что определение перечня оснований увольнения работников – исключительная прерогатива законодательного органа и данный перечень не может расширяться постановлениями правительства.

К подзаконным НПА в некоторых государствах – членах ЕАЭС относятся *нормативные постановления, принимаемые высшими судебными инстанциями* (в частности, Пленумом Верховного Суда). Обратим внимание на повышение юридической силы Пленума Верховного Суда Республики Беларусь Законом Республики Беларусь от 15.07.2008 № 410-З⁶³⁷, внесшим изменение в ст. 10 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Теперь они имеют более высокую юридическую силу по сравнению с постановлениями министерств и государственных комитетов, хотя уступают по юридической силе постановлениям правительства. (Детальнее их значение, подходы других государств – членов ЕАЭС в определении юридической силы и места актов высших судебных инстанций в иерархии НПА рассмотрим в § 4 этой главы.)

В каждом из государств – членов ЕАЭС созданы и функционируют **профильные министерства, отвечающие за сферу труда, занятости и социальной защиты (обеспечения) населения**. Причем исторически их названия нередко менялись, в настоящее время они имеют следующие наименования:

Министерство труда и социальных вопросов Республики Армения;

Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь;

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации;

Министерство труда и социального развития Кыргызской Республики;

Министерство здравоохранения и социального развития Республики Казахстан.

⁶³⁷ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2008. № 184. 2/1507.

Компетенция вышеуказанных министерств определяется положениями, утвержденными, как правило, постановлениями правительств. Далее рассмотрим вопрос о том, как определяется нормотворческая компетенция данных министерств в государствах – членах ЕАЭС на примере Беларуси, России и Казахстана.

Роль Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – Минтруда и соцзащиты Беларуси) в сфере нормотворчества нельзя недооценивать. Данный орган обладает широкими полномочиями не только исполнительно-распорядительного, но и нормотворческого характера, определенными в подп. 6.18, 6.20, 6.29, 6.47, 6.52 и 6.53 п. 6 Положения о Минтруда и соцзащиты Беларуси, утвержденного постановлением Совета Министров от 31.10.2001 № 1589. В соответствии с п. 7 данного Положения Минтруда и соцзащиты для осуществления возложенных на него задач и функций предоставлено право: принимать НПА, технические НПА по вопросам труда, условий и охраны труда, содействия занятости, социальной защиты, демографической безопасности, альтернативной службы, и далее перечислены 17 конкретных групп НПА. Заметим, что этот перечень открытый. Данное министерство также вправе согласовывать проекты НПА и технических НПА по вопросам, входящим в компетенцию Минтруда и соцзащиты (подп. 7.2)⁶³⁸. Из приведенных выше норм следует, что Минтруда и соцзащиты обладает объемными нормотворческими полномочиями как по принятию собственных постановлений, так и по согласованию НПА других государственных органов, по участию в разработке Генерального соглашения, а также по внесению предложений о ратификации конвенций МОТ и других международных договоров о труде, занятости и иным вопросам.

Компетенция **Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации** (далее – Минтруда и соцзащиты РФ) в сфере нормотворчества детально урегулирована в п. 5 Положения о Минтруда и соцзащиты РФ, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 06.06.2012 № 610. Согласно подп. 5.2 п. 5 данного Положения Минтруда и соцзащиты РФ на основании и во исполнение Конституции РФ, федеральных конститу-

⁶³⁸ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. № 105. 5/9329.

ционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ самостоятельно принимает НПА по перечню, состоящему примерно из 200 позиций, причем этот перечень неисчерпывающий⁶³⁹.

Теперь обратимся к Постановлению Правительства Республики Казахстан от 23.09.2014 № 1005 «О некоторых вопросах Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан»⁶⁴⁰, утвердившему Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Республики Казахстан (далее – Минздрав и соцразвития РК). В структуру данного министерства входят три комитета, один из которых – Комитет по труду, социальной защите и миграции. В перечне из 140 функций, выполняемых Минздрав и соцразвития РК, имеются около 30 позиций (с 44 по 75), которые в той или иной степени связаны с утверждением, согласованием принятия тех или иных НПА в сфере труда (п. 17 Положения о Минздраве и соцразвития РК). Также как в Беларуси и России, данный перечень сформулирован как неисчерпывающий.

Необходимо коснуться и такого значимого для Российской Федерации **вопроса, как разграничение нормотворческой компетенции в сфере труда общедофедеральных органов и субъектов федерации**. Заметим, что эта проблема уже была в поле зрения ряда российских исследователей: Е. Ю. Забрамной⁶⁴¹, А. Л. Шведова⁶⁴², С. А. Лукиновой⁶⁴³ и др.

Еще в 1994–1995 гг. после принятия Конституции РФ 1993 г., но задолго до принятия действующего ТК РФ 2001 г. в дискуссии о разграничении нормотворческой компетенции в сфере

⁶³⁹ Сайт Министерстве труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/162> (дата обращения: 05.01.2017).

⁶⁴⁰ Собр. актов Президента и Правительства Респ. Казахстан. 2014. № 59–60. Ст. 551.

⁶⁴¹ Забрамная Е. Ю. Разграничение правотворческой компетенции между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1999. 22 с.

⁶⁴² Шведов А. Л. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере отношений, регулируемых трудовым правом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / УрГЮА. Екатеринбург, 2006. 27 с.

⁶⁴³ Лукинова С. А. Правовое регулирование труда в субъектах Российской Федерации : учеб. пособие. М. : Проспект, 2016. 192 с.

труда федеральных органов и субъектов РФ активно участвовали С. А. Иванов⁶⁴⁴, Ю.П. Орловский⁶⁴⁵, высказывая много конструктивных критических замечаний в адрес российского законодателя. С предложением об отнесении трудового законодательства к ведению РФ «с тем, чтобы не допускать разрыва между материальными и процессуальными нормами трудового права, а также устранить имеющееся противоречие конституционных положений» выступал В. И. Миронов⁶⁴⁶, правда, они так и не были восприняты российским законодателем.

А. Л. Шведов не без основания отмечал, что «нормы, составляющие отраслевую модель разграничения полномочий, носят учредительно-компетенционный характер, входят в систему трудового права, примыкая к институту источников общей части отрасли, и объективированы в структуре трудового законодательства...»⁶⁴⁷

Хотя специальный федеральный закон применительно к разграничению полномочий между федеральными органами и субъектами РФ по правовому регулированию труда в России так и не был принят, что предлагала С. А. Лукинова, вместе с тем были частично учтены более конкретные предложения Е. Ю. Забрамной (с конкретной формулировкой новой статьи), высказанные ею еще в 1999 г.⁶⁴⁸, о дополнении КЗоТа РФ новой ст. 4-1 с общими принципами разграничения совместного ведения и полномочий РФ и ее субъектов в сфере труда (в ТК РФ появилась ст. 6 со схожим названием и содержанием).

Согласимся с мнением Т. А. Затолокиной в том, что «региональное регулирование должно быть обусловлено объективной необходимостью учета в нормативно-правовом акте специфики субъекта федерации»⁶⁴⁹.

⁶⁴⁴ Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / Государство и право. 1994. № 4. С. 53–61.

⁶⁴⁵ Орловский Ю.П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства // Журн. рос. права. 2002. № 8. С. 9–21.

⁶⁴⁶ Миронов В. И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 1998. С. 12.

⁶⁴⁷ Шведов А. Л. Указ. соч. С. 7.

⁶⁴⁸ Забрамная Е. Ю. Указ. соч. С. 9–10.

⁶⁴⁹ Затолокина Т. А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ом. гос. ун-т. Екатеринбург, 2015. С. 16.

В настоящее время в России действует Федеральный закон от 06.10.1999 № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»⁶⁵⁰, отдельная глава IV.1 которого посвящена общим принципам разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъекта РФ. Согласно ч. 2 ст. 26.3 вышеуказанного Закона к полномочиям органов государственной власти субъекта Российской Федерации по предметам совместного ведения, осуществляемым данными органами самостоятельно за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации (за исключением субвенций из федерального бюджета), относится решение около 80 вопросов, в числе которых прямо выделены: участие в урегулировании коллективных трудовых споров (п. 44); осуществление мероприятий в области охраны труда, предусмотренных трудовым законодательством (п. 44.1); осуществление уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (п. 44.2); осуществление полномочий в области содействия занятости населения, предусмотренных Законом «О занятости населения в Российской Федерации» (п. 75). Как видим, данный перечень не настолько велик, чтобы говорить о значительных полномочиях субъектов РФ по самостоятельному решению многих вопросов в сфере труда на региональном уровне и их урегулированию.

Основные нормы по вопросу разграничения полномочий между федеральными органами государственной власти и органами субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплены в ст. 6 ТК РФ.

Согласно ч. 1 данной статьи ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных НПА, устанавливающих: основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; основы правового регулирования трудовых отноше-

⁶⁵⁰ Собр. законодательства РФ. 1999. № 42. Ст. 5005.

ний и иных непосредственно связанных с ними отношений (в том числе направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности); гарантированный уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников); отношения по заключению, изменению и расторжению трудовых договоров; основы социального партнерства; отношения по разрешению трудовых споров; порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права; процедуру расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; вопросы проведения специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда; привлечение к материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора, порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему при исполнении им трудовых обязанностей; систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда; специфику регулирования труда отдельных категорий работников.

Из доктринального толкования ч. 1 ст. 6 ТК РФ С. П. Маврин вывел два признака, по которым Федерация обладает исключительной нормотворческой компетенцией: а) фундаментальность проблемы, которая решается принятием закона или иного НПА; б) специфика предмета правового регулирования⁶⁵¹.

Из вышеуказанного перечня групп трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, относящихся к федеральному уровню трудового законодательства, им «закрывается» практически весь предмет отрасли трудового права, за исключением небольшой «ниши», остающейся для регионального нормотворчества. К примеру, поскольку на федеральном уровне регулируются лишь основы социального партнерства, то конкретные формы взаимодействия социальных партнеров, процедуры регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров могут регулироваться и законами субъектов федерации, что видно на примере законов

⁶⁵¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Изд. дом «Городец», 2007. С. 34.

о социальном партнерстве Московской области, Санкт-Петербурга и др.).

В соответствии с ч. 2 ст. 6 ТК РФ органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные НПА, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным федеральными законами и иными НПА РФ, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ. Данная норма, очевидно, является сдерживающей по отношению к принятию законов и иных НПА субъектами федерации, так как более высокий уровень трудовых прав и гарантий работникам (к примеру, установление размера минимальной заработной платы в субъекте федерации выше минимального размера оплаты труда, определенного на общероссийском уровне) напрямую связан со средствами, которые находятся в их распоряжении.

Отчасти согласимся с мнением Т. А. Затолокиной о том, что «опережающее нормотворчество субъектов РФ зачастую способствует усилению запутанности и противоречивости системы источников трудового права»⁶⁵². Хотя права и Е. Ю. Забрамная в том, что «анализ законов, иных нормативных правовых актов субъектов РФ в сфере трудовых отношений показывает определенный позитивный опыт в нормотворчестве ряда субъектов РФ, которому не уделяется, как представляется, должного внимания»⁶⁵³. От себя заметим, что изучение и обобщение такого опыта наиболее продуктивно в процессе кодификации федерального трудового законодательства (применительно к России).

Определенное «поле» для регионального нормотворчества в пробельных в общероссийском законодательстве вопросах открывает ч. 3 ст. 6 ТК РФ, согласно которой органы государственной власти субъектов РФ по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными НПА РФ, могут принимать законы и иные НПА, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного НПА

⁶⁵² Затолокина Т. А. Указ. соч. С. 17.

⁶⁵³ Забрамная Е. Ю. Указ. соч. С. 9.

РФ по этим вопросам закон или иной НПА субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным НПА РФ.

Важное коллизионное правило, рассчитанное на разрешение противоречий между федеральным законодательством и НПА субъектов федерации, закреплено в ч. 4 ст. 6 ТК РФ: в случаях, если закон или иной НПА субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит Кодексу или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный Кодексом или иными федеральными законами, применяется Кодекс или иной федеральный закон. Правда, в данной норме не решен вопрос о соотношении законов субъектов РФ с постановлениями Правительства РФ и иных федеральных подзаконных НПА. В связи с этим Е. И. Петровой предлагалось на основании системного толкования Конституции РФ, Федерального конституционного закона о Правительстве РФ, ТК РФ «закрепить соотношение постановлений Правительства РФ и законов субъектов РФ»⁶⁵⁴. Полагаем, что данное предложение заслуживает внимания российского законодателя, но решает только часть более общей проблемы соотношения иных федеральных подзаконных НПА с НПА субъектов РФ. Данная проблема могла бы быть комплексно решена путем принятия Федерального конституционного закона «О правовых актах» (или «О нормативных правовых актах») по примеру опыта Беларуси, Казахстана и Кыргызстана.

Наконец, отметим, что согласно ч. 5 ст. 6 ТК РФ полномочия федеральных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, предусмотренные этим Кодексом, могут передаваться для осуществления органам исполнительной власти субъектов федерации постановлениями Правительства РФ в порядке, установленном федеральным законом.

Замыкает систему подзаконных НПА в государствах – членах ЕАЭС местный (муниципальный) уровень, на котором принимаются НПА *местных исполнительных и распорядительных органов, органов местного самоуправления*, которые также

⁶⁵⁴ Петрова, Е. И. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации как источники трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2008. С. 10.

являются источниками регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»⁶⁵⁵ в ст. 7 предусматривает возможность принятия муниципальных правовых актов на основании и во исполнение положений, установленных соответствующими федеральными законами и (или) законами субъектов Российской Федерации; сферу их действия (подлежат обязательному исполнению на всей территории муниципального образования), то, что муниципальные правовые акты не должны противоречить Конституции РФ, федеральным конституционным законам, настоящему Федеральному закону, другим федеральным законам и иным НПА РФ, а также конституциям (уставам), законам, иным НПА субъектов РФ. В качестве примера приведем распоряжение префектуры Восточного административного округа г. Москвы от 09.12.2016 № 659-В-РП «Об утверждении Списка должностей государственной гражданской службы города Москвы по префектуре Восточного административного округа города Москвы»⁶⁵⁶.

Не бесспорным представляется позиция Т. А. Затолокиной о том, что по своей правовой природе акты органов местного самоуправления, регулирующие трудовые отношения работников муниципальной подчиненности, являются проявлением социальной автономии работодателя, актами реализации его хозяйской власти, т. е. локальными нормативными актами⁶⁵⁷. Полагаем, автор здесь смешивает два различных вида нормативных источников, которые могут приниматься местными (муниципальными) органами исполнительной власти и самоуправления. Если такие органы принимают, к примеру, правила внутреннего трудового распорядка или иные акты, распространяющиеся на работников, занятых непосредственно в этих органах, то такие документы, безусловно, относятся к локальным нормативным актам, а вот если речь идет о регламентации трудовых отношений, к примеру, работников подведомственных предприятий и организаций (коммунальной формы собственнос-

⁶⁵⁵ Собр. законодательства РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

⁶⁵⁶ СПС КонсультантПлюс. Россия / ООО «КонсультантПлюс». М., 2017.

⁶⁵⁷ Затолокина Т. А. Указ. соч. С. 20.

ти), то здесь они принимают НПА, имеющие не локальную, а местную сферу действия и публично-правовую природу.

Применительно к Беларуси полномочия исполнительного комитета, местной администрации (местных исполнительных и распорядительных органов) и Советов (органов местного самоуправления) по принятию в пределах своих полномочий решений определены в ст. 17, 41 и 45 Закона от 04.01.2010 № 108-З «О местном управлении и самоуправлении в Республике Беларусь»⁶⁵⁸. В настоящее время принимаемые местными органами власти НПА регулируют прежде всего отношения по обеспечению минимальных социальных стандартов на местном уровне, по охране труда, занятости и трудоустройству (определяют нормы общественных работ для безработных). Можно привести в качестве примеров ряд решений районных и городских исполнительных комитетов⁶⁵⁹ и др.

Применительно к Кыргызстану нормотворческая компетенция органов местного самоуправления основана на нормах Закона Кыргызской Республики от 15.07.2001 № 101 «О местном самоуправлении»⁶⁶⁰. К. С. Раманкулов обращает внимание на то, что НПА органов местного самоуправления в основном касаются отношений в сфере занятости и социальной защиты граждан и принимаются, как правило, «по согласованию с представительными органами работников»⁶⁶¹.

Схожими нормотворческими полномочиями наделены местные исполнительно-распорядительные органы и органы местного самоуправления Армении и Казахстана.

⁶⁵⁸ Нац реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2010. № 17. 2/1660.

⁶⁵⁹ См.: Решение Могилевского городского исполнительного комитета от 31.10.2016 № 32-25 «Об установлении брони для приема на работу отдельных категорий граждан, требующих дополнительных гарантий в области содействия занятости, на 2017 год» // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 2016. 9/79524; Решение Островецкого районного исполнительного комитета от 30.09.2008 № 654 «Об установлении норм участия безработных в оплачиваемых общественных работах» // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь (электронная версия). 2008. № 285. 9/18846.

⁶⁶⁰ Эркин-Тоо. 2011. № 59.

⁶⁶¹ Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / отв. ред. К. С. Раманкулов. Бишкек : Тип. «Нур-АС», 2011. С. 41.

В заключение параграфа сформулируем ряд выводов по иерархическому построению некодифицированных НПА в государствах – членах ЕАЭС:

- во всех пяти республиках достаточно полно в отдельных законах урегулированы правовой статус профессиональных союзов и отношения в сфере занятости населения; вместе с тем общие нормы о правовом статусе субъектов трудового права (включая и профсоюзы) должны найти свое отражение в ТК государств – членов ЕАЭС;
- только в двух (Россия и Кыргызстан) из пяти государств – членов ЕАЭС в отдельных законах урегулирован правовой статус объединений работодателей; соответственно в Армении, Беларуси и Казахстане в этом вопросе имеется пробел в национальном трудовом законодательстве, который требует устранения;
- в отношении заработной платы нормы, содержащиеся в законах Беларуси, Казахстана и России по вопросам установления минимума размеров оплаты труда, в перспективе следовало бы кодифицировать, делегировав в ТК право установления конкретного размера минимальной заработной платы правительствам;
- применительно к институту времени отдыха только в двух (Армения и Казахстан) из пяти государств – членов ЕАЭС есть отдельные законы, определяющие государственные (национальные) праздники, праздничные дни, являющиеся нерабочими;
- в отношении института охраны труда в трех из пяти государств – членов ЕАЭС (Беларусь, Кыргызстан и Россия) приняты подобные отдельные законы; наличие помимо глав в ТК еще и специальных законов об охране труда следует оценить положительно, поскольку они содержат наряду с нормами трудового права и нормы административного права, а также обеспечивают охрану труда физических лиц, выполняющих работу по гражданско-правовым договорам;
- в большинстве государств – членов ЕАЭС указы Президента носят подзаконный характер (и лишь в редких случаях, как, например, в Казахстане, могут иметь силу закона);
- юридические коллизии, возникающие между законами и НПА Президента Республики Беларусь, регулируемыми трудовые и связанные с ними отношения, должны разрешаться с учетом их юридической силы на основании иерархического кол-

лизионного правила, а при равной юридической силе (между законами и временными декретами) – на основании других коллизионных правил;

- правительства во всех государствах – членах ЕАЭС наделены национальными конституциями правом принимать постановления (в России и Кыргызстане – также и распоряжения) на основании и во исполнение конституции, законов и актов президентов соответствующих государств;
- к подзаконному уровню системы национального трудового законодательства относятся также постановления (распоряжения) профильных министерств государств – членов ЕАЭС, местных (муниципальных) органов власти, органов местного самоуправления, дополняемые в РФ еще региональными НПА субъектов федерации.

§ 4. АКТЫ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ОРГАНОВ КАК ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРОБЛЕМА СУДЕБНОГО ПРАВОТВОРЧЕСТВА

4.1. Обзор научной дискуссии о соотношении судебной практики с источниками права

Проблема судебного правотворчества имеет давние исторические корни: она была предметом дискуссий после возникновения римского частного права, далее – в период его рецепции в трудах западноевропейских юристов, затем – в юридической науке дореволюционной России, затем в советской и в современной науке. Причем окончательно точка в данной дискуссии с участием как теоретиков права, так и представителей отраслевых юридических наук не поставлена.

Все теоретические воззрения на соотношение судебной практики с источниками права с теми или иными модификациями можно условно разбить на *три основных подхода*:

1) признание широкого судебного правотворчества и признание судебной практики в качестве источника права (дореволюционные юристы: С. А. Муромцев⁶⁶², Н. М. Коркунов⁶⁶³,

⁶⁶² Муромцев С. А. Определение и основное разделение права / вступ. ст., коммент. Ю.И. Гревцова. 2-е изд., доп. СПб. : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. 224 с.

⁶⁶³ Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. Изд. 7-е. СПб. : Изд. юрид. книж. магазина Н. К. Мартынова, 1907. 354 с.

Л. И. Петражицкий⁶⁶⁴, Е. Н. Трубецкой⁶⁶⁵), советские ученые (Р. З. Лившиц⁶⁶⁶), ряд современных исследователей (Г. А. Василевич⁶⁶⁷, В. В. Ершов⁶⁶⁸ и др.);

2) признание ограниченного судебного правотворчества у высших судебных инстанций на уровне Верховного Суда и (или) Конституционного Суда (М. И. Бару⁶⁶⁹, А. К. Безина⁶⁷⁰, В. Н. Бибило⁶⁷¹, С. А. Иванов⁶⁷², В. М. Лебедев⁶⁷³, М. Н. Марченко⁶⁷⁴);

3) категорическое отрицание судебного правотворчества (Г. Ф. Шершеневич⁶⁷⁵, В. С. Нерсесянц⁶⁷⁶, О. С. Курьлева⁶⁷⁷ и др.).

В советский период, а затем и после распада СССР был подготовлен ряд коллективных монографий и организованы научные дискуссии о значении судебной практики в правовой системе

⁶⁶⁴ Петражицкий Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности. СПб. : Лань, 2000. 608 с.

⁶⁶⁵ Трубецкой Е. Н. Энциклопедия права. СПб. : Лань, 1999. 224 с.

⁶⁶⁶ Лившиц Р. З. Теория права : учебник. 2-е изд. М. : БЕК, 2001. С. 109; Его же. Судебная практика как источник права // Журн. рос. права. 1997. № 6. С. 49–57.

⁶⁶⁷ Василевич, Г. А. Решения Конституц. Суда – важнейший источник права // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. 1999. № 3. С. 59–64; Его же. Судебный прецедент и его соотношение с иными источниками права // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. 2004. № 3. С. 53–60.

⁶⁶⁸ Ершов В. В. Судебная власть в правовом государстве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Ин-т государства и права РАН. М., 1992. С. 25–26

⁶⁶⁹ Советское трудовое право : учебник / М. И. Бару [и др.]; под общ. ред. А. И. Процевского. Киев : Вища школа, 1981. С. 46.

⁶⁷⁰ Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1989. С. 44–45; Ее же. Избранное в 5 т. Казань : ФГБОУВПО, 2012. Т. II. Судебная практика и теория трудового права. 1980–2008 гг. С. 7–8.

⁶⁷¹ Бибило В. Правотворчество судей при осуществлении правосудия // Судовы веснік. 1997. № 3. С. 52–53.

⁶⁷² Судебная практика как источник права / Р. З. Лившиц и [др.]. М. : ИГП РАН, 1997. С. 26.

⁶⁷³ Лебедев В. М. Судебная власть в современной России: проблемы становления и развития. СПб. : Лань, 2001. 384 с.

⁶⁷⁴ Марченко М. Н. Судебное правотворчество и судейское право. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 395–430.

⁶⁷⁵ Шершеневич Г. Ф. Общее учение о правѣ и государствѣ. М. : Тип. т-ва И. Д. Сытина, 1911. 163 с.

⁶⁷⁶ Судебная практика как источник права / Р. З. Лившиц и [др.]. М. : ИГП РАН, 1997. С. 34–41.

⁶⁷⁷ Курьлева О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / науч. ред. В. И. Семенов. Минск : Наука и техника, 1989. С. 109.

ме⁶⁷⁸, проведены новые монографические (М. Н. Марченко⁶⁷⁹), а также диссертационные исследования по вопросам судебной практики и судебного правотворчества (И. Ю. Богдановская, О. Н. Коростелкина, М. Н. Придворова, В. Ю. Соловьев, А. П. Рожнов, Д. С. Тихоновецкий и др.)⁶⁸⁰. В России был проведен ряд диссертационных исследований о значении актов высших судебных инстанций в правотворчестве⁶⁸¹. Подробный обзор их точек зрения не входит в задачу данной работы, но подчеркнем, что они заложили основу последующих научных исследований.

Дискуссия о судебном правотворчестве в науке трудового права

Схожие с рассмотренными выше тремя теоретическими подходами к судебной практике можно обнаружить и в работах ученых в области трудового права.

⁶⁷⁸ Судебная практика в советской правовой системе / под общ. ред. С. Н. Братуся. М. : Юрид. лит., 1975. 328 с.; Судебная практика как источник права / Р. З. Лившиц и [др.]. М. : ИГП РАН, 1997. 48 с.

⁶⁷⁹ Марченко М. Н. Судебное правотворчество и судейское право. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. 512 с.

⁶⁸⁰ См.: Богдановская И. Ю. Источники права на современном этапе развития «общего права» : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Ин-т государства и права РАН. М., 2007. 48 с.; Соловьев В. Ю. Судебная практика в российской правовой системе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве РФ. М., 2003. 21 с.; Придворова М. Н. Судебная практика в правовой системе Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Нижегород. акад. МВД России. Н.-Новгород, 2003. 28 с.; Коростелкина О. Н. Судебная практика и судебный прецедент в системе источников российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Рос. правовая акад. Минюста РФ. М., 2005. 20 с.; Рожнов А. П. Правоприменительная практика как нетрадиционный источник российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / СГАП. Саратов, 2003. 31 с.; Тихоновецкий Д. С. Судебная практика как источник европейского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / МГИМО МИД России. М., 2004. 23 с. и др.

⁶⁸¹ См.: Бирюкова Л. Г. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник права: вопросы теории и практики : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Казан. гос. ун-т. Казань, 2004. 25 с.; Геворкян Т. И. Правовые позиции конституционных и уставных судов субъектов Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Ин-т государства и права РАН. М., 2005. 26 с.; Кряжкова О. Н. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации: вопросы теории и практики : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Рос. акад. правосудия. М., 2004. 26 с.; Хахинова А. И. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации в правовой системе Российской Федерации : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. М., 2010. 25 с.; Чернышов И. А. Правовые позиции Конституционного Суда России и Европейского суда по правам человека: генезис и взаимовлияние : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. СПб., 2010. 23 с. и др.

Среди ученых-трудовиков есть противники идеи судебного правотворчества. Ряд авторов (К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова, О. С. Курылева, Г. А. Рогалева, И. О. Снигирева и др.)⁶⁸² придерживаются традиционного для советской науки взгляда, отрицающего значение всей судебной практики (включая руководящую) в качестве источников права. Позиция данных авторов представляется несколько противоречивой, так как, с одной стороны, они отрицают наличие в постановлениях Пленума Верховного Суда норм трудового права, а с другой стороны, констатируют, что этот судебный орган в ряде случаев восполняет пробелы в трудовом законодательстве, по сути выполняет правотворческую функцию.

Напротив, в поддержку расширения судебного правотворчества выступали Р. З. Лившиц, В. И. Миронов⁶⁸³ и Е. Б. Хохлов⁶⁸⁴. Р. З. Лившиц к источникам трудового права относил те судебные акты, которые, во-первых, реально изменяют права и обязанности участников трудовых отношений и, во-вторых, опубликованы. В частности, к ним, на его взгляд, относятся: постановления Пленума Верховного Суда РФ; постановления Конституционного Суда РФ; решения Верховного Суда РФ по отдельным делам, носящие принципиальный характер и опубликованные; решения нижестоящих судов, апробированные Верховным Судом (при кассационном рассмотрении, при составлении обзоров судебной практики)⁶⁸⁵. В том же ключе рассуждал В. И. Миронов, усматривая все признаки НПА в решениях Конституционного Суда РФ и постановлениях Пленума Верховного

⁶⁸² Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК Велби, Проспект, 2004. С. 57; Курылева О. С. Судебная практика как объект конституционного контроля в Республике Беларусь // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. 2003. № 1. С. 56–66; Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права : моногр. М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. С. 36; Снигирева И. О. Очерки трудового права России. История и современность : в 3 т. : сб. ст. М. : РУСАЙНС, 2016. Т. II. Становление и развитие трудового права Российской Федерации (статьи 1991–2010 гг.). С. 156 и др.

⁶⁸³ Миронов В. И. Законодательство о труде: теория и практика. М. : Р. Валент, 2000. С. 128–136; Он же. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 1998. С. 59.

⁶⁸⁴ Хохлов Е. Б. К проблеме источников современного российского трудового права // Рос. ежегодник труд. права. 2011. № 7. С. 128–155.

⁶⁸⁵ Трудовое право России : учебник; отв. ред. Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1998. С. 59.

Суда РФ, а также прецедентное значение некоторых опубликованных решений Верховного Суда (к примеру, решение от 29.08.2001 «О необходимости ежемесячной надбавки военнослужащим, имеющим право на получение пенсии»)⁶⁸⁶.

Е. Б. Хохлов предложил вместо спора о том, носят ли акты высших судебных органов прецедентный характер, подойти к этой проблеме с позиции деления толкования на нормативное и казуальное. Данный ученый приходит к выводу о том, что акты нормативного толкования, осуществляемые высшими судебными органами, являются не чем иным, как особого рода НПА, в свою очередь «акты казуального толкования, осуществляемые Верховным Судом, не просто создают правило для данного конкретного случая, но содержат в себе общее правило, имеющее применение во всех аналогичных случаях, т. е. являются источником объективного права»⁶⁸⁷. Правда, остается неясным, на каком основании акты казуального толкования найдут применение во всех аналогичных случаях, если они не являются обязательными для нижестоящих судов (последние могут как ориентироваться на эти «прецеденты», так и игнорировать их, разрешая спор по-своему). Кроме того, непонятно, какие есть основания для отнесения актов казуального толкования (для данного конкретного случая) к нормам объективного права, поскольку они имеют конкретных адресатов и рассчитаны на однократное применение, т. е. в них отсутствуют общепринятые признаки норм права.

К представителям третьего (промежуточного) подхода можно отнести А. М. Лушникова, М. В. Лушникову⁶⁸⁸, К. С. Раманкулова, Е. А. Шаповал⁶⁸⁹ и др. Так, по мнению А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой, две формы судебной практики можно отнести к дополнительным источникам современного российского

⁶⁸⁶ Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. М. : ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2005. С. 73–78.

⁶⁸⁷ Хохлов Е. Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. Изв. вузов. 2006. № 4. С. 58–60.

⁶⁸⁸ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 630.

⁶⁸⁹ Шаповал Е. А. К вопросу о судебной практике как источнике трудового права // Вопр. трудового права. 2006. № 2. С. 81–87.

трудового права: керівничу судову практику і рішення конституційних (уставних), загальних судів про визнання нормативних актів недействующими (недійсними)⁶⁹⁰. Те ж учені відносять вищевказані акти судового правотворчості до «нетрадиційних» нормативних актів і не бачать ваг аргументів на користь визнання судового прецедента джерелом трудового права, але на перспективу допускають цю можливість.

За надання значення джерел права постановленням Пленума Верховного Суду України, рішень Конституційного Суду України висказувалися в різне час українські учені О. Н. Ярошенко⁶⁹¹, В. Л. Костюк⁶⁹², П. Д. Пилипенко⁶⁹³, а М. Н. Шумило пропонує надати такий статус також вищим спеціалізованим судам України⁶⁹⁴.

Серед вчених Казахстану і Киргизстану також переважають приверженці третього (умереного) підходу до аналізованої проблеми (наприклад, Б. Р. Сергазінов⁶⁹⁵), хоча зустрічаються і представники першого підходу (зокрема, К. С. Раманкулов вважає, що «рішення місцевих судів можуть служити джерелом трудового права, якщо вони апробовані Верховним Судом КР»⁶⁹⁶, що представляється досить спірним).

В висновок короткого огляду дискусії вчених-теоретиків і спеціалістів в трудовому праві відзначимо, що більш обґрунтовано

⁶⁹⁰ Лушнікова М. В., Лушніков А. М. Очерки теорії трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. С. 494.

⁶⁹¹ Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: моногр. Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. С. 226; Трудове право: підручник / В. В. Жернаков [та ін.]; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. С. 72–73.

⁶⁹² Костюк В. Л. Джерела трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. К., 2000. С. 8.

⁶⁹³ Трудове право України: підручник / П. Д. Пилипенко [та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенко. 4-е вид., переробл. і доповн. К.: Ін Юре, 2010. С. 100.

⁶⁹⁴ Шумило М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2016. С. 21; Его же. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: моногр. / М. М. Шумило. К.: Ніка-Центр, 2016. С. 625.

⁶⁹⁵ Сергазінов Б. Р. Конституція Республіки Казахстан: питання теорії застосування і тлумачення: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.02; Казахстан. гуманит.-юрид. ун-т. Астана, 2009. С. 12.

⁶⁹⁶ Раманкулов К. С. Акты высших органов судебной власти как источники трудового права Кыргызской Республики // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 45.

в настоящее время в государствах – членах ЕАЭС второй (промежуточный, или умеренный) подход, согласно которому значение источников трудового права имеют лишь акты органов конституционного правосудия и постановления пленумов верховных судов, что подробнее рассмотрим ниже. Решения судов (в том числе Верховного) по конкретным трудовым спорам, адресуются персонифицированным субъектам, а не неопределенному кругу лиц, рассчитаны на однократное применение, т. е. их предписания не имеют признаков норм права.

4.2. Значение актов органов конституционного правосудия как источников трудового права

Обобщая существующие в науке подходы по вопросу правовой природы актов конституционных судов, можно выделить следующие основные: 1) нормативный правовой акт прецедентного характера (Г. Г. Арутюнян⁶⁹⁷, Г. А. Василевич⁶⁹⁸); 2) доктринально-нормативный источник (Н. С. Бондарь⁶⁹⁹); 3) нормативно-интерпретационный акт, сходный с судебным прецедентом (Л. В. Лазарев⁷⁰⁰); 4) не источник права, а источник науки (доктрины) конституционного права (Н. А. Богданова⁷⁰¹); 5) разновидность модифицированных источников права (Н. В. Сильченко⁷⁰²).

С трактовкой актов Конституционного Суда в качестве судебного прецедента сложно согласиться. У решений конституционных судов значительно больше отличий от судебного пре-

⁶⁹⁷ Арутюнян Г. Г. Правовые позиции Конституционного Суда как источник прецедентного права [Электронный ресурс] / Сайт Конституц. Суда Респ. Армения // URL: http://www.concourt.am/armenian/structure/president/articles/yerevan2011_ru.pdf (дата обращения: 20.01.2017).

⁶⁹⁸ Василевич Г. А. Решения Конституционного Суда – важнейший источник права // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. 1999. № 3. С. 59–64.

⁶⁹⁹ Бондарь Н. С. Конституционное правосудие и развитие конституционной юрисдикции в России // Журн. рос. права. 2011. № 10. С. 35–46.

⁷⁰⁰ Лазарев Л. В. Правовые позиции Конституционного Суда России. 2-е изд., доп. М. : Формула права, 2008. 688 с.

⁷⁰¹ Богданова Н. А. Конституционный Сул Российской Федерации в системе конституционного права // Вестн. Конституц. Суда РФ. 1997. № 3. С. 52–58; № 3. С. 63–65.

⁷⁰² Сільчанка М. У. Акты вышэйшых судовых інстанцый у сістэме крыніц сучаснага беларускага права // Право и демократия : сб. науч. тр. Вып. 18. / редкол. В. Н. Вибило (гл. ред.) [и др.]. Минск : БГУ, 2008. С. 33–43.

цедента, чем сходств. Во-первых, судебный прецедент формируется вышестоящими судами по отношению к нижестоящим (очевидно, что по отношению к Конституционному Суду нет нижестоящих судов, по крайней мере, в унитарных государствах). Во-вторых, прецедент – это сформированное правило, обязательное при разрешении аналогичных дел или споров (а не при применении аналогичных актов и норм). Если же дело рассмотрено Конституционным Судом с вынесением решения, то последнее является окончательным, а аналогичное дело не может в будущем рассматриваться никаким судом этого государства. В-третьих, в практике конституционных судов в государствах – членах ЕАЭС бывали случаи, когда этот орган менял позицию по конкретному вопросу, пересматривая свои решения⁷⁰³.

Интересна позиция Г. А. Василевича и И. Ю. Остаповича о том, что «правовая природа решений специализированного органа конституционного контроля такова, что они формируют новые общеобязательные правила поведения (нормативность)»⁷⁰⁴, хотя из норм действующего законодательства государств – членов ЕАЭС он прямо не следует. По мнению Н. С. Бондаря, «правовые позиции Конституционного Суда РФ, выраженные по итогам рассмотрения дела в его постановлении или определении, имеют общеобязательный характер, нередко обладают нормативностью и могут признаваться источниками права»⁷⁰⁵. Данное мнение представляется спорным, поскольку такого источника, как «правовые позиции», в теории права не существует, правда, их можно относить к правовой доктрине (как виду дополнительных источников права).

От рассмотрения научных точек зрения перейдем к сравнительному анализу законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, определяющего значение актов, принимаемых органами конституционного контроля. Заметим,

⁷⁰³ Гравина А. А. Акты Конституционного Суда РФ и законодательство о судебной власти // Журн. рос. права. 2011. № 10. С. 47–54.

⁷⁰⁴ Василевич Г. А., Остапович И. Ю. Нормативность решений органов конституционного контроля в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан: сравнительно-правовое исследование. Минск : Право и экономика, 2016. С. 305.

⁷⁰⁵ Бондарь Н. С. Конституционализация социально-экономического развития российской государственности (в контексте решений Конституционного Суда РФ). М. : Викор-Медиа, 2006. С. 74.

что в трех из пяти государств – членов ЕАЭС эти органы в настоящее время именуется конституционными судами (Армения, Беларусь и Россия), в Казахстане – Конституционным Советом, а в Кыргызстане после реформы судебной системы 2011 г. эти функции переданы Верховному Суду. Причем наряду с Конституционным Судом РФ, обеспечивающим контроль за соблюдением Конституции РФ в целом в России, в субъектах РФ функцию конституционного контроля осуществляют специально созданные уставные суды (анализ актов последних мы оставляем за рамками данной работы).

Согласно ст. 102 Конституции Армении Конституционный Суд принимает постановления и заключения в сроки и порядке, установленные Конституцией и Законом о Конституционном Суде; постановления и заключения Конституционного Суда окончательны. В части 4 ст. 102 и ст. 100 Конституции Армении четко определено по каким вопросам Конституционный Суд Армении принимает постановление, а по каким дает заключения. В соответствии с ч. 5 ст. 61 Закона Республики Армения «О Конституционном Суде» от 01.06.2006⁷⁰⁶ принятые по существу дела постановления Конституционного Суда обязательны для всех государственных органов и органов местного самоуправления, их должностных лиц, а также физических и юридических лиц на всей территории Республики Армения. Если вопрос с общеобязательностью постановлений Конституционного Суда Армении решен в указанном законе вполне однозначно, то в отношении иерархической соподчиненности этих постановлений с иными НПА ни в данном Законе, ни в ст. 11 и 24 Закона Армении «О правовых актах» ясности нет.

Правовой базой для признания некоторых заключений Конституционного Суда Беларуси источниками права являются ч. 2 ст. 7, ч. 5 ст. 116 Конституции Республики Беларусь, а также ст. 85 Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 «О конституционном судопроизводстве»⁷⁰⁷. В соответствии с ч. 3 ст. 85 Закона «О конституционном судопроизводстве» НПА, признанные согласно заключениям Конституционного Суда не соответству-

⁷⁰⁶ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2623&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

⁷⁰⁷ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 16.01.2014. 2/2122; 13.01.2017. 2/2451.

ющими Конституции, не имеют юридической силы. Тем самым Конституционный Суд при принятии заключений осуществляет роль «негативного законодателя», поскольку вправе признать соответствующую норму права не имеющей юридической силы (по сути, происходит «отмена» соответствующих норм права). Сложнее решается вопрос в отношении того, может ли Конституционный Суд создать в своем акте новую норму права (взамен признанной неконституционной), например через формулирование своей «правовой позиции». Анализ действующего законодательства Республики Беларусь не позволяет дать на этот вопрос однозначно положительный ответ. Отдельными российскими учеными высказывались идеи о замене неконституционной нормы новой нормой, вытекающей из правовой позиции Конституционного Суда, хотя такое мнение достаточно дискуссионно⁷⁰⁸. Что касается решений Конституционного Суда Беларуси, то их значение в качестве источников права несколько подрывает ч. 17 ст. 85 того же закона, согласно которой решение Конституционного Суда об устранении в НПА пробелов, исключении в них коллизий и правовой неопределенности является обязательным для рассмотрения государственными органами, должностными лицами в соответствии с их компетенцией. Буквальное толкование этой нормы может привести к выводу о том, что Конституционный Суд не может сам восполнить пробел, устранить коллизию или правовую неопределенность, что принижает роль данного органа.

В соответствии с ч. 3 ст. 74 Конституции Казахстана решения Конституционного Совета вступают в силу со дня их принятия, являются общеобязательными на всей территории Республики, окончательными и обжалованию не подлежат. Согласно ч. 5 ст. 10 Закона Казахстана «О правовых актах» нормативные постановления Конституционного Совета и Верховного Суда Казахстана находятся вне иерархии НПА, установленной данной статьей, что также не добавляет ясности в решение вопроса о месте данных актов в иерархии источников права (в особенности трудового права).

⁷⁰⁸ Лазарев Л. В. Правовые позиции Конституционного Суда России. 2-е изд., доп. М. : Формула права, 2008. С. 59; Лебедев В. М. Судебная власть в современной России: проблемы становления и развития. СПб. : Лань, 2001. С. 206–208.

В статье 32 Конституционного закона Казахстана «О Конституционном Совете Республики Казахстан» от 29.12.1995 № 2737 (с изм. и доп. на 03.10.2013) определены три вида решений Конституционного Совета Казахстана: 1) постановления, в том числе нормативные постановления, являющиеся составной частью действующего права Республики Казахстан; 2) заключения; 3) послания. В части 1 ст. 38 вышеуказанного Закона применительно к итоговому решению, по существу, повторена ч. 3 ст. 74 Конституции Казахстана. Согласно же ст. 39 того же Закона определены правовые последствия принятия Конституционным Советом итогового решения, в том числе то, что законы и иные НПА, признанные неконституционными, в том числе ущемляющими закрепленные Конституцией права и свободы человека и гражданина, утрачивают юридическую силу, не подлежат применению и отменяются. Решения судов и иных правоприменительных органов, основанные на таком законе или ином НПА, исполнению не подлежат (ч. 2)⁷⁰⁹. Из толкования вышеуказанной нормы можно сделать вывод о том, что постановления Конституционного Совета Казахстана, которыми те или иные законы и иные НПА (включая указы Президента, постановления Правительства) признаны неконституционными, превалируют над законами и подзаконными НПА по юридической силе, так как юридически такие постановления отменяют нормы проверяемых актов законодательства, признанных неконституционными.

Согласно ст. 97 Конституции Кыргызской Республики органом, осуществляющим конституционный контроль, является Конституционная палата Верховного Суда. В частях 8–10 ст. 97 того же Основного Закона установлена окончательность решений Конституционной палаты Верховного Суда, а также правовые последствия признания законов неконституционными: отмена их действия на территории Кыргызской Республики, а также действия других НПА, основанных на законах или их положениях, признанных неконституционными, за некоторыми исключениями. В статье 100 той же Конституции закреплена обязательность вступивших в законную силу актов судов для всех государственных органов, органов местного самоуправле-

⁷⁰⁹ Сайт Конституционного Совета Республики Казахстан [Электронный ресурс]. URL: <http://ksrk.gov.kz/rus/norpb/ocons/> (дата обращения: 20.01.2017).

ния, юридических лиц, общественных объединений, должностных и физических лиц. Интересно, что в Законе «О НПА Кыргызской Республики» решения Конституционной палаты Верховного Суда не упоминаются (в отличие от аналогичных законов Армении, Беларуси и Казахстана). В статье 46 Конституционного закона «О Конституционной палате Верховного суда Кыргызской Республики» определены четыре вида актов конституционной палаты: решения, заключения, постановления и определения. Юридической силе актов Конституционной палаты посвящена ст. 51 того же Закона: юридическая сила решения о признании НПА или его части неконституционным не может быть преодолена повторным принятием этого же НПА или его части такого же содержания (ч. 1); акты Конституционной палаты обязательны для всех государственных органов, органов местного самоуправления, должностных лиц, общественных объединений, юридических и физических лиц (ч. 2). Правовые последствия установления неконституционности законов и иных НПА или их положений урегулированы в ч. 3 и 4 аналогичным образом, как и в Казахстане⁷¹⁰.

В соответствии с ч. 6 ст. 125 Конституции РФ акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу; не соответствующие Конституции РФ международные договоры Российской Федерации не подлежат введению в действие и применению. Согласно ст. 71 Федерального конституционного закона от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 14.12.2015) «О Конституционном Суде Российской Федерации» итоговые решения Конституционного Суда РФ, как правило, облекаются в форму постановлений, все иные решения – в форму определений. В соответствии со ст. 79 данного Закона, посвященной юридической силе решений данного суда, обратим внимание на следующие ее нормы: решение Конституционного Суда РФ действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами; юридическая сила постановления Конституционного Суда РФ о признании акта неконституционным не может быть преодолена повторным принятием этого же акта (ч. 2); акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу; признанные не соответствующими Конституции РФ не вступившие

⁷¹⁰ Эркин Тоо. 2011. 17 июня. № 47.

в силу международные договоры Российской Федерации не подлежат введению в действие и применению. Решения судов и иных органов, основанные на актах или их отдельных положениях, признанных постановлением Конституционного Суда РФ неконституционными, не подлежат исполнению и должны быть пересмотрены в установленных федеральным законом случаях (ч. 3). Заметим, что в ч. 5 ст. 71 данного Закона легализовано понятие «позиция Конституционного Суда РФ», которая по вопросу о соответствии Конституции смысла НПА или его отдельного положения, придаваемого им правоприменительной практикой, выраженная в постановлении Конституционного Суда РФ, подлежит учету правоприменительными органами с момента вступления в силу соответствующего постановления Конституционного Суда РФ⁷¹¹. В постановлении Конституционного Суда РФ от 16.06.1998 по делу о толковании отдельных положений ст. 125, 126 и 127 Конституции РФ было отмечено, что решения Конституционного Суда, в результате которых неконституционные НПА утрачивают юридическую силу, имеют такую же сферу действия во времени, пространстве и по кругу лиц и общее значение как решения нормотворческого органа, что не приусуждает правоприменительным актам судов общей юрисдикции и арбитражных судов⁷¹².

С учетом ранее высказанных в науке подходов и действующего законодательства государств – членов ЕАЭС полагаем, есть все основания для признания источниками права тех решений Конституционного Суда (независимо от их наименования), которые содержат общеобязательные предписания, признающие те или иные нормы права, содержащиеся в законодательстве, неконституционными или правовые позиции, формулируемые в целях временного восполнения пробела или устранения коллизии в правовом регулировании тех или иных общественных отношений (в том числе трудовых и связанных с ними). При этом источником права, на наш взгляд, будет выступать именно акт Конституционного Суда (Совета, Палаты), а не правовые позиции в них содержащиеся, которые выступают не формой, а содержанием правовых предписаний (нормой права) или результатом толкования конституционных положений.

⁷¹¹ Собр. законодательства РФ. 1994. № 13. Ст.1447.

⁷¹² Там же. 1998. № 25. Ст. 2304.

Не вызывает сомнения наличие у Конституционного Суда права давать казуальное толкование нормам Конституции, но из этого логически вовсе не следует вывод о том, что решения Конституционного Суда должны в иерархии актов идти вслед за конституцией (Л. О. Мурашко)⁷¹³ или иметь юридическую силу конституции (Н. И. Витрук⁷¹⁴).

Решения Конституционного Суда Беларуси (не считая заключений) уступают по юридической силе законодательным актам. Более того, сама юридическая сила решений (а не заключений) Конституционного Суда основана на нормах обычных законов, а не Конституции. Для России, Казахстана и Кыргызстана данный аргумент не применим, так как правовой статус Конституционного Суда (Совета, Палаты) и принимаемых ими актов в этих странах определяется не обычными, а конституционными законами.

За период своей деятельности Конституционный Суд Беларуси неоднократно (более 25 раз) в заключениях и решениях обращался к вопросам соответствия законодательства о труде и практики его применения Основному Закону и международно-правовым актам, участником которых выступает Республика Беларусь. По подсчетам председателя Конституционного Суда Республики Беларусь П. П. Миклашевича, данный Суд в 2012 г. сформулировал более 20 правовых позиций, при этом не рассмотрев ни одного дела в порядке последующего конституционного контроля⁷¹⁵. Ситуация принципиально не изменилась и в последующие годы. Так, за период с 2007 г. по январь 2017 г. в Конституционный Суд Беларуси не поступило ни одного обращения уполномоченных государственных органов в порядке последующего конституционного контроля в отношении проверки на соответствие Конституции актов трудового законодательства.

Анализ принимаемых Конституционным Судом (Советом, Палатой) в государствах – членах ЕАЭС актов показывает, что они различным образом воздействуют на правовую действитель-

⁷¹³ Мурашко Л. О. Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь. Минск : Беларус. навука, 2008. С. 148.

⁷¹⁴ Витрук Н. В. Конституционное правосудие. Судебно-конституционное право и процесс. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2005. С. 126.

⁷¹⁵ Миклашевич П. П. О состоянии конституционной законности в 2012 году // Юрид. газ. 2013. 7 февр. С. 4.

ность. В частности, можно указать следующие пути такого воздействия:

- признание норм акта законодательства неконституционными и не имеющими юридической силы;
- обращение внимания иных правотворческих органов на наличие пробелов и коллизий в правовом регулировании соответствующих отношений с рекомендациями по их устранению;
- признание неконституционности правоприменительной практики;
- указание на способ преодоления пробела или коллизии в законодательстве.

В деятельности Конституционного Суда (Совета, Палаты) основная его функция по контролю за конституционностью законодательства (согласно национальным конституциям государств – членов ЕАЭС) тесно переплетается с правотворческой функцией, хотя вторая и подчинена первой, является вспомогательной.

Конституционный Суд (Совет, Палата), хотя и не может собой заменить законодателя, вправе принимать НПА в форме постановлений, определений, заключений или решений, имеющих достаточно высокую юридическую силу. Благодаря этому праву орган конституционного правосудия имеет легальные возможности по осуществлению правовосполнительной функции по отношению к выявляемым в законодательстве коллизиям, правовой неопределенности, а также пробелам, в том числе и тем, которые образуются вследствие признания им соответствующей нормы не имеющей юридической силы. Эта правовосполнительная роль актов Конституционного Суда (Совета, Палаты) проявляется и в том, что при выявлении им коллизии норм или пробела в законодательстве он вправе сформировать в своем акте правовую позицию с образцом разрешения коллизии или преодоления судами и иными правоприменителями пробела в праве.

О влиянии актов конституционных судов на развитие трудового законодательства пишут и ученые в области трудового права (А. Ф. Нуртдинова⁷¹⁶ и др.).

⁷¹⁶ Нуртдинова А. Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журн. рос. права. 2011. № 10. С. 68.

В качестве примеров приведем несколько таких *актов Конституционного Суда РФ*, в которых он обращался к нормам трудового законодательства.

В пункте 2 резолютивной части Постановления Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В. К. Барабаш, А. Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» признаны взаимосвязанные положения п. 13 ч. 1 ст. 83, абзаца 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1 ТК РФ в определенной мере не соответствующими ст. 19 (ч. 1 и 2), 37 (ч. 1), 46 (ч. 1 и 2) и 55 (ч. 3) Конституции РФ, а в определенной части – не соответствующими ст. 37 (ч. 1), 49 (ч. 1) и 55 (ч. 3) Конституции РФ⁷¹⁷.

В качестве еще одного примера обеспечения действия конституционного принципа гендерного равенства приведем дело, возбужденное и рассмотренное в Конституционном Суде РФ по жалобе А. Е. Остаева в 2011 г. В Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А. Е. Остаева» был сделан вывод, что положение ч. 4 ст. 261 ТК РФ не соответствует Конституции РФ, ее ст. 7, 19, 37 (ч. 1) и 38 (ч. 1 и 2) в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования оно, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми⁷¹⁸.

Примеры актов Конституционного Суда РФ, нацеленных на обеспечение прямого действия норм Конституции РФ для постепенной конституционализации трудового законодательства России, можно было бы продолжать.

⁷¹⁷ Собр. законодательства РФ. 2013. № 30 (часть II). Ст. 4189.

⁷¹⁸ Там же. 2011. № 52. Ст. 7639.

Правовые позиции относительно отдельных норм трудового законодательства содержит ряд *актов Конституционного Суда Республики Беларусь*.

В решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 28.11.2012 № Р-779/2012 «О праве работников на возмещение расходов по проезду при служебных командировках» Конституционный Суд пришел к выводу о том, что установленное в ТК Беларуси право работника на компенсацию расходов во время служебных командировок не может быть ограничено НПА Министерства финансов и Министерства труда и социальной защиты⁷¹⁹.

В решении от 11.12.2013 № Р-877/2013 «О правовом регулировании порядка разрешения споров, связанных с расследованием несчастных случаев на производстве» Конституционным Судом Беларуси была выражена позиция о том, что регламентация в подзаконном акте вопросов, которые должны регулироваться на уровне закона, привела к неоднозначному пониманию и различному применению на практике правовых норм, определяющих порядок разрешения споров, связанных с расследованием несчастных случаев на производстве. В итоге Конституционный Суд Беларуси пришел к выводу о том, что в целях обеспечения конституционного принципа верховенства права, реализации конституционного права каждого на судебную защиту и устранения правовой неопределенности в правовом регулировании порядка разрешения споров, связанных с расследованием несчастных случаев на производстве, необходимо обеспечить соответствие п. 78–84 Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30, нормам ТК Беларуси и иных законодательных актов в части регулирования указанных общественных отношений⁷²⁰.

В решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 18.09.2014 № Р-946/2014 «О понятии “одинокая мать” в трудовых правоотношениях» выражена правовая позиция о том, что в ТК Беларуси содержится правовая неопределенность, вы-

⁷¹⁹ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 05.12.2012. 6/1249.

⁷²⁰ Там же. 19.12.2013. 6/1366.

ражающаяся в невозможности точного установления круга лиц, на которых распространяются предусматриваемые им гарантии для одиноких матерей. Наличие данной неопределенности, согласно позиции Конституционного Суда, препятствует обеспечению реализации названных гарантий, а следовательно, может привести к нарушениям конституционных прав и законных интересов соответствующих категорий граждан. В целях обеспечения принципа верховенства права, гарантирования защиты в трудовых отношениях конституционных прав граждан правовая неопределенность, вызванная отсутствием в ТК ясного и точного определения круга лиц, на которых распространяются предусматриваемые им гарантии при заключении и прекращении трудового договора для одиноких матерей, подлежит исключению законодателем посредством дополнения ТК нормой, определяющей, какие лица относятся к одиноким матерям⁷²¹.

В решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 10.07.2014 № Р-945/2014 «О правовом регулировании размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе» по делу, возбужденному на основании обращения открытого акционерного общества «Желдорсервис г. Могилев» была выражена позиция не только в отношении вопроса о том, может ли сумма денежной компенсации за неиспользованный отпуск идти в зачет при определении размера оплаты за вынужденный прогул, но и о том, вправе ли был Пленум Верховного Суда в своем постановлении урегулировать данный вопрос. В итоге Конституционный Суд Беларуси пришел к выводу о том, что «положение постановления Пленума Верховного Суда фактически содержит не разъяснение по вопросу применения законодательства о труде, а новую правовую норму, устанавливающую, какие выплаты подлежат зачету при определении судом размера оплаты времени вынужденного прогула, тогда как общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений должны регулироваться на основе актов законодательства о труде и других указанных в ч. 1 ст. 7 ТК источников регулирования»⁷²². Проблема в данном случае даже не в том, что Пленум Верховного Суда временно восполнил про-

⁷²¹ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 26.09.2014. 6/1441.

⁷²² Там же. 19.07.2014. 6/1437.

бел в трудовом законодательстве, сформулировав новую норму права, а в том, что при этом он ограничил трудовые права работников, и именно в этом и выражается, на наш взгляд, неконституционность данного им разъяснения.

Далее рассмотрим несколько примеров выражения правовых позиций органами конституционного правосудия Армении, Кыргызстана и Казахстана.

В постановлении Конституционного Суда Республики Армения от 11.10.2011 № ПКС-991 «По делу об определении вопроса соответствия пункта 11 части 1 статьи 113 и пункта 5 части 4 статьи 114 Трудового кодекса РА Конституции Республики Армения на основании обращения Правительства РА», изложенному в форме резюме, Конституционный Суд Республики Армения постановил, что п. 11 ч. 1 ст. 113 и п. 5 ч. 4 ст. 114 ТК Армении соответствуют Конституции Республики Армения, *учитывая правовые позиции Конституционного Суда Республики Армения, выраженные в настоящем Постановлении*⁷²³. При этом самой мотивировочной части решения, выражающей правовые позиции Конституционного Суда Армении по вопросу о том, почему не может считаться законной причиной расторжения трудового договора возраст, за исключением случаев, когда работник получил право на получение пенсии по старости или получает эту пенсию, в официально опубликованном решении (в форме резюме) не приведено.

В постановлении от 04.10.2006 № ПКС-649 «По делу об определении вопроса соответствия статьи 11 Закона Республики Армения “О картах социального обеспечения” Конституции Республики Армения на основании заявлений гр. М. Кочарян и гр. Г. Давтян» Конституционный Суд Армении признал недействительными и противоречащими требованиям ст. 3, 6 (ч. 1 и 2), 42, 43 и 48 (п. 12) Конституции Армении положения ч. 2 ст. 11 Закона «О картах социального обеспечения» в отношении блокирования осуществления прав, закрепленных ст. 31, 32 (ч. 2) и 37 Конституции Армении⁷²⁴.

⁷²³ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=63018 (дата обращения: 20.01.2017).

⁷²⁴ Сайт Конституц. Суда Респ. Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.concourt.am/russian/decisions/common/index2006.htm> (дата обращения: 20.01.2017).

В решении Конституционной палаты Верховного Суда Кыргызской Республики от 4 июля 2014 г. «По делу о проверке конституционности абзаца 3 части 2 статьи 84 Трудового кодекса Кыргызской Республики в связи с обращением Саатова Таалайбека Джапаровича в интересах гражданина Джансеитова Кубанычбека Асановича» нормы абзаца 3 ч. 2 ст. 84 признаны не противоречащими Конституции. В данном решении Конституционной палаты Верховного Суда Кыргызстана правовая позиция была основана на том, что законодатель мог, исходя из объективно существующих особенностей характера и содержания труда руководителя организации, его заместителя и других руководящих работников, предусмотреть особые правила расторжения с ними трудового договора, что не может рассматриваться как нарушение принципа равенства всех перед законом и судом, гарантированного ст. 16 Конституции Кыргызской Республики⁷²⁵.

Постановления Конституционного Совета Республики Казахстан напрямую трудовых и связанных с ними отношений не затрагивали. Вместе с тем принималось несколько актов данного органа по вопросам пенсионного и социального обеспечения. В качестве примера приведем постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 10 марта 1999 г. № 2/2 «Об официальном толковании пунктов 1 и 2 статьи 14, пункта 2 статьи 24, подпункта 5) пункта 3 статьи 77 Конституции Республики Казахстан», согласно которому п. 1 и 2 ст. 14 Конституции Казахстана применительно к предмету обращения следует понимать так, что перенос выплат социальных пособий из республиканского в местные бюджеты не влечет дискриминации граждан по месту жительства и нарушения принципа равенства всех перед законом. Конституционным Советом в этом же решении определено, что п. 2 ст. 24 Конституции Казахстана не устанавливает конкретные виды социальной защиты, которые определяются соответствующим законом. Применительно к поставленному в обращении вопросу эту конституционную норму согласно позиции Конституционного Совета следует понимать

⁷²⁵ Офф. сайт Конституц. палаты Верхов. Суда Кыргыз. Респ. [Электронный ресурс]. URL: <http://constpalata.kg/wp-content/uploads/2014/07/Reshenie-Dzhanseitov1.pdf> (дата обращения: 20.01.2017).

так, что исключение пособий по безработице не влечет ущемления права граждан на социальную защиту от безработицы⁷²⁶.

В качестве второго примера сошлемся на постановление Конституционного Совета Республики Казахстан от 20.04.2004 № 3 «О соответствии Конституции Республики Казахстан подпункта 5) пункта 1 статьи 23 Закона Республики Казахстан “О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан” и подпункта 1) пункта 4 “Правил осуществления пенсионных выплат из пенсионных накоплений, сформированных за счет обязательных пенсионных взносов, добровольных профессиональных пенсионных взносов из накопительных пенсионных фондов”, утвержденных постановлением Правительства Республики Казахстан от 4 июля 2003 года № 661», которым подп. 5 п. 1 ст. 23 Закона «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» и принятые в его развитие вышеупомянутые Правила были признаны соответствующими Конституции Казахстана⁷²⁷.

В заключение краткого сравнительного обзора актов органов конституционного правосудия государств – членов ЕАЭС отметим, что, несмотря на различия в видах принимаемых актов, их отличия по предмету и видам конституционного контроля, объему проверяемых актов трудового и социального законодательства, их объединяет то, что правовые позиции данные органы черпают из норм Конституций, устанавливающих основные права и свободы человека и гражданина, в том числе в социально-трудовой сфере. При этом наибольшее число актов конституционными судами в России и Беларуси принималось применительно к нормам о трудовом договоре, о гарантиях и компенсациях, особенностях регулирования труда отдельных категорий работников. Менее обширна практика органов конституционного правосудия применительно к сфере трудового права в Армении, Казахстане и Кыргызстане. Данные акты в целом отвечают всем признакам источников трудового права (в формальном или объективном смысле), включая такие универсальные, как формальная определенность содержащихся в них предписаний (правовых позиций, рекомендаций), нормативность и общеобязательность.

⁷²⁶ Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=63018 (дата обращения: 20.01.2017).

⁷²⁷ Офиц. сайт Конституц. Совета Респ. Казахстан [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ksrk.gov.kz/rus/resheniya/?cid=9&rid=221> (дата обращения: 20.01.2017).

4.3. НОРМАТИВНОЕ ЗНАЧЕНИЕ ПОСТАНОВЛЕНИЙ ПЛЕНУМОВ ВЕРХОВНЫХ (КАССАЦИОННОГО) СУДОВ В СФЕРЕ ТРУДА

Вторым судебным органом, чьи постановления могут быть причислены к источникам права в государствах – членах ЕАЭС, являются верховные суды (их пленумы). Оставляя за рамками работы научную дискуссию по данному вопросу, которая велась с 1940-х гг. в советской юридической науке и хорошо известна своими двумя принципиально противоположными позициями (от признания за ними нормативного значения до полного отрицания), рассмотрим их компетенцию в части принятия подобных постановлений (руководящих разъяснений) в действующем законодательстве.

На признание руководящих разъяснений Пленумов Верховного Суда и актов Конституционного Суда Беларуси в качестве источников права прямо повлияло принятие действующего Гражданского кодекса Республики Беларусь в 1998 г.⁷²⁸ и Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» в 2000 г.⁷²⁹ Вначале в ст. 3 Гражданского кодекса, а затем и в ст. 2 указанного Закона среди видов НПА были указаны акты Конституционного суда, постановления Пленумов Верховного Суда и Высшего Хозяйственного Суда (в настоящее время этот орган упразднен), принятые в пределах их компетенции по регулированию общественных отношений, установленной Конституцией и принятыми в соответствии с ней иными законодательными актами. Таким образом, проблема правовой природы постановлений Пленума Верховного Суда, по которой велись и продолжаются дискуссии среди ученых-юристов, в определенной степени законодательно в Беларуси решена.

В соответствии со ст. 53 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей Верховный Суд помимо реализации прочих полномочий «дает разъяснения по вопросам применения законодательства»; «разрабатывает предложения о совершенствовании законодательства», а согласно ст. 58 того же кодекса Пленум Верховного Суда «дает в порядке судебного толкования судам общей юрисдикции разъяснения по вопросам

⁷²⁸ Ведамасці Нац. сходу Рэсп. Беларусь. 1999. № 7–9. Ст. 101.

⁷²⁹ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 7. 2/136.

применения законодательства»⁷³⁰. Заметим, что прямо в данном Кодексе право Пленума Верховного Суда Беларуси принимать нормативные постановления, обязательные для судов, граждан и юридических лиц, не предусмотрено.

Для сравнения отметим, что и в законодательстве Казахстана нормативные постановления Пленума Верховного Суда также рассматриваются в качестве НПА⁷³¹. Как отмечает Л. В. Лазарев, «решения конституционных судов (или их часть) определяются как имеющие силу закона (ФРГ, Литва), содержащие противоположения (Австрия), правовую доктрину (Испания), как нормативные акты, являющиеся составной частью действующего права (Казахстан), как нормативно-правовые акты или акты нормативного характера (Азербайджан, Армения)»⁷³².

В Законе Республики Казахстан «О правовых актах» 2016 г. термином «уполномоченный орган» обозначаются государственные органы и должностные лица Республики Казахстан, которые вправе принимать правовые акты в соответствии с их компетенцией, установленной Конституцией Республики Казахстан, данным Законом, а также законодательством Республики Казахстан, определяющим правовой статус этих органов и должностных лиц. Среди этих органов упомянут и Верховный Суд Казахстана (п. 34 ст. 1). В пункте 2 ст. 7 того же Закона к основным видам НПА относятся нормативные постановления Конституционного Совета, Верховного Суда. При этом нормативные постановления Верховного Суда, равно как и Конституционного Совета, находятся вне иерархии НПА, установленной ст. 10 Закона «О правовых актах»⁷³³. Так что вопрос об их юридической силе остается открытым. В соответствии с подп. 3 п. 2 ст. 17 Конституционного закона Республики Казахстан от 25.12.2000 № 132-II «О судебной системе и статусе судей Республики Казахстан» Верховный Суд принимает нормативные постановления, дает разъяснения по вопросам судебной практи-

⁷³⁰ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 13.01.2017. 2/2451.

⁷³¹ Абайдельдинов Т. М., Жумагулов Б. Т. Некоторые вопросы судебной практики и трудового законодательства // Вестн. КазНУ. Сер. юрид. 2008. № 3. С. 11.

⁷³² Лазарев Л. В. Правовые позиции Конституционного Суда России. 2-е изд., доп. М. : Формула права, 2008. С. 50–51.

⁷³³ Казахст. правда. 2016. 8 апр. № 66.

ки⁷³⁴. Как видим, по действующему законодательству Казахстана Верховный Суд данной республики наделен правом принимать в пределах компетенции нормативные постановления, которые должны носить подзаконный характер.

В Армении помимо Конституционного Суда высшим судебным органом является Кассационный Суд Республики Армения, призванный обеспечить единообразное применение закона (ст. 3 Судебного кодекса Республики Армения от 07.04.2007 № ЗР-135⁷³⁵). Причем постановления, решения или приговоры данного суда также признаются правовыми актами (п. 5 ч. 1 ст. 4 Закона Республики Армения «О правовых актах» 2002 г.). Согласно ст. 51 Судебного кодекса Армении акт Кассационного Суда вступает в силу с момента его оглашения, является окончательным и опротестованию не подлежит. Вопрос о соотношении актов Конституционного Суда и других актов судов общей юрисдикции урегулирован в ст. 22 Закона Армении «О правовых актах»⁷³⁶. С одной стороны, согласно ч. 2 данной статьи судебные акты судов общей юрисдикции не должны противоречить требованиям законодательства, ведомственных правовых актов Республики Армения и международных договоров Республики Армения. С другой стороны, по ч. 3 этой же статьи указы и распоряжения Президента Республики Армения, постановления Правительства, премьер-министра, ведомственные правовые акты и правовые акты органов местного самоуправления, международные договоры Республики Армения (за исключением ратифицированных Национальным собранием Республики Армения), внутренние и индивидуальные акты не должны противоречить вступившим в законную силу судебным актам. Из систематического толкования вышеуказанных двух частей ст. 22 Закона «О правовых актах» напрашивается вывод о том, что судебные акты (в особенности Кассационного Суда), хотя и носят подзаконный характер (если исходить из узкого смысла понятия «законодательство» в ч. 2 указанной статьи), превалируют по иерархии над правовыми актами Президента, Прави-

⁷³⁴ Ведомости Парламента Респ. Казахстан. 2000. № 23. Ст. 410.

⁷³⁵ Сайт Парламента Респ. Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2966&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

⁷³⁶ Сайт Парламента Респ. Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

тельства, премьер-министра, органов местного самоуправления. Вместе с тем усматривается противоречие между ч. 2 и 3 ст. 22 Закона «О правовых актах» в вопросе о соотношении судебных актов и ведомственных правовых актов, а также международных договоров. Полагаем, что именно ведомственные правовые акты, уступающие по юридической силе правовым актам Президента, Правительства и премьер-министра, должны соответствовать судебным актам Кассационного Суда, а не наоборот. Что касается соотношения судебных актов и международных договоров, то, вероятно, в ч. 2 ст. 22 армянский законодатель забыл указать на признак ратифицированности международных договоров Республики Армения.

В Кыргызстане (также как и в Беларуси и Казахстане) учрежден и действует Верховный Суд, в рамках которого существует Пленум как высшая судебная инстанция в системе судов общей юрисдикции (ст. 12 Закона Кыргызской Республики от 18.07.2003 № 153 «О Верховном Суде Кыргызской Республики и местных судах»⁷³⁷). Вместе с тем его нормотворческая компетенция в данном законе не определена. В указанном законе закреплён принцип обязательности судебных актов (ст. 9), к полномочиям Верховного Суда отнесено изучение и обобщение судебной практики (п. 2 ч. 2 ст. 14), а к компетенции Пленума Верховного Суда – рассмотрение материалов изучения и обобщения судебной практики и дача разъяснений по вопросам судебной практики; рассмотрение материалов по применению законов и иных НПА Кыргызской Республики местными судами (ст. 15). Заметим, что в Законе «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики» постановления Пленума Верховного Суда не упоминаются. Таким образом, в отличие от законодательства Беларуси и Казахстана напрямую право принятия Пленумом Верховного Суда Кыргызстана нормативных постановлений в данной республике не закреплено. В основном деятельность Верховного Суда Кыргызстана сводится к пересмотру в порядке надзора ранее принятых решений нижестоящих судов, в том числе и по трудовым делам (в качестве примера сошлемся на определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Кыргызской Республики от 14.10.2015 по делу Тельтаева К. А. к Кыргызско-Турецкому университету

⁷³⁷ Ведомости Жогорку Кенеша Кыргыз. Респ. 2003. № 10. Ст. 463.

«Манас» о восстановлении на работе, взыскании зарплаты за время вынужденного прогула⁷³⁸).

Наконец, рассмотрим вопрос о том, наделяет ли федеральное законодательство России Пленум Верховного Суда РФ нормотворческими полномочиями? Согласно ст. 126 Конституции РФ Верховный Суд РФ является высшим судебным органом по гражданским, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам общей юрисдикции, осуществляет в предусмотренных федеральным законом процессуальных формах судебный надзор за их деятельностью и дает разъяснения по вопросам судебной практики.

В соответствии с ч. 4 ст. 19 Федерального конституционного закона от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 05.02.2014) «О судебной системе Российской Федерации» Верховный Суд РФ в целях обеспечения единообразного применения законодательства Российской Федерации дает судам разъяснения по вопросам судебной практики⁷³⁹. Данная норма по сути повторена и в п. 1 ч. 7 ст. 2 Федерального конституционного закона от 05.02.2014 № 3-ФКЗ (ред. от 15.02.2016) «О Верховном Суде Российской Федерации», согласно которой Верховный Суд РФ в целях обеспечения единообразного применения законодательства Российской Федерации дает судам разъяснения по вопросам судебной практики на основе ее изучения и обобщения⁷⁴⁰. Согласно п. 3 ч. 1 ст. 5 того же закона Пленум Верховного Суда РФ рассматривает материалы анализа и обобщения судебной практики и дает судам разъяснения по вопросам судебной практики в целях обеспечения единообразного применения законодательства РФ. Таким образом, также как и в Кыргызстане, в России прямых указаний в вышеуказанных законах на принятие Пленумом Верховного Суда нормативных постановлений и о степени их обязательности для правоприменителей нет.

Обобщая проведенный сравнительный анализ действующего законодательства о компетенции высших судебных инстанций системы судов общей юрисдикции, можно сделать предварительный вывод о том, что законодатели государств – членов ЕАЭС используют три различные модели:

⁷³⁸ Бюл. Верхов. Суда Кыргыз. Респ. 2016. № 1. С. 103–107.

⁷³⁹ Собр. законодательства РФ. 1997. № 1. Ст. 1.

⁷⁴⁰ Там же. 2014. № 6. Ст. 550.

- 1) одни государства (Беларусь и Казахстан) наделили пленумы верховных судов через законы о НПА (правовых актах) подзаконными нормотворческими полномочиями, в том числе правом не только разъяснять судам вопросы применения трудового и иного законодательства, но и в ряде случаев его дополнять, вводя новые нормы права;
- 2) другие государства (Кыргызстан, Россия) закрепляют за пленумами верховных судов лишь право давать на основе обобщения судебной практики разъяснения, адресованные нижестоящим судам;
- 3) Армения заняла промежуточное положение, наделяя Кассационный Суд правом принимать правовые акты, которым не могут противоречить правовые акты Президента, Правительства и ряда других органов и должностных лиц, но не называя эти акты Кассационного Суда нормативными.

Вторая из вышеуказанных трех моделей фактически наделяет Пленум Верховного Суда правом формировать так называемые «правоположения». Но имеют ли эти разъяснения и правоположения значение судебного прецедента – вопрос открытый.

Относительно проблемы судебного прецедента отметим, что законодательных предпосылок для констатации факта его существования в России, да и в других государствах – членах ЕАЭС, пока нет, хотя можем согласиться с мнением М. В. Лушниковой и А. М. Лушникова⁷⁴¹ о возможных перспективах его появления. Тот факт, что порой нижестоящие суды в подкрепление принимаемых решений ссылаются на некоторые судебные постановления Верховного Суда⁷⁴², не говорит об их юридической связанности этими решениями и обязательности следовать этим правовым позициям. В будущем возможно придание такого статуса судебным постановлениям Верховного Суда по конкретным делам, имеющим принципиальный характер и официально опубликованным, как это ранее предлагали Р. З. Лившиц, В. И. Миронов и К. С. Раманкулов.

⁷⁴¹ Лушников М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. С. 494.

⁷⁴² См., например, апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Амурского областного суда от 17.08.2012 по делу № 33АП-2205/12, где решение подкреплено ссылкой на правовую позицию, изложенную в определении Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 1-В10-1 (о невозможности оспаривания в суде общей юрисдикции норм коллективных договоров).

Пленум Верховного Суда в постановлениях конкретизирует оценочные понятия, дает толкование тем или иным нормам, вызывающим затруднения при их применении у судов, порой восполняет пробелы и разрешает коллизии в законодательстве о труде.

К настоящему времени Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь приняты четыре постановления в сфере трудовых отношений:

«О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2⁷⁴³;

«О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей» от 26.03.2002 № 2⁷⁴⁴;

«О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» от 26.06.2008 № 4⁷⁴⁵;

«О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» от 28.06.2012 № 4⁷⁴⁶.

Для сравнения: в России одним из наиболее важных постановлений, разъясняющих судам применение норм трудового законодательства, является Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁷⁴⁷, в Кыргызстане – Постановление Пленума Верховного Суда Кыргызской Республики от 28.11.2013 № 11 «О судебной практике по делам о восстановлении на работе»⁷⁴⁸.

Примеры норм трудового права и положений, содержащихся в вышеуказанных постановлениях, можно приводить

⁷⁴³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. № 39. 6/277.

⁷⁴⁴ Там же. 2002. № 44. 6/321.

⁷⁴⁵ Там же. 2008. № 162. 6/707.

⁷⁴⁶ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 13.07.2012. 6/1199.

⁷⁴⁷ Рос. газ. 2004. 8 апреля. № 72.

⁷⁴⁸ Сайт «Судебные акты и заседания» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sot.kg/posts/post539926b3916de.pdf> (дата обращения: 20.01.2017).

в большом количестве, но для целей данной работы ограничимся только следующими двумя.

Так, если в ч. 1 ст. 64 ТК РФ лишь упоминается о деловых качествах работника, то в п. 6 и 7 Постановления от 17.03.2004 № 2 Пленум Верховного Суда РФ разъясняет данное оценочное понятие, осуществляя его конкретизацию⁷⁴⁹.

В пункте 32 Постановления «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2 Пленум Верховного Суда Беларуси, разъяснив судам значение такого оценочного понятия, как «систематическое неисполнение трудовых обязанностей» применительно к основанию расторжения трудового договора, предусмотренному в п. 5 ст. 42 ТК Беларуси, по существу расширил буквальный смысл нормы закона, вытекающий из исторического, грамматического и системного толкования, сориентировав суды на применение данной нормы при повторном нарушении работником трудовых обязанностей⁷⁵⁰. На эту проблему давно обращали внимание в своих публикациях О. С. Курылева⁷⁵¹ и другие авторы, но данное разъяснение до настоящего времени не скорректировано. Более того, правительством подготовлен проект закона⁷⁵², которым предполагается изменить данную норму в ст. 42 ТК Беларуси в смысле, который ему необоснованно придала судебная практика, а позднее легализовал и Декрет Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5⁷⁵³.

Из приведенных и других примеров разъяснений, содержащихся в постановлениях пленумов верховных судов в государствах – членах ЕАЭС, можно сделать вывод о том, что данные органы осуществляют подзаконное нормативное регулирование отношений в сфере труда в следующих случаях: а) при конкре-

⁷⁴⁹ Рос. газ. 2004. 8 апреля. № 72.

⁷⁵⁰ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. № 39. 6/277.

⁷⁵¹ Курылева О. С. Расторжение трудового договора за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей: проблемы правоприменения в судебной практике // Бюл. нормативно-правовой информ. 2000. № 24. С. 179–181.

⁷⁵² Сайт Центра трудового права Международного университета «МИТСО» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ctp.mitso.by/?q=news/v-parlament-vnesen-proekt-zakona-o-perenesenii-v-tk-belarusi-norm-iz-dekretov-29-i-5> (дата обращения: 20.01.2017).

⁷⁵³ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 16.12.2014. 1/15465.

тизации оценочных понятий в трудовом праве; б) при наличии открытых перечней или иных относительно определенных норм в соответствующих статьях ТК, оставляющих место судебному усмотрению; в) при коллизиях норм равной юридической силы; г) при пробелах в трудовом законодательстве.

В Российской Федерации и Армении к источникам права (в том числе трудового), являющимся разновидностью судебной практики, можно относить прецедентную практику Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ). В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 30.03.1998 № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и протоколов к ней»⁷⁵⁴ Россия официально признала юрисдикцию ЕСПЧ обязательной по вопросам толкования и применения Конвенции и протоколов к ней. По мнению Е. Г. Лукьяновой, с которым мы согласны, «это означает, что российским судам законодательно предписано учитывать в своей деятельности прецедентную практику Европейского суда, а перед правотворческими органами России поставлена задача совершенствования российского законодательства в соответствии с его прецедентной практикой»⁷⁵⁵. В качестве широко известного примера можно сослаться на дело по жалобе военнослужащего К. А. Маркина – одинокого отца, воспитывающего троих детей, который не смог получить отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, который, не добившись положительного решения в Конституционном Суде РФ, обратился в ЕСПЧ в марте 2012 г. Большая палата ЕСПЧ приняла решение в пользу К. А. Маркина⁷⁵⁶. К настоящему моменту накоплена обширная практика ЕСПЧ, в том числе по делам, возбужденным против России (пик числа обращений пришелся на 2009 и 2010 гг. – 13 666 и 14 293 жалоб соответственно)⁷⁵⁷.

⁷⁵⁴ Собр. законодательства РФ. 1998 № 14. Ст. 1514.

⁷⁵⁵ Лукьянова Е. Г. Глобализация и правовая система России (основные направления развития). М. : Норма, 2006. С. 60.

⁷⁵⁶ Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. С. 97.

⁷⁵⁷ Распределение по государствам-ответчикам и населению государств-ответчиков жалоб, переданных на рассмотрение судей Европейского суда по правам человека в 2007–2014 гг. [Электронный ресурс] / Сайт о подаче жалоб против России в ЕСПЧ. URL: http://europeancourt.ru/uploads/Statistika_Evropeyskogo_Suda_2014_4.pdf (дата обращения: 20.01.2017).

Сохраняет актуальность для Армении и России решение проблемы соотношения актов Конституционного Суда и ЕСПЧ. Отметим, что в практике Конституционного Суда РФ наблюдается противоречивый подход по данному вопросу⁷⁵⁸ в аспекте толкования норм Конституции РФ и Конвенции о защите прав человека и основных свобод, заключенной в рамках Совета Европы. Федеральным конституционным законом от 14.12.2015 № 7-ФКС были внесены изменения и дополнения в Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде РФ», которым данному суду было разрешено признавать неисполнимыми решения международных судов (в том числе ЕСПЧ) в случае их противоречия российской Конституции⁷⁵⁹. Представляется, что данная проблема, по общему правилу, должна решаться в пользу решений ЕСПЧ, так как они не подлежат последующей отмене и пересмотру, а государство – член Совета Европы, ратифицировавшее Конвенцию о защите прав человека и основных свобод, обязалось выполнять как данную Конвенцию, так и решения ЕСПЧ, толкующие ее применительно к конкретным делам. В качестве второго аргумента укажем и то, что ЕСПЧ имеет статус международного юрисдикционного органа, а Конституционный Суд РФ – это национальный суд, пусть и наделенный конституционными полномочиями.

В заключение параграфа в качестве общего вывода отметим, что нормотворческая составляющая в деятельности высших судебных инстанций в государствах – членах ЕАЭС не должна превалировать над их основным назначением, состоящим в осуществлении правосудия, а для Верховного Суда – и в направлении деятельности нижестоящих судов общей юрисдикции. Кон-

⁷⁵⁸ По делу о проверке конституционности положений статьи 1 Федерального закона «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней», пунктов 1 и 2 статьи 32 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», частей первой и четвертой статьи 11, пункта 4 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 13, пункта 4 части 3 статьи 311 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, частей 1 и 4 статьи 15, пункта 4 части 1 статьи 350 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации и пункта 2 части четвертой статьи 413 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом группы депутатов Государственной думы : Постановление Конституц. Суда Российской Федерации, 14 июля 2015 г., № 21-П // Рос. газ. 2015. 27 июля. № 6734.

⁷⁵⁹ Собр. законодательства РФ. 2015. № 51 (ч. I). Ст. 7229.

ституционный и Верховный суды не должны подменять собой законодателя. Их нормотворческая деятельность носит вторичный, подзаконный характер: им следует формулировать правовые позиции и нормы права только при наличии реальных пробелов и коллизий в трудовом праве, а Пленуму – также в отношении оценочных понятий и относительно определенных норм.

§ 5. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИЕ ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Тезисно коснемся исторических аспектов коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда, поскольку они хорошо изучены в науке⁷⁶⁰.

На начальном этапе (в XIX – начале XX в.) коллективные договоры и соглашения заключались в отсутствие их законодательного урегулирования. Первые упоминания коллективных договоров (соглашений) встречались в гражданском законодательстве Дании (в 1907 г.) и Швейцарии (в 1911 г.)⁷⁶¹. Затем национальное законодательство о коллективных договорах (соглашениях) стало формироваться в странах Западной Европы (в 1915 г. в Норвегии, в 1918 г. в Германии, в 1919 г. во Франции).

Одним из первых НПА, регулировавших порядок заключения коллективных договоров (тарифов), в советской России было Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда, от 02.06.1918⁷⁶², а после принятия КЗоТа РСФСР

⁷⁶⁰ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. : учебник. М. : Изд-во Проспект, 2003. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. 444 с.; Смириева И. О. Профсоюзы и трудовое право. М. : Юрид. лит., 1983. 176 с.; Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / НИЦППИ. Минск, 2011. 24 с.; Ширинкина О. Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Рост. гос. ун-т. Пермь, 2006. 25 с. и др.

⁷⁶¹ Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків : Видавець СПД ФО Ванпярчук Н. М., 2006. С. 147.

⁷⁶² Собр. Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568.

1922 г. – этот кодекс (краткий анализ норм данных актов проводился в § 2 гл. 1 настоящей работы).

В период с 1934 по 1947 г. коллективные договоры в СССР не заключались, поскольку все условия труда к середине 1930-х гг. определялись строго нормами законодательства. В условиях существовавшего в СССР тоталитарного политического режима и фактического отсутствия социального партнерства практика заключения коллективных договоров была возобновлена лишь в 1947 г., но также «сверху» принятием постановления Совета Министров СССР от 04.02.1947⁷⁶³.

После распада СССР и провозглашения независимости бывшими советскими республиками потребность в социальном партнерстве возродилась, так как появились независимые профсоюзы, работодатели в результате разгосударствления и приватизации были отделены от государства, стал изучаться опыт Запада.

Проблемами социального партнерства в современный период активно занимается ряд ученых в области трудового права из России (Е. С. Герасимова, К. Д. Крылов, А. М. Лушников и М. В. Лушникова, А. Ф. Нуртдинова, В. А. Сафонов, И. О. Снигирева, Т. А. Сошникова, С. Ю. Чуча, А. И. Шебанова и др.)⁷⁶⁴, Беларуси (А. А. Войтик, Е. А. Волк, Б. Б. Синьков), Украины (Н. Н. Клименчук, С. Н. Прилипко, Г. И. Чанишева, О. Н. Ярошенко)⁷⁶⁵, Казахстана (Е. Н. Нургалиева,

⁷⁶³ Шебанова А. И. Коллективный договор в СССР / М-во высш. образования СССР, ВЮЗИ. М., 1954. С. 10.

⁷⁶⁴ Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 29–35; Крылов К. Д. Законодательство России о профессиональных союзах. М. : Профиздат, 1996. 395 с.; Комментарий к законодательству о социальном партнерстве / А. Ф. Нуртдинова [и др.]. М., 1996; Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие. Ярославль : ЯрГУ, 2008. 432 с.; Снигирева И. О. Профсоюзы и трудовое право / И. О. Снигирева. М. : Юрид. лит., 1983. 176 с.; Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005. 307 с. и др.

⁷⁶⁵ Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : моногр. Харків : ФІНН, 2011. 256 с.; Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Одеська національна юрид. акад. Одеса, 2001. 418 арк.

О. Т. Сериков)⁷⁶⁶. Более десятка кандидатских и три докторские диссертации (М. В. Лушниковой, А. Ф. Нуртдиновой, С. Ю. Чучей)⁷⁶⁷ были защищены в России в 1990–2000 гг., в Беларуси вопросы коллективных договоров и соглашений исследовались в двух монографиях⁷⁶⁸, трех кандидатских диссертациях (Е. А. Волк, Б. Б. Синькова, О. В. Чесалиной)⁷⁶⁹. (Обзор взглядов ученых-юристов на правовую природу этих источников права см. в § 2 гл. 2.)

Вместе с тем проблемы понятия и юридической природы социально-партнерских соглашений, их соотношения с локальными нормативными актами и международными договорами, их трансформации в условиях глобализации и региональной интеграции по-прежнему остаются дискуссионными в науке и не решенными в законодательстве.

Проведем краткий сравнительный анализ норм ТК государств – членов ЕАЭС в части понятия и видов коллективных договоров, соглашений.

Согласно ст. 45 ТК Армении коллективный договор – это заключенное в письменной форме добровольное соглашение между

⁷⁶⁶ Нурғалиева Е. Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. 2014. № 4. С. 14–18; Сериков О. Т. Коллективно-договорное регулирование труда работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Казах. гос. юрид. акад. Астана, 2002. 28 с.

⁷⁶⁷ Лушниковая М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1997. 363 с.; Нуртдинова, А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 1998. 41 с.; Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2004. 43 с.

⁷⁶⁸ Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) : моногр. / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. Минск : Амалфея, 2012. 292 с.; Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. 164 с.

⁷⁶⁹ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НИЦЗПИ. Минск, 2011. 24 с.; Синьков Б. Б. Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ин-т государства и права НАН Беларуси. Минск, 2007. 21 с.; Чесалина О. В. Коллективные договоры и соглашения в Беларуси, России и Польше: сравнительно-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ин-т гос. и права НАН Беларуси. Минск, 2002. 21 с.

работодателем (представителем работодателя) или ассоциацией работодателей и профессиональным союзом, а в установленных ТК случаях также и Правительством Республики Армения, которым регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями; коллективные договоры являются двусторонними, за исключением заключаемого с участием Правительства Армении коллективного договора, который является трехсторонним. Последний именуется в Армении республиканским коллективным договором (в частности, он заключался в 2009 г. на три года⁷⁷⁰). Из приведенных норм следует, что армянский законодатель не различает коллективные договоры и соглашения, а использует общее родовое понятие «коллективный договор», охватывающее все виды социально-партнерских нормативных соглашений, которые согласно ст. 46 ТК Армении могут заключаться на четырех уровнях: республиканском, отраслевом, территориальном, а также на уровне организации или ее выделенных (структурных) подразделений. В соответствии с ч. 1 ст. 55 ТК Армении коллективный договор организации – письменное соглашение по установленным ч. 3 ст. 49 данного Кодекса условиям, заключенное между работодателем и профессиональным союзом работников данной организации.

Белорусский законодатель в отличие от армянского различает два понятия «коллективный договор» и «соглашение». В статьях 358 и 361 ТК Беларуси сформулированы их легальные определения, хотя и не лишённые недостатков: соглашение – нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории (ч. 1 ст. 358); коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Как видно из данных норм-дефиниций, белорусский законодатель ошибочно смешивает коллективный договор с локальными нормативными правовыми актами, а также нечетко определяет правовую природу этих источников и их содержание. Часть 2 ст. 358 ТК Беларуси различает три вида соглашений по уровню их заключения: на республиканском уровне – генеральное соглаше-

⁷⁷⁰ Сайт Конфедерации профсоюзов Армении [Электронный ресурс]. URL: http://www.hamk.am/social.php?lang=rus&social_id=35 (дата обращения: 20.01.2017).

ние, на отраслевом – тарифное соглашение, на местном – местное соглашение. Полагаем, более обоснованно в перспективе соглашение на отраслевом уровне именовать отраслевым, а термин «тарифное соглашение» применять, исходя из его этимологии, по отношению к социально-партнерским нормативным соглашениям любого уровня, предметом регулирования в которых выступают вопросы оплаты труда.

ТК Казахстана 2015 г., также как и ТК Беларуси, термины «коллективный договор» и «соглашение» разграничивает, легально определяя в ст. 1: соглашение (генеральное, отраслевое, региональное) – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях (п. 8); коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (п. 79). Полагаем, что и категория «правовой акт», используемая казахстанским законодателем, неточно раскрывает правовую природу данного источника трудового права.

Легальные определения коллективного договора и соглашения закреплены в ч. 1 ст. 41 и ч. 1 ст. 46 ТК Кыргызстана: коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый в письменной форме между работниками и работодателями в лице их представителей; соглашение – нормативный акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Согласно ч. 3 ст. 46 того же Кодекса в зависимости *от сферы регулируемых социально-трудовых отношений* могут заключаться соглашения: генеральное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные. Обращает на себя внимание, во-первых, неисчерпывающий перечень видов соглашений в Кыргызстане, во-вторых, неточность в критерии (им должна

быть не сфера регулируемых отношений, а сфера действия этих соглашений и/или уровень их заключения).

Наконец, кратко рассмотрим подходы российского законодателя по тем же двум вопросам. В ТК РФ, равно, как в ТК Беларуси, Казахстана и Кыргызстана, различаются категории «коллективный договор» и «соглашение»: коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40); соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ч. 1 ст. 45); по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними (ч. 2 той же статьи). В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения (ч. 4 ст. 45). В последней норме усматривается тот же недостаток, что был указан по отношению к ТК Кыргызстана.

Сопоставление вышеуказанных норм-дефиниций и видов соглашений позволяет выделить следующие *терминологические отличия*:

- 1) в четырех из пяти государств – членов ЕАЭС законодатели различают коллективный договор, заключаемый и действующий в организации, и соглашения, заключаемые на более высоком уровне и имеющие более широкую сферу действия (исключение составляет Армения, где они отождествляются);
- 2) в ТК Беларуси и Кыргызстана обоснованно подчеркивается локальный уровень коллективного договора, чего нет в ТК РФ, Армении и Казахстана;
- 3) ТК Армении определяет коллективный договор через понятие «соглашение», ТК РФ и Казахстана трактуют коллективный договор и соглашение как «правовой акт», а ТК Бе-

ларуси и Кыргызстана используется словосочетание «нормативный акт». Полагаем, из трех рассмотренных вариантов подход армянского законодателя удачнее, хотя и не идеален, так как правильное квалифицировать коллективный договор и соглашение в качестве видов нормативных соглашений (договоров) с учетом их правовой природы;

- 4) имеются различия в наименовании сторон коллективного договора (работники – в ТК Беларуси, РФ, Казахстана и Кыргызстана; профессиональные союзы – ТК Армении, что не совсем верно, так как профсоюз – не сторона, а представитель работников как стороны) и соглашений (в ТК Казахстана – стороны социального партнерства, в ТК Беларуси – стороны, в ТК РФ и Кыргызстана – вместо сторон указаны полномочные представители работников и работодателей);
- 5) ТК Беларуси именуется предмет регулирования коллективного договора «трудовые и социально-экономические отношения», тогда как ТК РФ, Кыргызстана и Казахстана – «социально-трудовые отношения», а ТК Армении его вообще не указывает; в части предмета соглашений между кодексами еще больше отличий.

На основании сравнительного анализа законодательства о коллективных договорах и соглашениях в государствах – членах ЕАЭС, модельного закона «О коллективных договорах и соглашениях»⁷⁷¹, проведенного в ряде работ автора разграничения социально-партнерских соглашений и локальных нормативных актов⁷⁷², уяснения двойственной (смешанной) правовой природы коллективных договоров и соглашений в науке трудового права⁷⁷³, автором научно обоснованы следующие признаки ис-

⁷⁷¹ Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи СНГ. 1997. № 14.

⁷⁷² См. подробнее: Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 280–281; Его же. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 240–247; Его же. Коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты в Белоруссии, России и Казахстане // Законодательство. 2016. № 7. С. 45–55.

⁷⁷³ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. 164 с.; Джилаван А. Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / МГЮА. М., 2011; Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособие / Яросл. гос. ун-т им. П.Г. Демидова. Ярославль: ЯрГУ, 2008. С. 65; Чесалина О. Понятие коллективного договора и его юридическая природа // В-чка журн. «Юрист». 2007. № 1. С. 103–106 и др.

следуемых понятий и сформулированы их доктринальные дефиниции.

Во-первых, коллективные договоры и соглашения, несмотря на достаточную широту возможных к включению положений, обуславливающих их комплексный характер, являются феноменами трудового права как частно-публичной отрасли.

Во-вторых, коллективные договоры и соглашения заключаются в результате ведения между сторонами коллективных переговоров, т. е. они выступают в качестве итогового документа одной из форм социального партнерства между работодателями, работниками, а в некоторых случаях – и государством.

В-третьих, по своей юридической природе коллективные договоры и соглашения – это разновидность нормативных договоров, отличных от НПА, поскольку они являются итогом совместного правотворчества двух или трех сторон. Как следствие, коллективные договоры, соглашения включают, наряду с нормативными, обязательственные положения, а при широкой трактовке – также информационные, организационные и рекомендательные положения. Основные отличия между коллективными договорами и соглашениями выражаются в уровне, на котором они заключаются, сфере действия, составе сторон (их представителей) и других аспектах.

На основании вышеизложенного предложим доктринальные определения понятий «социально-партнерское нормативное соглашение» (далее – социально-партнерское соглашение), «коллективный договор», «соглашение», более точно отражающие двойственную правовую природу этих источников трудового права и их родовые отличия от локальных нормативных (правовых) актов нанимателя (работодателя), которые целесообразно учесть при совершенствовании трудового законодательства.

Социально-партнерские нормативные соглашения – это нормативные договоры, заключаемые социальными партнерами (работниками и нанимателями) в лице их представительных органов, а также государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащие правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере.

Коллективный договор – вид двустороннего локального социально-партнерского нормативного соглашения, заключаемо-

по результатам коллективных переговоров между нанимателем (нанимателями) и работниками в лице соответствующих представительных органов, содержащее правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне конкретной организации (ее обособленного подразделения) либо в рамках групп организаций.

Соглашение – вид трехстороннего или двустороннего социально-партнерского нормативного договора, заключаемого по результатам коллективных переговоров между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащий правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли или территории.

До настоящего времени проблема определения места социально-партнерских соглашений в системе источников трудового права комплексно не ставилась и не решалась. Учеными изучались более узкие вопросы и предлагались варианты их разрешения (Е. А. Волк, А. Я. Петровым, В. Н. Скобелкиным, К. К. Уржинским и др.)⁷⁷⁴.

Вариант решения указанной проблемы применительно к отрасли трудового права был предложен в нашей монографии 2009 г.⁷⁷⁵, а затем развит в 2011–2013 гг. Е. А. Волк⁷⁷⁶. Вопрос

⁷⁷⁴ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / НЦЗПИ. Минск, 2011. 24 с.; Ее же. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. 164 с.; Петров А. Иерархия и система источников российского трудового права // Вопросы трудового права. 2007. № 8. С. 13; Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин, С. В. Передерин, С. Ю. Чуча, Н. Н. Семенюта ; под общ. ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. С. 63–64; Уржинский К. К. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в Республике Беларусь: некоторые проблемы и пути их решения // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЗПИ ; БГУ. Минск : Белпринт, 2009. С. 301–307.

⁷⁷⁵ Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 283–285.

⁷⁷⁶ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / НЦЗПИ. Минск, 2011. С. 4; Ее же. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. С. 32–43.

о месте корпоративных соглашений в системе социально-партнерских актов анализировался также в монографии С. В. Шуралевой 2012 г.⁷⁷⁷

По мнению Г. А. Рогалевой, «применительно к иерархии источников трудового права социально-партнерские соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, то есть занимают промежуточное положение»⁷⁷⁸. При всей привлекательности и простоте этого подхода он не решает все те сложные вопросы, которые возникают в случае расхождения коллективных договоров и соглашений с иными источниками трудового права во всем их многообразии.

Проблема соотношения социально-партнерских соглашений между собой и с иными источниками трудового права видится нам шире и сложнее, что обусловлено помимо прочего также процессами глобализации и интеграции правовых систем в начале XXI в. Эта проблема будет разделена на четыре составных вопроса с их кратким пояснением и решением (подробное обоснование давалось в нашей книге 2013 г.⁷⁷⁹).

А. Соотношение коллективных договоров, соглашений между собой

Для того чтобы лучше уяснить соотношение коллективных договоров, соглашений в государствах – членах ЕАЭС, выстроим их систему по уровням социального партнерства (см. табл. 2). При этом обратим внимание на то, что отраслевые (межотраслевые) соглашения в России могут заключаться на всех уровнях социального партнерства (кроме локального), в Кыргызстане – также на республиканском и территориальном уровнях.

⁷⁷⁷ Шуралева С. В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: моногр. / науч. ред. Л. Ю. Бугров. Пермь, 2012. С. 171–181.

⁷⁷⁸ Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права: моногр. М.: ООО «Интел-синтез АПР», 2003. С. 40.

⁷⁷⁹ Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): моногр. Минск: Амалфея; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 249–271.

Таблица 2 – Виды коллективных договоров, соглашений в государствах – членах ЕАЭС

Уровень социального партнерства	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Российская Федерация
<i>Федеральный (республиканский)</i>	Республиканский коллективный договор	Генеральное соглашение	Генеральное соглашение	Генеральное, отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения	Генеральное, отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения
<i>Межрегиональный</i>	нет	нет	нет	нет	Межрегиональное, отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения
<i>Региональный</i>	нет	нет	региональные (областные, городские, районные) соглашения	нет	региональное, отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения
<i>Отраслевой</i>	коллективный договор	тарифное соглашение	отраслевое соглашение	отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения	отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения
<i>Территориальный (в Беларуси – местный)</i>	коллективный договор	местное соглашение	нет	Территориальное, отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения	Территориальное, отраслевое, межотраслевое соглашение, иные соглашения
<i>Локальный (уровень организации)</i>	коллективный договор	коллективный договор	коллективный договор	Коллективный договор, иные соглашения	коллективный договор, иные соглашения

На основе сравнительного сопоставления данных из приведенной выше таблицы можно сделать ряд следующих выводов о построении системы коллективных договоров и соглашений в государствах – членах ЕАЭС:

- 1) только в России с ее федеративным территориальным устройством и обширной системой социального партнерства допустимо заключение соглашений, коллективных договоров на шести уровнях, тогда как в Армении, Беларуси, Казахстане и Кыргызстане социально-партнерские соглашения расположены на четырех уровнях;
- 2) в четырех из пяти государств – членов ЕАЭС возглавляет систему соглашений на федеральном (республиканском) уровне Генеральное соглашение (в Армении – оно именуется Республиканским коллективным договором);
- 3) только Россия и Кыргызстан допускают заключение отраслевых, межотраслевых соглашений на различных уровнях социального партнерства, тогда как Армения (отраслевой коллективный договор), Беларусь (тарифное соглашение) и Казахстан (отраслевое соглашение) предусматривают только на отраслевом уровне, более четко размежевывая их с соглашениями, заключаемыми по территориальному признаку;
- 4) только Россия и Кыргызстан допускают заключение непоименованных в законе («иных») соглашений на любом из признаваемых в них уровнях социального партнерства, что было бы полезно учесть и другим государствам – членам ЕАЭС;
- 5) по смысловому содержанию региональные (областные, городские, районные) соглашения, относимые в ТК Казахстана к региональному уровню, более соответствуют территориальному (местному) уровню социального партнерства (по терминологии ТК Армении, Беларуси и Казахстана). К слову, термин «местный уровень», используемый в Беларуси, как синоним территориального представляется более удачным, так как все уровни социального партнерства (федеральный / республиканский, региональный и территориальный / местный) с точки зрения русского языка являются территориальными, поскольку критерием их выделения является территория, на которую распространяется сфера их действия. В этих вопросах была бы желательна унификация в национальном трудовом законодательстве в будущем.

Представленная выше система соглашений, коллективных договоров по уровням социального партнерства вовсе не говорит

об их соподчиненности по юридической силе. Учитывая особую социально-партнерскую договорную природу данных источников трудового права, заключаемых на трех- или двусторонней основе, а в отдельных случаях – и с участием государственных органов исполнительной власти, построение строгой иерархии данных соглашений по юридической силе вероятно невозможно. Но даже если выстроить соглашения и коллективные договоры в определенную систему, что мы и попытаемся сделать, межсистемные связи между ними не обладают той степенью иерархической соподчиненности, которая характерна для НПА, составляющих трудовое законодательство. Именно поэтому коллизии, возникающие между соглашениями различных видов и коллективными договорами, следует разрешать не на основании иерархического способа, а опираясь на принцип *in favorem* («в сторону улучшения правового положения работников»). На такой подход ориентируют суды общей юрисдикции и Верховный Суд Беларуси. К примеру, судебная коллегия по гражданским делам данного суда, отменяя постановление президиума Гродненского областного суда от 28.07.2014 и решение суда Зельвенского района от 11.01.2014, в своем определении указала, что «установленное в коллективном договоре дополнительное условие выплаты единовременной помощи (наличие вины нанимателя) ухудшает положение работника по сравнению с положениями Тарифного соглашения. Поэтому в данном случае должны применяться положения Тарифного соглашения, а не коллективно-договора»⁷⁸⁰.

Эту особенность коллективных договоров и соглашений отмечали ученые в области трудового права. А. Ф. Нуртдинова, поясняя действие принципа *in favorem*, верно писала о том, что практика коллективно-договорного регулирования выработала правило, согласно которому «коллективный договор не может ухудшать положение работника по сравнению с соглашением любого вида»⁷⁸¹. В. И. Миронов применительно к соглашениям отмечал, что «в тех случаях, когда в организации действует несколько соглашений, применению подлежат условия согла-

⁷⁸⁰ Судовы веснік. 2015. № 1. С. 50–51.

⁷⁸¹ Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М., 1998. С. 33.

шения, наиболее благоприятные для работников»⁷⁸². Примерно в том же ключе рассуждает и С. Ю. Чуча⁷⁸³. Верным также представляется мнение В. А. Сафонова о том, что «на любом из уровней отступление от норм, имеющих наибольшую юридическую силу, допустимо исключительно в защиту более слабой стороны трудового правоотношения – работника»⁷⁸⁴. Развивая мысли вышеуказанных ученых, отметим, что принцип *in favorem* стал универсальным правилом для разрешения коллизий между любыми социально-партнерскими нормативными соглашениями.

Итак, по вопросу о соотношении коллективных договоров и соглашений в рамках национального правопорядка, опираясь на терминологию законодательств Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, сформулируем выводы:

- Генеральное соглашение является основой для всех иных социально-партнерских соглашений более низких уровней;
- межрегиональные, региональные, отраслевые (тарифные), межотраслевые и территориальные (местные) соглашения должны основываться на Генеральном соглашении и иных соглашениях более высокого по отношению к себе уровня, но могут улучшать правовое положение работников по сравнению с ними;
- коллективные договоры (и иные соглашения локального уровня – для Кыргызстана и России) должны основываться на соглашениях более высокого уровня, распространяющихся на данную организацию, но могут улучшать правовое положение работников по сравнению с ними.

В условиях глобализации в рамках ТНК, их дочерних компаний с начала 1990-х гг. стали заключаться глобальные (генеральные, рамочные) коллективные договоры. О значении этих источников свидетельствует то, что, по данным С. Н. Князева, «в мире насчитывается более 60 тыс. ТНК, которые контролируют 2/3 мировой торговли и 80 % зарубежных инвестиций», а также то, что они имеют «недостаточно развитую систему кол-

⁷⁸² Миронов В. И. Законодательство о труде: теория и практика. М. : Р. Валент, 2000. С. 137.

⁷⁸³ Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : моногр. Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. С. 73.

⁷⁸⁴ Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистрантуры. М. : Юрайт, 2015. С. 286.

лективных договоров»⁷⁸⁵. Н. М. Сенников без достаточных оснований заявляет о невозможности заключения единого коллективного договора в ТНК⁷⁸⁶, хотя такие примеры есть как на Западе, так и в России.

П. Е. Морозов верно указывает на «тенденцию влияния ТНК на развитие трудового законодательства развивающихся стран, а также на практику правоприменения»⁷⁸⁷. Такое влияние оказывается как посредством лоббирования со стороны ТНК принятия тех или иных решений государственными органами, так и посредством принятия квазилокальных НПА и социально-партнерских соглашений, распространяющихся на дочерние предприятия, расположенные в том числе и за рубежом, и на занятых там работников.

Некоторые авторы (К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, В. А. Сафонов и др.) именуют их «корпоративными соглашениями в сфере социально-трудовых отношений»⁷⁸⁸. С учетом научной трактовки понятия ТНК⁷⁸⁹ полагаем, что более оправданно именовать коллективный договор ТНК, охватывающий сферой своего действия дочерние предприятия, филиалы и представительства как в стране регистрации головной компании, так и за рубежом, – **глобальным коллективным договором**, а в случае распространения на дочерние организации, филиалы и представительства лишь в стране регистрации головной компании – **генеральным коллективным договором**.

⁷⁸⁵ Князев С. Н. Современные тенденции развития трудовых отношений // Труд. Профсоюзы. Общество. 2012. № 2. С. 4.

⁷⁸⁶ Сенников Н. М. Влияние глобализации на трудовые правоотношения и правовое положение профессиональных союзов // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. К. : Ніка-Центр, 2013. С. 372.

⁷⁸⁷ Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2012. С. 38–39; Его же. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : моногр. М. : Проспект, 2013. 256 с.

⁷⁸⁸ Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов [и др.]; отв. ред. К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2005. 288 с.; Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистрантуры. М. : Юрайт, 2015. С. 311–314.

⁷⁸⁹ Ашавский Б. М. Транснациональные корпорации в аспекте международного права (сквозь призму разработки кодекса поведения) // Государство и право. 2011. № 5. С. 72.

Особенность сферы действия глобальных и генеральных коллективных договоров (например, в ОАО «Газпром» на 2013–2015 гг., пролонгированный до 31.12.2018⁷⁹⁰) состоит в том, что они действуют в дочерних организациях, филиалах и представительствах головной (материнской) компании нередко наряду с коллективными договорами, заключенными в этих организациях и их обособленных подразделениях. И. В. Шестерякова не без основания видит в этом прямое влияние ТНК на трудовые отношения по всему миру⁷⁹¹.

Решение вопроса о соотношении вышеуказанных соглашений между собой и с иными источниками трудового права лежит в плоскости ответа на вопрос об отнесении к той или иной подсистеме источников трудового права. Полагаем, что наднациональный (транснациональный) уровень заключения указанных социально-партнерских соглашений, распространение их на работников и организации, расположенные на территории различных государств, позволяет с определенной долей условности отнести эти нормативные соглашения к подсистеме наднациональных источников трудового права. И хотя глобальные коллективные договоры и рамочные международные социально-партнерские соглашения *de jure* международными договорами не являются, но сфера действия может быть шире национальных социально-партнерских соглашений. При этом коллизии, возникающие между ними и национальными социально-партнерскими соглашениями, на наш взгляд, необходимо разрешать на основании все того же универсального принципа *in favorem*, поскольку в государствах – членах ЕАЭС вопрос об их юридической силе законодательно не урегулирован.

Б. Соотношение социально-партнерских соглашений с локальными нормативными правовыми актами

В научной литературе данный вопрос неоднократно был предметом обсуждения. Так, В. Н. Скобелкин ставил локальные

⁷⁹⁰ Сайт Мерегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром» [Электронный ресурс]. URL: <http://mpogazprom.ru/novosti/glavnye-dokumenty> (дата обращения: 20.01.2017).

⁷⁹¹ Шестерякова И. В. Основные проблемы совершенствования трудового законодательства // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. К. : Ніка-Центр, 2013. С. 444–445.

нормативные акты в иерархии источников трудового процедурно-процессуального права после подзаконных НПА и выше нормативных договоров⁷⁹². Этот подход представляется весьма спорным и противоречащим законодательству как России, так и других государств – членов ЕАЭС. Другой российский исследователь А. С. Лада предлагал найти коллективному договору место в иерархии источников российского трудового права после актов органов местного самоуправления и перед локальными НПА⁷⁹³. А. Ф. Нуртдинова пишет о более высокой юридической силе коллективных договоров по сравнению с локальными актами⁷⁹⁴. Данное предложение, пока не воспринятое законодательством, требует дальнейшего обоснования и реализации с позиции устранения возможных коллизий между локальными НПА и социально-партнерскими соглашениями. Своеобразный взгляд на место коллективного договора с локальными НПА предложила М. А. Драчук: она поставила их после устава организации, но перед всеми иными локальными актами, которые «по умолчанию законодателя имеют равную юридическую силу по отношению друг к другу»⁷⁹⁵. Казахстанский исследователь О. Т. Сериков не без оснований пришел к выводу, что в случае противоречия между актами работодателя и коллективными договорами должен применяться универсальный принцип *in favorem*⁷⁹⁶. О коллективе как о своеобразном юридическом ограничителе нормативной власти работодателя пишет Г. В. Хныкин и подчеркивает главенствующее положение коллективного договора в системе локальных источников, считая очевидным «вывод о том, что локальные акты работодателя должны соответствовать коллективному договору, так как он является *пер-*

⁷⁹² Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. С. 61.

⁷⁹³ Лада А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Юрид. ин-т Дальневост. гос. ун-та. Владивосток, 2003. С. 9.

⁷⁹⁴ Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», ИНРФРА-М, 2013. С. 69.

⁷⁹⁵ Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2008. С. 61.

⁷⁹⁶ Сериков О. Т. Коллективно-договорное регулирование труда работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Казах. гос. юрид. акад. Астана, 2002. С. 18.

вым в ряду равных локальных нормативных актов»⁷⁹⁷. Схожую мысль высказывала также Е. Р. Веселова⁷⁹⁸. Несмотря на кажущуюся очевидность данного вывода, полагаем, он все же нуждается в обосновании, а соотношение рассматриваемых правовых источников – в более последовательном и четком нормативном урегулировании.

В части 1 ст. 5 и ч. 1 ст. 6 ТК Армении урегулирован вопрос о недопустимости ухудшения условий труда, установленных для работников трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, через внутренние или индивидуальные правовые акты, а также через коллективный и трудовой договоры. При этом армянским законодателем не решен вопрос о соотношении внутренних (т. е. локальных) правовых актов с коллективным договором.

В пункте 3 ч. 1 ст. 7 ТК Беларуси к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений законодатель отнес «коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством» (формально они расположены на одной «ступени» иерархии). Для белорусского законодателя данная проблема на данный момент не стоит, так как он ошибочно отнес коллективные договоры и соглашения к локальным нормативным правовым актам, соответственно, уравнив их по юридической силе.

Согласно ч. 1 ст. 8 ТК РФ работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, *принимают локальные нормативные акты*, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции *в соответствии с* трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, *коллективными договорами, соглашениями*. По ч. 4 той же статьи нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также ло-

⁷⁹⁷ Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. С. 27.

⁷⁹⁸ Веселова Е. Р. Локальные нормы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Томск. гос. ун-т. Томск, 2004. С. 24.

кальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. Почти дословно аналогичные правила закреплены и в ч. 1 и 3 ст. 5 ТК Кыргызстана (принципиальное отличие одно – такие нормы являются *недействительными*).

Наконец, согласно ст. 11 ТК Казахстана *работодатель издает акты* в пределах своей компетенции *в соответствии с* настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым договором, *соглашениями, коллективным договором*. В соответствии с ч. 7 ст. 12 ТК Казахстана в случае, *если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии работников, предусмотренные* настоящим Кодексом, трудовым, *коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд*.

В качестве выводов из сравнения и толкования норм пяти ТК государств – членов ЕАЭС отметим следующее:

во-первых, соглашения (в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России) заключаются не на локальном, а на более высоком уровне. Соответственно сфера их действия в сравнении с локальными нормативными правовыми актами шире и юридическая сила выше;

во-вторых, все социально-партнерские нормативные соглашения являются результатом совместного правотворчества работодателей (нанимателей), работников (а в отдельных случаях – государства) в лице их представительных органов, тогда как локальные (внутренние) нормативные правовые акты есть акты хозяйской власти (лишь в отдельных случаях согласуемые или принимаемые с учетом мнения представительных органов работников), что говорит о более полном учете в первых не только интересов нанимателей, но и работников;

в-третьих, в ТК РФ, Кыргызстана и Казахстана правильно подчеркивается то, что локальные нормативные акты принимаются работодателем в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, т. е. не должны им противоречить и не могут ухудшать правовое положение работников (правда, с различными правовыми последствиями). К сожалению, в ТК Армении и Беларуси четко не проводится идея подчиненности ло-

кальных нормативных правовых актов о труде социально-партнерским соглашениям. Вместе с тем уже факт того, что коллективные договоры и соглашения выделены в п. 3 ч. 1 ст. 7 ТК Беларуси из «иных» локальных нормативных правовых актов и указаны первыми, может быть истолкован как выделение законодателем их приоритетного положения.

Полагаем, что правила о запрете ухудшения в нормах локальных нормативных актов положения работников по сравнению не только с законодательством о труде (по терминологии Беларуси), но и коллективными договорами, соглашениями под угрозой неприменения (недействительности) таких локальных нормативных актов с учетом положительного опыта ТК РФ, Казахстана и Кыргызстана следует воспринять армянскому и белорусскому законодателям.

В качестве общего вывода отметим, что локальные нормативные (правовые) акты, уступая по иерархии всем социально-партнерским соглашениям, могут включать нормы, улучшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

В. Соотношение коллективных договоров и соглашений с актами законодательства о труде

В части 1 ст. 362 ТК Беларуси, равно как и в законодательстве Армении, Казахстана, Кыргызстана и России, с небольшими редакционными отличиями зафиксировано частное проявление принципа *in favorem*: недопустимость ухудшения правового положения работников в коллективных договорах, соглашениях по сравнению с трудовым законодательством. В случае же ухудшения правового положения работников в коллективных договорах, соглашениях в сравнении с трудовым законодательством такие нормы и условия признаются недействительными и не подлежат применению, вместо них действуют нормы законодательства. Такой подход подтверждается судебной практикой⁷⁹⁹.

⁷⁹⁹ См.: Обзор судебной практики суда Чукотского автономного округа по гражданским делам и делам об административных правонарушениях за II квартал 2015 г., утвержденный постановлением Президиума суда Чукотского автономного округа от 29 июля 2015 г. Дело № 2-6/2015, 33-74/2015 (фабула дела описана в книге: Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 127–128).

В большинстве действующих кодексов, научной и учебной литературе принята следующая универсальная схема: коллективные договоры, соглашения уступают по юридической силе актам законодательства о труде, должны ему в целом соответствовать; расширение гарантий трудовых прав работников в этих договорных источниках возможно, если при этом не нарушаются императивные нормы законодательства. При всей привлекательности данной схемы она не учитывает всего многообразия заключаемых на различных уровнях социально-партнерских соглашений и не содержит юридических гарантий от односторонних действий государственных органов по нарушению заключенных с их участием социально-партнерских соглашений. Кроме того, на практике в условиях экономических кризисов работодатели, поддерживаемые государственными органами, порой стремятся нивелировать действие коллективных договоров, соглашений, «прикрываясь» новыми постановлениями правительства, министерств и местных органов власти. Полагаем, что для исключения подобной негативной практики необходимо, чтобы система социально-партнерских соглашений (как один из компонентов более обширной системы источников) была взаимосвязана и соподчинена с системой законодательства о труде (как другим важным компонентом системы источников) для целей разрешения между ними внутрисистемных противоречий (коллизий). В связи с этим вызывает сомнение помещение белорусским законодателем (в п. 3 ч. 1 ст. 7 ТК) всех соглашений (Генерального, тарифных и местных) на уровень ниже законодательства о труде, которое, помимо законов и нормативных актов Президента Республики Беларусь, как известно, включает постановления правительства, акты министерств, иных республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов.

На наш взгляд, при определении юридической силы трехсторонних соглашений необходимо учитывать тот уровень, на котором оно заключалось, и юридическую силу актов того государственного органа, который участвовал в его заключении. Так, Генеральное соглашение, заключаемое между правительством, республиканскими объединениями профсоюзов и работодателей (нанимателей), должно быть по юридической силе не ниже постановлений правительства, отраслевое (тарифное) и межотрасле-

вое соглашение – не ниже постановлений министерств, территориальное (местное) соглашение – не ниже решений муниципальных (местных исполнительных и распорядительных) органов.

На проблему отсутствия иерархии, нестыковок и «параллельного» существования генеральных соглашений и НПА органов исполнительной власти обратила внимание еще в 1999 г. Т. В. Карась⁸⁰⁰, но ее решения не предложила. По мнению другого белорусского исследователя С. А. Калинина, юридическая сила нормативных договоров, к которым он обоснованно относит коллективные договоры и соглашения, «определяется статусом государственного органа, являющегося стороной такого договора»⁸⁰¹. От себя уточним, что юридическую силу соглашений в трудовом праве следует соизмерять скорее не со статусом, а с юридической силой НПА, принимаемых государственными органами, участвовавшими в заключении соответствующих соглашений.

Развивая идею, впервые высказанную Г. А. Василевичем применительно к генеральному соглашению⁸⁰², поддержанную и разрабатываемую также Е. А. Волк⁸⁰³ и Н. В. Сильченко⁸⁰⁴, думается, что законодателям государств – членов ЕАЭС следовало бы придать соглашениям соответствующего уровня приоритет по сравнению с НПА тех государственных органов, которые участвовали в их заключении. Это предложение объясняется тем, что нормы и условия данных соглашений – результат компромисса, достигнутого между соответствующим государственным

⁸⁰⁰ Карась Т. В. Проблема соотношения юридической силы нормативно-правовых актов в Республике Беларусь // Проблемы юридической науки и правоприменения : материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов / Белорус. гос. ун-т; редколлегия: В. М. Хомич (гл. ред.) [и др.]. Минск : Право и экономика, 1999. С. 15.

⁸⁰¹ Калинин С. А. Проблемы эволюции источников права Республики Беларусь на современном этапе // Проблемы юридической науки и правоприменения: материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов / Бел. гос. ун-т; редкол.: В. М. Хомич (гл. ред.) [и др.]. Минск : Право и экономика, 1999. С. 8.

⁸⁰² Василевич Г. А. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации // Промышленно-торговое право. 2006. № 5. С. 12.

⁸⁰³ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. С. 41–42.

⁸⁰⁴ Сільчанка М. У. Тэорыя крыніц беларускага права. Гродна : ГрДУ імя Я. Купалы, 2012. С. 174.

органом и социальными партнерами (работниками и работодателями в лице их представителей) в отличие от НПА, принимаемого единоличным решением этого органа. Односторонний же отказ от ранее достигнутых договоренностей недопустим, поскольку он означает фактически нарушение прав другой стороны соглашения.

Что касается соглашений, заключаемых без участия государства (к примеру, Договор о сотрудничестве между Республиканским союзом работодателей и Конфедерацией профсоюзов Армении⁸⁰⁵; Отраслевое (тарифное) соглашение между Ассоциацией белорусских банков, Республиканским объединением нанимателей, профессиональным союзом работников банковских и финансовых учреждений⁸⁰⁶), то они по юридической силе уступают всем актам трудового законодательства, должны им соответствовать, но при этом могут улучшать правовое положение работников.

Иногда нормы о соотношении коллективного договора с позднее принятыми актами законодательства включаются в текст коллективного договора (например, п. 1.5 коллективного договора Барановичского отделения Белорусской железной дороги на 2010–2012 гг.⁸⁰⁷, п. 1.2 коллективного договора ОАО «БЕЛАЗ» на 2013–2015 годы⁸⁰⁸, п. 1.5–1.8 коллективного договора ОАО «Управляющая компания холдинга «ГОРИЗОНТ»⁸⁰⁹), в некоторых случаях опускают⁸¹⁰, хотя все же это требует нормативного урегулирования.

Учитывая социально-партнерский характер коллективных договоров и соглашений, уровень, на котором они заключают-

⁸⁰⁵ Сайт Конфедерации профсоюзов Армении [Электронный ресурс]. URL: http://www.hamk.am/social.php?lang=rus&social_id=25 (дата обращения: 20.01.2017).

⁸⁰⁶ Отраслевое (тарифное) соглашение между Ассоциацией белорусских банков, Республиканским объединением нанимателей, Профессиональным союзом работников банковских и финансовых учреждений на 2010–2012 годы. Минск, 2010. 15 с.

⁸⁰⁷ Коллективный договор Барановичского отд. Белорусской железной дороги на 2010–2012 гг. Минск, 2010. С. 2.

⁸⁰⁸ Коллективный договор ОАО «БЕЛАЗ» на 2013–2015 годы. Минск, 2013. 107 с.

⁸⁰⁹ Коллективный договор ОАО «Управляющая компания холдинга «ГОРИЗОНТ». Минск, 2013. 213 с.

⁸¹⁰ Коллективный договор УО ФПБ «Международный университет «МИТСО» на 2015–2016 гг. Минск, 2015. 12 с.

ся, а также основываясь на систематическом толковании ТК государств – членов ЕАЭС, можно сделать следующие **выводы о соотношении социально-партнерских соглашений, заключаемых с участием государственных органов, с НПА при условии, если социально-партнерское соглашение улучшает правовое положение работников:**

все социально-партнерские соглашения (вне зависимости от наименования и уровня) имеют подзаконный характер, но могут развивать и дополнять нормы законодательства в сторону улучшения правового положения работников;

генеральное соглашение (республиканский коллективный договор – в Армении) имеет приоритет по отношению к постановлениям правительств и НПА (соглашениям) более низкой юридической силы;

региональное, межрегиональное соглашение (для России) имеет приоритет по отношению к постановлениям региональных органов исполнительной власти;

отраслевое (тарифное – в Беларуси), межотраслевое соглашение имеет приоритет по отношению к постановлениям министерств, иных отраслевых органов исполнительной власти;

территориальное (местное) соглашение имеет приоритет по отношению к решениям местных органов власти, органов местного самоуправления;

международное рамочное соглашение, глобальный коллективный договор, иные коллективные договоры, иные соглашения должны соответствовать трудовому законодательству, но могут развивать и дополнять нормы законодательства в сторону улучшения правового положения работников.

Г. Соотношение социально-партнерских соглашений с международными договорами о труде

Данный вопрос практически не исследован в отечественной литературе по трудовому праву, поэтому выскажем некоторые соображения по этому поводу, опираясь на формирующуюся доктрину международного трудового права в России и Беларуси.

Сложность решения этого вопроса обусловлена также тем, что если международные договоры о труде, заключаемые государствами и (или) международными организациями, в большинстве своем – это источники международного публичного трудо-

вого права, то социально-партнерские соглашения – источники национального трудового права, в некоторой части (международные рамочные соглашения и глобальные коллективные договоры) могут быть отнесены к наднациональному уровню правового регулирования.

В доктрине международного публичного права существует мнение о невозможности определения иерархии между источниками международного и национального права в связи с тем, что это две самостоятельные, хотя и взаимодействующие правовые системы. Мы же разделяем и развиваем идеи тех ученых-международников, которые допускают установление подобной иерархии (соподчиненности) источников международного и национального трудового права с учетом уровня, на котором было выражено согласие государства на обязательность международного договора (*подробное обоснование этой концептуальной идеи будет дано в гл. 4 настоящей работы*).

Определившись с соотношением социально-партнерских соглашений с законодательством о труде (см. п. «В» данного параграфа), с одной стороны, и международных договоров о труде с внутрисударственными НПА, с другой стороны (см. подробнее § 4 гл. 4 данной работы), можно установить иерархию нормативных соглашений международного и национального уровня в социально-трудовой сфере, которая была представлена в одной из наших монографий применительно к белорусской терминологии⁸¹¹.

Д. Соотношение коллективного договора с трудовыми договорами

Данного вопроса коснемся очень кратко и лишь в практическом аспекте, так как он всесторонне был исследован в российской науке трудового права (И. С. Войтинским, В. А. Сафоновым и др.) и нашел урегулирование в «мягком» праве МОТ. Так, из ст. 3 Рекомендации № 91 о коллективных договорах 1951 г. вытекают следующие три правила:

работодатели и работники, связанные коллективным договором, не должны включать в трудовые договоры условия, противоречащие положениям коллективного договора;

⁸¹¹ Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея : Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 261.

положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, признаются недействительными и автоматически заменяются соответствующими положениями коллективного договора;

условия трудовых договоров, более благоприятные для работников, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору⁸¹².

Принимая во внимание то, что в большинстве государств – членов ЕАЭС эти положения Рекомендации МОТ № 91 в той или иной степени в ТК учтены, в теоретическом плане ответ кажется очевидным: приоритет по юридической силе имеет коллективный договор, учитывая его нормативный характер и распространение не на одного, а на многих работников организации. Вместе с тем на практике порой возникают сложные вопросы. Для иллюстрации приведем одно из положений п. 4.1.14 коллективного договора на 2016 г., заключенного в ООО «Евроопт», управляющего сетью продуктовых магазинов в Беларуси: *«Если на момент подписания Договора в действующих контрактах предусмотрены условия, ухудшающие правовой статус Работников, большую юридическую силу имеет Договор»*⁸¹³. Суть данного предписания ясна, но по формулировке все же есть замечание. Коллективный договор в любом случае имеет более высокую юридическую силу по отношению к любому трудовому договору (в том числе контракту), поэтому в вышеуказанном положении правильнее было указывать на *приоритет* коллективного договора по отношению к условиям контрактов, которые ухудшают правовое положение работников по сравнению с данным договором. Причем это должно касаться как уже заключенных контрактов, так и будущих трудовых договоров с вновь принимаемыми работниками в случае, если они распространяют на себя действие коллективного договора. В перспективе данное правило следовало бы учесть в ст. 7 ТК Беларуси и аналогичных статьях ТК государств – членов ЕАЭС.

В качестве предложений по совершенствованию трудового законодательства можно порекомендовать внести в ТК Беларуси и в ТК других государств – членов ЕАЭС изменения и допол-

⁸¹² Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. I. Женева, 1991. С. 1043.

⁸¹³ Сборник документов в помощь профсоюзным работникам и активу / Объед. проф. союз работников торговли. Минск, 2016. С. 29–48.

нения, более точно определив наименования и соотношение социально-партнерских соглашений с законодательством о труде и локальными нормативными правовыми актами. В частности, применительно к ТК Беларуси предлагаем:

1) в абзаце 3 ст. 1 (в легальном определении локальных нормативных правовых актов) исключить слова «коллективные договоры, соглашения»;

2) во всех статьях Кодекса *термин «тарифное» заменить на «отраслевое»* по отношению к соглашениям, заключаемым на отраслевом уровне, что позволит частично унифицировать терминологию с Казахстаном, Кыргызстаном и Россией;

3) статью 7 дополнить новыми частями следующего содержания:

«Соглашение (генеральное, отраслевое, местное) имеет приоритет перед нормативным правовым актом, принимаемым государственным органом, которым выражено согласие на заключение данного соглашения, если оно улучшает правовое положение работников по сравнению с законодательством о труде.

Коллективный договор имеет приоритет перед локальным нормативным правовым актом, принятым нанимателем и трудовым договором, если он улучшает правовое положение работников по сравнению с этим актом, законодательством о труде или трудовым договором.»

4) часть 2 ст. 7 изложить в следующей редакции:

«Локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, **коллективным договором, соглашениями**, являются недействительными и **не подлежат применению.**»

5) дополнить ст. 358 новой частью, допускающей заключение непоименованных соглашений:

«На любом уровне социального партнерства по договоренности сторон коллективных трудовых отношений могут заключаться и иные соглашения, не противоречащие требованиям настоящей главы и улучшающие правовое положение работников.»

В заключение параграфа сформулируем основные выводы:

коллективные договоры и соглашения являются специфическими источниками трудового права, характерными именно

для данной отрасли, которые имеют юридическую природу нормативных договоров и используются в социально-партнерских отношениях;

несмотря на различия в уровнях, видах и наименовании отдельных видов соглашений в государствах – членах ЕАЭС, их значение как нормативной базы для разработки и заключения коллективных договоров на уровне конкретной организации совпадает;

первостепенное значение для разрешения содержательных коллизий между коллективными договорами, соглашениями, с одной стороны, и трудовым законодательством, а также локальными нормативными актами, с другой стороны, должно отдаваться принципу *in favorem*, при соблюдении сторонами императивных норм законодательства;

коллективные договоры и соглашения обретают действенное регулятивное значение в качестве источников трудового права только при включении в них норм и обязательств, дополняющих и развивающих (а не просто воспроизводящих) положения из соглашений более высокого уровня и нормы трудового законодательства.

§ 6. ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ КАК СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ИСТОЧНИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

6.1. Понятие источников локального нормативного регулирования в теории и законодательстве государств – членов ЕАЭС

Локальное нормативное правовое регулирование представляет собой одну из особенностей не только системы источников трудового права, но и метода трудового права, специфической чертой которого выступает сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Локальное регулирование выполняет такие функции, как конкретизация государственно-правовых норм, заполнение пробелов в праве и некоторые другие⁸¹⁴. С помощью локального правового регулирования работодатель имеет возмож-

⁸¹⁴ Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект : моногр. / В. О. Голобородько [та ін.]; за наук. ред. О. М. Ярошенко. Харків : Юрайт, 2012. С. 108.

ность осуществлять локальное нормотворчество, реализуя тем самым свою хозяйскую (в частности, нормативную) власть по отношению к работникам, в том числе детализировать круг функциональных обязанностей работников, определять рамки рабочего времени и времени отдыха; конкретизировать оценочные понятия; иным образом приспособлять нормы законодательства к особенностям организации, ее структуре.

Исходя из этимологии и словарного определения, слово «локальный» означает «местный, не выходящий за определенные пределы»⁸¹⁵.

Локальные нормативные акты (еще до появления этого понятия в законодательстве) широко применялись на предприятиях стран Западной Европы и Российской империи с XIX в.⁸¹⁶, а таким их видам как ПВТР, как верно отмечает С. Ю. Головина, пять статей было посвящено в КЗоТе РСФСР 1918 г. и целый раздел – в КЗоТе РСФСР 1922 г.⁸¹⁷

Одним из первых идею законодательного урегулирования обязанности нанимателей знакомить рабочих с локальными актами, утверждать последние органами государства и вывешивать на видном месте в мастерских обосновал швейцарский юрист Блунчли, причем эти предложения были реализованы в Гражданском кодексе Цюрихского кантона, а затем были использованы и в законодательстве других государств⁸¹⁸.

Правовая природа локальных актов стала предметом научных исследований уже в начале XX в. Значение односторонних нормативных актов как источников внутреннего правопорядка хозяйственных предприятий, способных создавать объективное право, было отмечено в работах основателя российской науки трудового права Л. С. Талья⁸¹⁹. Данный автор к источникам частного промышленного права относил односторонние норма-

⁸¹⁵ Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. М.: Рус. яз., 1982. С. 291.

⁸¹⁶ Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004. С. 10;

⁸¹⁷ Памятники российского права: в 35 т.: учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. М.: Юрлитинформ, 2016. Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР. С. 217.

⁸¹⁸ Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. С. 47–48.

⁸¹⁹ Там же. С. 444–446; Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, знач. доп. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. С. 46–56.

тивные акты (регламенты, правила, постановления, тарифы и пр.). Л. С. Таль писал, что, издавая «односторонние нормативные акты, работодатель, “в отведенных ему границах и в установленных формах, осуществляет автономию предприятия”. В этих актах он видел один из источников, одну из форм образования частного правопорядка»⁸²⁰.

Другими словами, природу локальных нормативных актов (по современной терминологии) Л. С. Таль видел не в добровольно взятых работниками на себя обязательствах и не в делегировании власти работодателям, а в выполнении по требованию государства вверенной им законом или обычаем в интересах предприятия нормативной функции хозяйской власти, состоящей в автономном установлении должного порядка. Отметим, что схожие взгляды на природу локальных актов чуть ранее высказал немецкий ученый-цивилист П. Эртман⁸²¹.

Близкие к позиции Л. С. Таля идеи на природу локальных актов разделяют и многие современные ученые: М. В. Лушникова, А. М. Лушников⁸²², А. Ф. Нуртдинова⁸²³ и др.

Попытку «примирить» различные концепции на природу локальных нормативных актов и хозяйской власти работодателя предпринял Е. Б. Хохлов, по мнению которого хозяйская власть работодателя в современных условиях складывается из двух компонентов – «в одной своей части она, имея договорный характер, вытекает из его хозяйственной автономии; в другой – она есть следствие делегирования работодателю полномочий агента...»⁸²⁴. Эту же мысль развивает и М. А. Драчук⁸²⁵.

Полагаем, что договорная концепция природы хозяйской власти и ее нормативной составляющей довольно «натянута», поскольку, вступив в трудовое правоотношение, работник обя-

⁸²⁰ Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права. Изд. 2-е, знач. доп. М.: Моск. науч. изд-во, 1918. С. 46, 49–50.

⁸²¹ Oertmann P. Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung. Berlin : Vehlen, 1905. S. 20.

⁸²² Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. С. 474–486.

⁸²³ Нуртдинова А. Ф. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М.: Эксмо, 2010. 480 с.

⁸²⁴ Хохлов Е. Б. К проблеме источников современного российского трудового права // Рос. ежегодник трудового права. 2011. № 7. С. 149.

⁸²⁵ Драчук М. А. Юридический механизм управления самостоятельным трудом: монография. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та, 2015. С. 234.

зается соблюдать любые локальные акты работодателя, не ухудшающие его правовое положение в сравнении с законодательством, а не только те, которые были приняты к моменту его приема на работу. Вряд ли можно согласиться и с отведенной работодателю ролью публичного агента, поскольку в зарубежном законодательстве о труде (Великобритания, большинство штатов в США) есть примеры, когда о праве принимать локальные акты закон вообще умалчивает, но судебная практика или правовой обычай такие акты работодателя признают в качестве источника права⁸²⁶. Как отмечал И. Я. Киселев, «правовой статус правил внутреннего трудового распорядка в различных странах имеет свои особенности»: от обязательности их принятия до фактического отсутствия (Австрия, Испания) и замены коллективным договором (Швеция)⁸²⁷.

Проблемы локального правового регулирования трудовых отношений исследовались в нескольких монографиях и диссертационных работах в советский период (Р.И. Кондратьевым⁸²⁸, Л. И. Антоновой⁸²⁹ и др.). В современной российской науке трудового права этой проблематикой занимались А. Ф. Нуртдинова⁸³⁰, Г. В. Хныкин⁸³¹, М. А. Драчук⁸³², Г. А. Рогалева⁸³³,

⁸²⁶ Черняева Д. В. Трудовые отношения в странах англо-саксонского права : моногр. М. : Волтерс Клувер, 2010. С. 59–83.

⁸²⁷ Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник. М. : ТК Велби, Проспект, 2005. С. 65.

⁸²⁸ Кондратьев Р.И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М. : ИГП АН СССР, 1979. 33 с.; Его же. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов : Вища шк., 1973. 160 с.; Его же. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Изд-во Львов. ун-та, 1977. 151 с.

⁸²⁹ Антонова Л. И. Вопросы теории локального правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / ЛГУ. Л., 1988. 39 с.; Ее же. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование). Л. : ЛГУ, 1985. 152 с.

⁸³⁰ Нуртдинова А. Ф. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М. : Эксмо, 2010. 480 с.

⁸³¹ Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. 49 с. Его же. Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2004. 260 с.

⁸³² Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2008. 316 с.

⁸³³ Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права : моногр.. М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. 152 с.

Е. Р. Веселова⁸³⁴ и др.; в Украине – С. С. Лукаш⁸³⁵, О. Н. Ярошенко⁸³⁶. В Беларуси в период независимости вопросы локального нормотворчества в сфере труда не были предметом специальных исследований со стороны ученых, публиковались лишь отдельные разделы в книгах⁸³⁷, статьи отдельных авторов. Вместе с тем проблема локальных нормативных актов и их соподчиненности с другими источниками трудового права по-прежнему остается дискуссионной в науке и не до конца решенной в законодательстве.

С. П. Маврин обоснованно писал о том, что «правовой механизм управления трудом на предприятии практически полностью состоит из правовых средств, устанавливаемых нормами трудового права»⁸³⁸. На современном этапе развития трудового права важное значение в этом механизме отводится локальным нормативным правовым актам, которые дополняют, а в отдельных организациях – заменяют коллективно-договорные средства правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

И. В. Гуцин полагает, что юридическую силу «локальные нормативные акты приобретают в том случае, если они приняты в установленном законодательством порядке...»⁸³⁹. Следует согласиться с тезисом о том, что соблюдение или несоблюдение порядка принятия придает юридическую силу и последующую применимость локальному акту. Вместе с тем вряд ли можно согласиться с мнением того же ученого о том, что право работодателя на локальное нормотворчество предоставляется общей нормой права и случаями, определенными законодателем, по-

⁸³⁴ Веселова Е. Р. Локальные нормы трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Томск. гос. ун-т. Томск, 2004. 31 с.

⁸³⁵ Лукаш, С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : моногр. Харків : ФІНН, 2009. 368 с.

⁸³⁶ Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.

⁸³⁷ Трудовое процессуально-процедурное право / Л. Я. Абрамчик [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. Минск : Амалфея, 2008. 548 с.

⁸³⁸ Маврин С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л. : Изд-во ЛГУ, 1989. С. 102.

⁸³⁹ Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гуцин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. Гродно : ГрГУ им. Я. Купалы, 2010. С. 178.

сколькx основанием локального нормотворчества является не государственная власть, а хозяйская власть нанимателя, вытекающая из автономии организации.

А. А. Войтик и Л. В. Солонская в русле концепции Г. Еллинека видят в локальных нормативных актах результат делегирования (управомочивания) нанимателей на принятие этих актов со стороны государства⁸⁴⁰. Российский ученый А. Ф. Нуртдинова разделяет позицию Л. С. Таля в том, что «вряд ли можно согласиться с тем, что государство делегирует работодателю власть», по ее мнению, «скорее речь должна вестись о наделении работодателя правотворческими полномочиями для решения построения общего правопорядка, составной частью которого является правопорядок в организации»⁸⁴¹. Правильнее, на наш взгляд, вести речь о санкционировании, а не о делегировании или управомочивании нанимателей на принятие локальных актов, поскольку данное право имманентно присуще хозяйской власти нанимателя, т. е. оно не является производным от велений государства, но последнее может на определенном отрезке исторического развития подтвердить это право локального нормотворчества нормой закона.

В этом плане более обосновано мнение Г. В. Хныкина: «Локальные нормативные акты приобретали значение источников права при условии, что они *санкционированы государством или приняты по поручению государства и охраняются им*»⁸⁴².

По мнению А. А. Костузика, повторенному И. Ч. Мелешко, в основе развития локального нормативного регулирования трудовых и связанных с ними отношений лежит противоречие интересов работника и нанимателя⁸⁴³. С данным утверждением

⁸⁴⁰ Войтик А. А., Солонская Л. В. Проблемы локального правового регулирования трудовых отношений // Промышленно-торговое право. 2003. № 3. С. 77.

⁸⁴¹ Нуртдинова А. Ф. Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М. : Эксмо, 2010. С. 229.

⁸⁴² Хныкин Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. С. 15.

⁸⁴³ Костузик А. А. Противоречие интересов как источник развития локального нормативного регулирования трудовых и связанных с ними отношений // Промышленно-торговое право. 2006. № 5. С. 66; Мелешко И. Ч. Локальное нормативное регулирование трудовых отношений в Республике Беларусь: понятие, принципы и проблемы правового регулирования // Весн. ГрДУ ім. Я. Купалы. Сер. 4. Правазнаўства. Псіхалогія. 2007. № 3. С. 33.

можно согласиться лишь отчасти. Действительно, указанное противоречие и правовые средства для его преодоления лежат в основе трудового права как отрасли. Что же касается локального нормативного регулирования отношений в сфере труда, то оно в большей степени отвечает интересам нанимателей, позволяя им в более полном объеме осуществлять по отношению к работникам свою хозяйскую власть. Поэтому средством снятия противоречий между интересами сторон трудового отношения выступают не локальные нормы трудового права, а те законодательные предписания, которые ограничивают хозяйскую власть работодателя по отношению к работникам.

О. Зайцева и Е. Шамардин, усматривая в локальных нормативных актах проявление нормативной власти работодателя, критикуют термин «хозяйская власть» как ущемляющий «в какой-то степени права работника как свободной личности, добровольно вступающей в трудовые правоотношения»⁸⁴⁴. С последним суждением вряд ли можно согласиться, поскольку сам по себе термин «хозяйская власть», возникший в начале XX в., ничто и никак не может ущемить. Работодатель же, обладающий определенной хозяйственной автономией и вытекающей из нее хозяйской (в том числе нормативной) властью, не должен ущемлять трудовые права работников, поскольку пределы его власти ограничены законодательством о труде и социально-партнерскими соглашениями.

По мнению В. Н. Скобелкина, к которому присоединилась и Т. А. Затолокина, условием для принятия локальной нормы может являться «и отсутствие общей нормы, запрещающей издание локальной нормы»⁸⁴⁵. Такой взгляд в целом укладывается в концепцию автономии хозяйской власти работодателя, в рамках которой он может реализовывать свою нормативную власть в отношении наемных работников.

Представляется спорным высказывание Г. А. Рогалевой о том, что «локальные нормативные правовые акты не могут

⁸⁴⁴ Зайцева О., Шамардин Е. Локальное нормотворчество как проявление нормативной власти работодателя (на примере газовой промышленности) / Вопросы трудового права. 2012. № 6. С. 40.

⁸⁴⁵ Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. Омск : Ом. гос. ун-т, 1999. С. 322–333; Затолокина Т. А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ом. гос. ун-т. Екатеринбург, 2015. С. 22.

существовать вне единой системы трудового законодательства»⁸⁴⁶, поскольку локальные нормативные акты – это неотъемлемая часть системы источников трудового права, а не системы трудового законодательства.

Азербайджанские ученые А. М. Кусумов и А. Э. Мустафаева считают, что «локальное правовое регулирование позволяет целенаправленно углубленно и демократично, диспозитивными методами регулировать трудовые отношения, что позволяет более точно учесть специфику отдельной организации»⁸⁴⁷. С этим мнением можно согласиться лишь с оговоркой. Ведь к локальному регулированию относятся и коллективные договоры, а при отсутствии последних локальные акты как инструмент хозяйской власти обретают не демократические, а скорее авторитарные черты.

На отсутствие в ТК Беларуси правовых норм, закрепляющих общие вопросы локального регулирования трудовых отношений как на практическую проблему верно обращает внимание Е. И. Астапов⁸⁴⁸, но одни лишь рекомендации Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, на наш взгляд, эту проблему решить не могут, нужны дополнения в главу «Общие положения» ТК Беларуси.

В условиях перехода от социалистической концепции трудового права с ограниченным локальным правовым регулированием трудовых отношений к обществу рыночного типа значение локальных нормативных актов в сфере труда значительно возросло, на что верно обращали внимание О. С. Курылева, Х. Т. Мелешко, А. А. Костузык⁸⁴⁹.

⁸⁴⁶ Рогалева Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права : моногр.. М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. С. 125.

⁸⁴⁷ Касумов, А. М. оглы, А. Э. Мустафаева гызы. Производственное и социально-правовое назначение правил внутреннего трудового распорядка предприятий // *Qanun*. 2016. № 10. С. 107.

⁸⁴⁸ Астапов Е. И. Особенности локального регулирования трудовых и связанных с ними отношений // *Право в современном белорусском обществе* : сб. науч. тр. / Нац. центр законодат. и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол. В. И. Семенов (гл. ред.) [и др.]. Минск : ФУАинформ, 2013. Вып. 8. С. 616.

⁸⁴⁹ Курылева О. С., Мелешко Х. Т. Трансформация законодательства в области трудовых отношений и социального обеспечения // *Belarus Monitor*. Проблемы правовой реформы в Республике Беларусь. Минск : НЦСИ «Восток-Запад», 1997. С. 45; Костузык А. А. Основные направления развития локального нормативного регулирования трудовых и связанных с ними отношений в Республике Беларусь // *Промышленно-торговое право*. 2007. № 6. С. 15.

Для уяснения понятия и последующего определения локальных нормативных актов важно исследовать его признаки.

М. В. Лушникова и А. М. Лушников выделили следующие признаки локальных нормативных актов: «1) являются нормативными подзаконными актами; 2) принимаются работодателем в пределах его компетенции единолично или с учетом мнения (по согласованию) представителей работников; 3) действуют в пределах организации»⁸⁵⁰. Полагаем, что данные признаки, хотя и характерны для большинства локальных нормативных актов, но не все из них являются сущностными и универсальными. Например, первый признак не позволяет отличить локальные акты от других подзаконных НПА; второй отражает не все возможные процедурные правила; третий не является универсальным, так как на практике встречаются локальные акты, действующие в нескольких организациях (в частности, в ТНК). Заметим, что в 1990-х гг. М. В. Лушниковой высказывались суждения о том, что конструкция локальных нормативных актов, содержащих нормы права – пережиток советской эпохи; в ходе локального правового регулирования нормы права не создаются⁸⁵¹, правда, в более поздних своих работах автор стал менее категоричен.

Применительно к разграничению локальных нормативных актов от иной организационно-распорядительной документации и индивидуальных правоприменительных актов работодателя С. П. Маврин также выделил три признака: во-первых, нормативность, «которая проявляется в отсутствии персонально определенного или конкретного адресата, и распространением сферы действия на весь коллектив или часть коллектива работников организации»; во-вторых, многократность их реализации; в-третьих, «в ряде случаев для принятия локального нормативного правового акта требуется учет мнения представительных органов работников»⁸⁵². Второй признак, выделенный С. П. Маври-

⁸⁵⁰ Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. С. 479.

⁸⁵¹ Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1997. С. 26, 34.

⁸⁵² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Изд. дом «Городец», 2007. С. 36.

ным, прямо вытекает из первого, а третий – не является универсальным, так как характерен не для всех, а только части локальных нормативных актов.

Соглашаясь с тезисом о подзаконном характере локальных нормативных актов, следует отметить, что истории известны случаи, когда создание норм трудового права шло путем «от конкретных правоотношений к локальной норме и от локальной нормы к закону», что Л. Я. Гинцбург проиллюстрировал на примере ПВТР Брянского паровозостроительного завода, на основе которых стали составляться ПВТР на других советских предприятиях и затем были разработаны типовые правила, вошедшие в КЗоТ 1918 г.⁸⁵³

Разделяем мнение ряда ученых-теоретиков⁸⁵⁴, согласно которому понятие «правовые акты» охватывает и нормативные, и индивидуальные правовые акты; причем последние делятся на акты интерпретационные, правоприменительные и др. Но в реальной действительности на практике встречаются и правовые акты смешанного характера, в которых присутствуют как нормы права, так и индивидуально-правовые предписания. Эти теоретические выкладки в полной мере касаются локальных правовых актов в сфере труда.

В ТК Беларуси общие положения, касающиеся локальных НПА, сводятся к нескольким разрозненным нормам (абзац 3 ст. 1, ч. 2 и 3 ст. 7), тогда как в ТК РФ имеется ст. 8, в ТК Армении и ТК Кыргызстана – ст. 5, содержащие общие нормы, регулирующие порядок локального нормотворчества. В ТК Казахстана также имеется отдельная ст. 11 «Акты работодателя», правда, состоящая всего из одной нормы, чего явно недостаточно. Остановимся вначале на сравнительном анализе понятия локальных (внутренних) нормативных (правовых) актов, а затем моделей законодательного регулирования процедур локального нормотворчества работодателей.

В абзаце 3 ст. 1 ТК Беларуси имеет место необоснованное смещение коллективных договоров (соглашений) и локальных НПА: последние определяются как «коллективные договоры,

⁸⁵³ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М. : Наука, 1977. С. 120.

⁸⁵⁴ См.: Алексеев С. С. Общая теория права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 433; Карташов В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для бакалавров. Ярославль : ЯрГУ, 2012. 274 с.

соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя». Полагаем, что это определение неудачно, поскольку коллективные договоры (соглашения) являются по своей правовой природе не локальными НПА, а локальными нормативными *соглашениями* (см. подробнее § 5 гл. 3 данной работы). С учетом вышеуказанной грубейшей терминологической ошибки построены и многие другие нормы ТК Беларуси (ст. 7, 55, 194).

Статья 7 ТК Беларуси к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с законодательством о труде относит коллективные договоры, соглашения и иные локальные НПА, заключенные и принятые в соответствии с законодательством. В части 2 ст. 7 ТК Беларуси закреплено важное правило о том, что локальные НПА, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Схожая норма закреплена и в ч. 2 ст. 194 ТК Беларуси. Из этих правил можно сделать вывод о том, что в локальных НПА можно лишь улучшать правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде, но не ухудшать его (принцип *in favorem*).

Хотя белорусский законодатель с принятием Закона от 20.07.2007 № 272-З и устранил расхождение в терминологии между ТК Беларуси и Законом «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» (до его вступления в силу в ТК Беларуси, так же как и в ТК России и Кыргызстана, использовалась категория «локальный нормативный акт»), но до конца эта проблема, полагаем, не решена. Дело в том, что в трудовом праве и кадровой практике используется большое число локальных актов – индивидуальных локальных актов (штатные расписания, графики отпусков, графики сменности и т. п.), включающих индивидуальные правоприменительные положения, адресуемые персонально определенному кругу субъектов. Данные локальные правовые акты не охватываются термином «локальный НПА», так как не содержат норм права, хотя и нуждаются в правовом регулировании. Для сравнения отметим, что армянский законодатель в ст. 5 ТК Армении попытался провести разграничение внутренних и индивидуальных правовых актов работодателя, хотя сделал это неудачно. По существу все

акты работодателя являются внутренними или локальными, независимо от того содержат они в себе локальные нормы права или только индивидуальные предписания. Соответственно, армянскому законодателю стоило противопоставлять не внутренние и индивидуальные акты работодателя, а внутренние нормативные и индивидуальные правовые акты.

Итак, в государствах – членах ЕАЭС используются четыре варианта терминов: 1) локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права (Россия, Кыргызстан); 2) локальный нормативный правовой акт (Беларусь); 3) внутренний правовой акт (Армения); 4) акт работодателя (Казахстан).

Не только в трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС, но и в научной и учебной литературе по трудовому праву используются различные термины для обозначения данных источников (локальные акты, корпоративные акты и т. д.).

В связи с этим считаем целесообразным провести унификацию термина, обозначающего данный источник регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, заменив нынешние названия новым, более **широким понятием «локальный правовой акт»**, который охватывал бы собой все три вида актов, принимаемых работодателем в рамках своей хозяйской власти:

- 1) *локальные нормативные правовые акты*, которые включают в себя хотя бы одну локальную норму права, т. е. правило поведения, регулирующее трудовые и связанные с ними отношения у конкретного работодателя (групп работодателей) с неперсонифицированным кругом работников;
- 2) *локальные индивидуальные правовые акты*, содержащие индивидуальные правовые предписания, адресованные персонально определенным работникам;
- 3) *локальные правовые акты (смешанного вида)*, в которых присутствуют как локальные нормы, так и индивидуальные правовые предписания.

Ранее попытку разделить локальные акты о труде на локальные правовые акты, локальные нормативные акты о труде и локальные договорные акты о труде предприняла Е. Н. Букреева⁸⁵⁵, но в ее подходе происходило смешение социально-парт-

⁸⁵⁵ Букреева Е. Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права в современной России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Акад. труда и соц. отношений. М., 2007. С. 9.

нерских нормативных соглашений с локальными актами работодателей.

Статья 8 ТК РФ и ст. 5 ТК Кыргызстана полностью посвящены порядку принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, хотя и не закрепляют легально-го определения этого понятия. Отличия между нормами, предусмотренными в этих статьях ТК РФ и Кыргызстана, состоят в следующем:

во-первых, российский законодатель в ч. 1 ст. 8 ТК РФ исключил возможность принимать локальные нормативные акты у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (в Кыргызстане это возможно);

во-вторых, если российский работодатель при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных в иных источниках трудового права, учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), то кыргызский работодатель проводит согласование с представительным органом работников; в данном вопросе кыргызская модель представляется более демократичной, так как она в большей степени гарантирует интересы работников, российская же – оставляет окончательное решение в принятии локального нормативного акта за работодателем;

в-третьих, ч. 3 ст. 8 ТК РФ допускает возможность, когда коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников;

в-четвертых, установлены различные правовые последствия принятия локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, а также когда локальные нормативные акты приняты без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников (согласования с ним): по ТК РФ они не подлежат применению, по ТК Кыргызстана – признаются недействительными.

Для сравнения: в ст. 5 ТК Армении содержится ряд «новаторских» и порой неудачных норм права относительно локальных правовых актов. К положительным моментам отнесем следующие:

- 1) попытку урегулировать цель принятия внутренних и индивидуальных правовых актов: в целях установления более благоприятных условий по сравнению с трудовыми, социальными и иными условиями, установленными для работников или их отдельных групп трудовым законодательством и иными НПА;
- 2) более точное в сравнении с ТК РФ и Кыргызстана определение правовых последствий принятия как внутренних, так и индивидуальных правовых актов, которые содержат положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права: такие акты или их соответствующие части не имеют юридической силы.

Вместе с тем попытки армянского законодателя в ч. 2 ст. 5 ТК Армении определить виды внутренних и индивидуальных правовых актов, а в ч. 3 и 4 той же статьи разграничить вопросы, по которым принимаются внутренние правовые акты (по смыслу ТК речь идет о локальных НПА) и индивидуальных правовых актах представляются неудачными. В части 2 ст. 5 произошло смешение локальных правовых актов, с одной стороны, и организационно-распорядительных документов (приказы, распоряжения, постановления, ходатайств, нарядов), с другой стороны. В части 3 ст. 5 графики работ (сменности), документы о привлечении работников к сверхурочной работе и дежурствам отнесены к внутренним актам (т. е. локальным НПА), хотя они носят индивидуальный характер, поскольку адресуются индивидуально-персонифицированным работникам. К недостаткам ст. 5 ТК Армении отнесем и то, что она не регулирует вопросы участия представительного органа работников (профсоюза) в принятии внутренних правовых актов.

Для сравнения: в ТК Казахстана целых две статьи (ст. 11 и 12) посвящены актам работодателя и порядку учета мнения представителей работников при издании актов работодателя. Легальное определение актов работодателя дано в п. 41 ст. 1: приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем. Здесь присутствует тот же недостаток, что и в ТК Армении: смешение локальных правовых актов с организационно-распорядительными документами (приказы, распоряже-

ния). Такое смешение встречается и в судебной практике⁸⁵⁶. Кроме того, полагаем, законодателю нет необходимости давать исчерпывающий перечень видов локальных правовых актов, ограничивая тем самым хозяйскую власть работодателя, так как развивающиеся общественные отношения могут вызвать появление и иных видов актов (корпоративный кодекс, кодекс поведения, регламент), которые в вышеуказанном перечне п. 41 ст. 1 ТК Казахстана отсутствуют.

Согласно ст. 11 ТК Казахстана работодатель издает акты в пределах своей компетенции в соответствии с настоящим Кодексом и иными НПА Республики Казахстан, трудовым договором, соглашениями, коллективным договором. Если сопоставить эту норму с правилами ч. 1 ст. 8 ТК РФ и ч. 1 ст. 5 ТК Кыргызстана, то можно заметить, что между ними имеются небольшие отличия. Так, если по ч. 1 ст. 8 ТК РФ и ч. 1 ст. 5 ТК Кыргызстана локальные нормативные акты должны соответствовать законодательству, коллективным договорам и соглашениям, то согласно ч. 1 ст. 11 ТК Казахстана акты работодателя должны соответствовать также трудовым договорам. В этом есть определенный резон. Поскольку трудовые договоры – результат волеизъявления работника и работодателя, его условия по общему правилу могут меняться только по соглашению сторон, а, следовательно, работодатель не вправе принимать локальные нормы, нарушающие условия трудовых договоров. Если же такое произойдет и возникнет коллизия между локальной нормой и условием трудового договора, то приоритет необходимо отдавать условию трудового договора, учитывая договорный порядок его принятия и принцип *in favorem*.

Другие отличия между ТК Казахстана, Кыргызстана и РФ носят в основном терминологический и редакционный характер. Первые из вышеуказанных норм (ч. 1 ст. 8 ТК РФ, ч. 1 ст. 5 ТК Кыргызстана и ст. 11 ТК Казахстана), на наш взгляд, не лишены недостатков. Соглашаясь с тем, что локальные нор-

⁸⁵⁶ Так, определением Верховного Суда РФ по делу № 51-В-10-1 приказ директора ОАО «Новоалтайский завод железобетонных изделий» об установлении неполного рабочего времени был оценен судом как локальный нормативный акт, который был принят с нарушением ст. 372 ТК РФ и по этой причине не подлежащий применению (см. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за второй квартал 2010 г., утвержденный президиумом Верховного Суда РФ от 15 сент. 2010 г. [Электронный ресурс]. URL: http://www.vsrfl.ru/Show_pdf.php?Id=6750) (дата обращения: 20.12.2016).

мативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции, полагаем, что слова «в соответствии с...» следовало бы заменить словами: «с *соблюдением правил, установленных...*». Право работодателей на издание локальных правовых актов основано на их хозяйской власти, а не делегированы им законодателем. Соответственно компетенция работодателей не может строго устанавливаться законодательством (в отличие от пределов хозяйской власти).

По сути, российский, а за ним кыргызский и казахстанский законодатели пошли по концепции немецкого юриста Г. Еллинека, усматривая основания локального нормотворчества в делегировании полномочий (компетенции) законодателем. Этой концепции можно противопоставить концепцию Л. С. Таля и как минимум два дополнительных аргумента. Первый довод состоит в том, что изначально право работодателей на локальное нормотворчество законодательством не признавалось и не делегировалось, а основывалось на хозяйской автономии и подтверждалось правовыми обычаями или судебной практикой. Следовательно, компетенция работодателей по локальному нормотворчеству исторически лежит в иной плоскости. Вторым аргументом состоит в том, что согласно устоявшейся правоприменительной практике за работодателями признается право на принятие в том числе не поименованных локальных актов (корпоративных кодексов, положений о персонале), которые даже не упоминаются в законодательстве (например, Республики Беларусь), но на практике принимаются, и их нормы в спорных ситуациях применяются судами.

Итак, при конструировании общей нормы о пределах нормативной составляющей хозяйской власти работодателей при ее включении в ТК целесообразно сохранить упоминание «своей компетенции» (работодателя / нанимателя), но реализуемой *не в соответствии, а с соблюдением правил, устанавливаемых настоящим Кодексом, иным законодательством о труде, коллективными договорами, соглашениями и трудовыми договорами*. Другими словами, правильнее вести речь не об установлении, а о возможном ограничении компетенции работодателей по принятию локальных правовых актов посредством законодательства о труде и договорных источников регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

На основании вышеизложенного теоретического обоснования и сравнительного анализа предложим два авторских определения понятий «локальный правовой акт» и «локальный нормативный (правовой) акт».

Локальный правовой акт – принимаемый работодателем (нанимателем) единолично, с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников и с соблюдением норм трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, условий трудовых договоров документ, регулирующий трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Локальный нормативный (правовой) акт – принимаемый работодателем (нанимателем) единолично, с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников и с соблюдением норм трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, условий трудовых договоров документ, содержащий в себе локальные нормы права, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.

Из вышеуказанных дефиниций следует, что второе понятие является видом первого. Локальные правовые акты, в котором не содержится ни одной локальной нормы права (к примеру, штатное расписание, график работ или сменности) носят индивидуальный характер и источниками трудового права (в формальном смысле) не являются.

Систематический анализ норм ТК государств – членов ЕАЭС, а также проведенный ранее анализ правовой природы социально-партнерских нормативных соглашений позволяет сделать **вывод о приоритете коллективных договоров и соглашений перед локальными нормативными правовыми актами**, если первые улучшают правовое положение работников, хотя прямо этот приоритет в законодательстве сравниваемых стран не зафиксирован (см. подробнее § 5 гл. 3 данной работы).

6.2. Классификация локальных правовых актов

Для лучшего уяснения регулятивного значения локальных правовых актов (далее – ЛПА) в сфере труда, развития понятийно-категориального аппарата отрасли проведем их классификацию по пяти критериям:

1) по предмету локального правового регулирования:

- *ЛПА по общим вопросам найма*, которые распространяются на различные группы трудовых и связанных с ними отношений (устав, ПВТР, положение о персонале, положение о филиале и др.);
- *ЛПА по вопросам специального характера*, которые относятся только к определенным категориям работников (положения о найме административного персонала, должностные и рабочие инструкции) или регулируют отдельные аспекты трудовых и связанных с ними отношений (штатное расписание, положения об оплате труда и т. п.).

Заметим, что Л. И. Антонова именовала вышеуказанный критерий классификации «по кругу субъектов»⁸⁵⁷, что не совсем точно;

2) по сфере действия:

- *ЛПА, распространяющиеся на несколько юридических лиц*. Это довольно редкая группа локальных актов, принимаемых в концернах, холдингах, ТНК;
- *ЛПА, распространяющиеся в целом на одно юридическое лицо* (большинство ЛПА, включая ПВТР, положения об оплате труда и т. д.);
- *ЛПА, распространяющиеся на отдельные подразделения в рамках юридического лица* (положения о филиалах, представительствах, иных структурных подразделениях);

3) по времени действия:

- *ЛПА, принимаемые на неопределенный срок* (ПВТР, положения об оплате труда, о премировании, должностные инструкции);
- *ЛПА, принимаемые на определенный срок* (графики отпусков, графики сменности);

4) в зависимости от характера процедур, используемых при принятии акта:

- *единоначальные*, т. е. принимаемые непосредственно работодателем без участия представительных органов работников (например, должностные и рабочие инструкции, положения о персонале);

⁸⁵⁷ Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование). Л. : ЛГУ, 1985. С. 34.

- *согласительные*, т. е. принимаемые работодателем по согласованию или с учетом его мнения профсоюза (например, графики работ и сменности, положение о нестандартных режимах рабочего времени, графики отпусков). Г. В. Хныкин именует их согласительно-договорными⁸⁵⁸, С. П. Маврин – создаваемые работодателем при участии представительного органа работников⁸⁵⁹.

5) в зависимости от наличия законодательного регулирования соответствующего локального акта:

- *поименованные*, т. е. возможность принятия которых предусмотрена в ТК или ином акте трудового законодательства (например, ПВТР, графики отпусков, должностные инструкции);
- *непоименованные*, выработанные правоприменительной и производственной практикой или разработанные работодателем в разовом порядке на основе его нормативной власти (например, положение о персонале, положение о материальном стимулировании труда работников).

Возможны и иные классификации ЛПА, в том числе нормативных, предлагавшиеся В. Н. Скобелкиным⁸⁶⁰; Г. В. Хныкиным⁸⁶¹, М. А. Драчук⁸⁶², Л. С. Кирилловой⁸⁶³ и др.

Проблему систематизации локальных нормативных актов одним из первых поднял Г. В. Хныкин, выделив из «этой многослойной нормативной массы» системообразующий (системно-ориентированный) правовой акт – коллективный договор⁸⁶⁴.

⁸⁵⁸ Хныкин, Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. С. 14.

⁸⁵⁹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Изд. дом «Городец», 2007. С. 36.

⁸⁶⁰ Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. Омск : Ом. гос. ун-т, 1999. С. 322–333.

⁸⁶¹ Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново : Иван. гос. ун-т, 2004. С. 34–36.

⁸⁶² Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2008. С. 60.

⁸⁶³ Бикеев А. А., Васильев М. В., Кириллова Л. С. Трудоправовая деятельность в организации : учеб. пособие. М. : Статут, 2015. С. 63–66.

⁸⁶⁴ Хныкин Г. В. Проблемы систематизации локальных нормативных актов // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой ; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. М. : Проспект, 2016. С. 284–285.

С этим мнением можно согласиться, но с оговоркой. Хотя коллективный договор может и должен носить системообразующий характер в локальном нормативном регулировании, его правовая природа все же весьма отлична от локальных нормативных актов. Другой российский исследователь М. А. Драчук считает, что все локальные акты трудового характера образуют ПВТР в их широком значении. Пожалуй, в практическом плане выделять ПВТР (в широком смысле) нет особого смысла, так как законодательство использует этот термин в определенном (узком) смысле как вполне конкретный ЛПА. Но важно обратить внимание, что именно этот ЛПА и должен быть у работодателя системообразующим ЛПА (во всяком случае при отсутствии заключенного в организации коллективного договора).

6.3. Механизм принятия локальных правовых актов и его законодательное закрепление в государствах – членах ЕАЭС

Под механизмом принятия локальных правовых актов нами понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных способов и процедур, сопровождающих локальное нормотворчество, как урегулированных законодательством, коллективными договорами, соглашениями, так и выработанных практикой. В данном разделе рассмотрим преимущественно ту часть данного механизма, которая законодательно урегулирована в государствах – членах ЕАЭС или нуждается в такой регламентации.

В доктрине трудового права еще в советский период Л. И. Антоновой, Р. И. Кондратьевым, Ю. П. Смирновым и другими учеными были описаны и научно обоснованы основные процедуры участия работников в принятии локальных актов. По мнению Ю. П. Смирнова, это две процедуры: согласование и учет мнения работников (профсоюза)⁸⁶⁵. Л. И. Антонова выделяла четыре формы деятельности трудового коллектива в локальном регулировании: 1) прямое нормотворчество трудового коллектива; 2) нормотворчество представительных органов трудового коллектива; 3) нормотворчество, опосредованное деятельностью профсоюзных комитетов; 4) косвенное

⁸⁶⁵ Смирнов Ю.П. Роль советских профсоюзов в области охраны труда рабочих и служащих : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1960. 17 с.

участие⁸⁶⁶. При этом отметим, что не все из выделенных данным автором форм имели легальное закрепление. Если в советских КЗоТх встречались лишь разрозненные нормы, предусматривающие ту или иную форму участия работников в принятии локальных актов (к сожалению, этот недостаток сохранился в ТК Беларуси и Армении), то в настоящее время в большинстве кодексов государств – членов ЕАЭС (России, Кыргызстана и Казахстана) эти процедуры получили законодательное урегулирование в общем виде.

Как отмечает Г. В. Хныкин применительно к России, законодатель предусмотрел четыре варианта принятия локальных актов: единолично работодателем; совместно с представительным органом работников; по согласованию с представительным органом работников; с учетом мнения представительного органа⁸⁶⁷. Данные варианты, основанные на российском трудовом законодательстве, безусловно, имеют право на существование, хотя с позиции законодательства стран – членов ЕАЭС и теории трудового права требуются некоторые уточнения. Совместные локальные акты – это фикция, поскольку правовая природа этих документов договорная, соответственно такие «акты» должны именоваться договорами или соглашениями и не имеют отношения к локальным актам нанимателя.

Белорусский автор А. А. Костузик, а вслед за ней И. Ч. Мелешко, описывают четыре процедуры принятия локальных актов: самостоятельно нанимателем; с участием профсоюзов; по согласованию с профсоюзом и совместно с профсоюзом⁸⁶⁸. Приведенную классификацию процедур нельзя признать обоснованной, поскольку при согласовании локального акта с профсоюзом также имеет место его участие, а совместные локальные акты, к которым данные авторы причисляют коллективные дого-

⁸⁶⁶ Антонова Л. И. Вопросы теории локального правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / ЛГУ. Л., 1988. С. 16.

⁸⁶⁷ Хныкин, Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. С. 18.

⁸⁶⁸ Костузик А. Порядок принятия, изменения и отмены локальных нормативных актов в сфере труда // Библ. журн. «Юрист». Право и бизнес. 2007. № 4. С. 14–24; Мелешко И. Ч. Локальное нормативное регулирование трудовых отношений в Республике Беларусь: понятие, принципы и проблемы правового регулирования // Весн. ГрДУ ім. Я. Купалы. Сер. 4. Правазнаўства. Псіхалогія. 2007. № 3. С. 34–35.

воры и соглашения, по своей правовой природе являются социально-партнерскими нормативными соглашениями.

И. В. Гуцин выделил восемь стадий в юридической процедуре разработки и принятия ЛПА: подготовительную, согласовательную, подготовку предложений об изменении, дополнении или признании утратившими силу ранее изданных ЛПА или их частей; обсуждение подготовленного проекта ЛПА; его принятие; подписание (утверждение) и доведение до сведения трудового коллектива⁸⁶⁹. Данный подход в целом заслуживает поддержки, хотя некоторые выделенные вышеуказанным автором стадии для локальных актов не характерны (государственная регистрация и опубликование). На отсутствие необходимости опубликования ЛПА отмечалось и в судебной практике⁸⁷⁰.

С учетом вышеизложенных доктринальных подходов, действующего законодательства и складывающейся практики локального нормотворчества механизм принятия ЛПА сводится к пяти обязательным стадиям и трем факультативным.

а) обязательные стадии:

- 1) разработка проекта акта, а также утверждающего его организационно-распорядительного документа (приказа, постановления, решения);
- 2) согласование (визирование) проекта ЛПА;
- 3) принятие (утверждение) акта;
- 4) внутренняя регистрация ЛПА;
- 5) ознакомление с актом работников, на которых он распространяет свое действие;

б) факультативные стадии:

- 1) планирование локального нормотворчества на определенный календарный период (например, на квартал или год);
- 2) обсуждение проекта ЛПА в трудовом коллективе и (или) структурных подразделениях организации;
- 3) опубликование акта (иногда практикуется в крупных организациях).

⁸⁶⁹ Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гуцин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуциной. Гродно : ГрГУ им. Я. Купалы, 2010. С. 15–16.

⁸⁷⁰ Решение Верховного Суда РФ от 10.09.2015 № АКПИ15-782 [Электронный ресурс]. URL: <http://online.lexpro.ru/document/24750843> (дата обращения: 20.01.2017).

Анализ судебной практики показывает, что суды при рассмотрении трудовых споров проверяют, утверждены ли ЛПА в установленном порядке⁸⁷¹.

Процедура участия профсоюза (иного представительного органа работников), государственного органа в принятии ЛПА, слабо урегулированная в ТК Беларуси и Армении (в отличие от ТК РФ, Казахстана и Кыргызстана), может быть в теоретическом плане и на основе сравнительного анализа норм трудового законодательства сведена к следующим вариантам:

- 1) согласование отдельных актов с профсоюзом (профсоюзами), при их отсутствии – с иным представительным органом работников (ПВТР по ч. 1 ст. 144 ТК Кыргызстана; иногда такое согласование должно быть предусмотрено в коллективном договоре, к примеру, для графика отпусков согласно ч. 1 ст. 168 ТК Беларуси, для графиков работ (сменности) согласно ч. 1 ст. 142 ТК Армении);
- 2) с участием профсоюзов (ПВТР – по ст. 195 ТК Беларуси) или с учетом мнения профсоюза (профсоюзов), при их отсутствии – иного представительного органа работников (эта конструкция более характерна для ТК РФ и Казахстана);
- 3) по требованию (предписанию) компетентного государственного органа или профсоюза. Например, в случаях, когда работодатель не соблюдает нормы трудового законодательства об обязательном принятии того или иного локального акта (для сравнения: ПВТР является обязательным к принятию нанимателем локальным НПА согласно ст. 195 ТК Беларуси; но не обязательным внутренним правовым актом по ч. 3 ст. 5 и ч. 2 ст. 218 ТК Армении).

Для выработки предложений белорусскому, армянскому и кыргызскому законодателям по урегулированию в ТК механизма принятия ЛПА с участием (по согласованию или с учетом мнения) профсоюза (иного представительного органа) в сравнительном аспекте рассмотрим, как этот вопрос решен в России и Казахстане.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов подробно урегулирован в ст. 372 ТК РФ, расположенной в гл. 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работни-

⁸⁷¹ Судовы весн. 2016. № 1. С. 33–34.

ков профессиональными союзами» (научный анализ данной статьи проводился в комментариях к ТК РФ⁸⁷², в работах других авторов с обоснованием необходимости ее дальнейшего совершенствования. В свою очередь ст. 12 ТК Казахстана «Порядок учета мнения представителей работников при издании актов работодателя» закреплена в гл. 1 «Основные положения». Последний подход представляется более удачным, так как нормы данной статьи носят сквозной характер для всех институтов особенной части трудового права. Кроме того, порядок принятия ЛПА – составная часть общих норм об источниках трудового права, которые входят в общую часть трудового права, на что обращали внимание М. В. Молодцов и В. М. Лебедев⁸⁷³.

Причем согласно судебной практики России работодатель должен взаимодействовать при принятии локального нормативного акта с такой первичной профсоюзной организацией, которая представляет интересы всех или большинства занятых у него работников⁸⁷⁴.

Сравнение ч. 1 ст. 372 ТК РФ с ч. 1 ст. 12 ТК Казахстана показывает следующие принципиальные отличия между ними: во-первых, российский законодатель связывает работодателя «процедурой учета мнения выборного органа» не только в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором, но и ТК, другими федеральными законами и иными НПА, тогда как ТК Казахстана 2015 г. – только случаями, названными в соглашениях, коллективном договоре (заметим, что в ТК

⁸⁷² См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. 8-е изд. М. : Проспект, 2009. 992 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) : с послед. изм. в законодательстве на 15 янв. 2007 г. / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Контракт: Инфра-М, 2007. 563 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М. : Изд. дом «Городец», 2007. 736 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2009. 937 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Gladkov, И. О. Снигирева. М. : Профиздат, 2011. 1168 с.

⁸⁷³ Молодцов М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М. : Юрид. лит., 1985. 175 с.; Лебедев В. М. Сборник научных трудов. Томск : Иван Федоров, 2012. 286 с.

⁸⁷⁴ См., например: апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 11 июля 2014 г. Дело № 33-3806/2014; апелляционное определение Мурманского областного суда от 29 июля 2015 г. Дело № 33-2209.

Казахстана 2007 г. формулировка была шире и отсылала также к случаям, предусмотренным ТК). Это означает, что казахстанский законодатель полностью самоустранился от определения тех актов работодателей, по которым учет мнения профсоюза требуется (т. е. пределы хозяйской власти согласно ТК Казахстана 2015 г. ограничены лишь императивными нормами трудового права).

Согласно ч. 1 ст. 272 ТК РФ и ч. 2 ст. 12 ТК Казахстана предусмотрено направление работодателем проекта локального нормативного акта (акта работодателя) и обоснование по нему представительному органу работников. Затем выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме (ч. 2 ст. 372 ТК РФ). Аналогичный 5-тидневный срок на обсуждение проекта акта работодателя установлен в ч. 3 ст. 12 ТК Казахстана. В части 4 ст. 12 ТК Казахстана специально урегулирован вопрос об оформлении решения представителей работников протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей работников, при наличии излагаются их предложения (подобной нормы нет в ст. 372 ТК РФ). В частях 3 и 4 ст. 372 ТК РФ и ч. 5 и 6 ст. 12 ТК Казахстана с некоторыми отличиями урегулированы ситуации расхождения мнений работодателя и представительного органа работников, причем в ТК РФ четко определен срок (три дня) реагирования работодателя на возражения представительного органа работников (в ст. 12 ТК Казахстана этот срок не установлен, что может приводить на практике к затягиванию данных процедур на продолжительное время). Применительно к способам защиты прав работников изданием локального нормативного акта ст. 372 ТК РФ предусматривает возможность начала коллективного трудового спора или обращения профсоюза в государственную инспекцию труда, а ч. 7 ст. 12 ТК Казахстана – возможность обжалования акта работодателя, который нарушает либо ухудшает права и гарантии работников в местный орган по инспекции труда либо в суд.

Сравнительный анализ показывает, что механизм процедур учета мнения представительного органа работников работодателем по ТК РФ и ТК Казахстана достаточно схож, хотя имеются

и отличия, которые будут нами учтены при конструировании модельных норм. Так, в вопросе определения последствий принятия ЛПА, ухудшающих правовое положение работников, ч. 4 ст. 8 ТК РФ говорит об их неприменимости, ч. 3 ст. 5 ТК Кыргызстана и ч. 2 ст. 7 ТК Беларуси – об их недействительности, судебная практика РФ ограничивает возможности оспаривания ЛПА вне иного трудового спора⁸⁷⁵, так что целесообразно совместить в модельной норме оба описанных выше последствия.

В ТК сравниваемых стран используются различные формулировки форм участия профсоюзов в принятии локальных норм («по согласованию», «с участием», «с учетом мотивированного мнения»), что затрудняет их единообразное применение на практике.

Решение указанного вопроса видится в следующих шагах:

- необходимо провести ревизию ТК государств – членов ЕАЭС и всего законодательства на предмет поиска отсылочных норм к ЛПА;
- закрепить в главе 1 «Общие положения» общие правила о механизме разработки и утверждении ЛПА, в том числе четко определив три вышеуказанные формы участия работников (в лице профсоюзов или иных представительных органов) в их принятии, а также сроки рассмотрения нанимателями обращений представительных органов работников и ознакомления работников с актами, затрагивающими их права, обязанности, гарантии и ответственность;
- внести изменения в отдельные статьи ТК и иные акты законодательства о труде, содержащие указание на принятие ЛПА и форму участия в этом процессе работников (их представительных органов).

Итак, с учетом сравнительного анализа норм трудового законодательства Армении, Беларуси, России, Казахстана и Кыргызстана, считаем целесообразным дополнить ТК Беларуси ст. 8¹ «Локальные правовые акты нанимателя», а в проекте Модельного ТК государств – участников СНГ поместить статью, содержащую общие правила о локальном регулировании трудовых и связанных с ними отношениях:

⁸⁷⁵ См.: определение Верховного Суда Российской Федерации от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1. Дело № 2-224/09 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/vsrif/doc/pnbDokya4vg1/> [имеются также многочисленные апелляционные определения судов] (дата обращения: 20.01.2017).

«Статья__ . Локальные правовые акты работодателя

Работодатель принимает локальные правовые акты, включая локальные нормативные правовые акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок и иные трудовые и связанные с ними отношения с работниками, в порядке и с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и иным законодательством о труде, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иным законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, работодатель принимает локальные правовые акты по согласованию, с учетом мнения или по требованию работников (в лице профсоюза или иного представительного органа работников) в следующем порядке:

работодатель направляет проект локального правового акта представительному органу работников с пояснительной запиской, объясняющей необходимость его принятия;

профсоюз или иной представительный орган работников в течение семи календарных дней рассматривает проект и направляет работодателю выписку из протокола заседания о его согласовании или несогласовании, а также мотивированные предложения;

в случае несогласия работодателя учесть мотивированные предложения представительного органа работников и после проведения дополнительных консультаций в течение семи календарных дней составляется протокол разногласий в двух экземплярах для каждой из сторон;

профсоюз (в организации, не имеющей первичного органа профсоюза, – иной выборный представительный орган работников) вправе потребовать от работодателя принятия локального правового акта, если это прямо предусмотрено законодательством, коллективным договором, соглашением;

работодатель обязан рассмотреть требование профсоюза (иного выборного представительного органа работников) в течение семи календарных дней и дать на него мотивированный ответ.

Локальные правовые акты работодателя (их отдельные положения), ухудшающие правовое положение работ-

ников по сравнению с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением либо изданные без соблюдения процедур, указанных в части второй настоящей статьи, являются недействительными и не подлежат применению.

Работники должны быть ознакомлены работодателем с локальными правовыми актами, затрагивающими их права, обязанности, гарантии и ответственность, в пятидневный срок с момента их принятия.».

Вышеуказанная редакция статьи «Локальные правовые акты работодателя» может быть учтена национальными законодателями при последующем совершенствовании ТК данных государств – членов ЕАЭС.

В заключение параграфа выскажем предложение целесообразности использования в законодательстве стран – членов ЕАЭС единого термина, обозначающего рассматриваемый источник трудового права (наиболее оптимален термин «локальный правовой акт»), детальном урегулировании общих вопросов локального нормотворчества, в том числе форм участия при принятии данных актов представительных органов работников.

В целом по третьей главе работы сформулируем следующие основные **выводы**.

1. Научно обосновано понятие конституционализации трудового законодательства как целенаправленного процесса выявления противоречий между нормами Конституции и актами законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с Основным Законом.

2. Теоретически аргументирован вывод о том, что конституционные нормы-принципы в сфере труда в большинстве своем являются нормами прямого действия, подлежащими непосредственному применению судами при обнаружении пробелов и коллизий в правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений.

3. Проведен сравнительный анализ ТК, иных законов государств – членов ЕАЭС в сфере труда, подзаконных НПА, обоснована их соподчиненность в иерархии национальных источников по юридической силе и дана рекомендация по легальному

закреплению приоритетного значения ТК среди актов трудового законодательства с учетом положительного опыта России.

4. Нормативные постановления Пленумов Верховных (Кассационного) Судов, а также акты органов конституционного правосудия государств – членов ЕАЭС, признающих те или иные нормы трудового законодательства неконституционными, являются источниками трудового права, а именно видам НПА. Для Армении и Российской Федерации источниками трудового права выступает также прецедентная практика, формируемая Европейским судом по правам человека.

5. Проведено теоретическое разграничение коллективных договоров и соглашений, иных (ненормативных) социально-партнерских соглашений, а также локальных нормативных правовых актов с выработкой новых научных дефиниций и их взаимной иерархией и соотношением с актами законодательства о труде.

6. С учетом законодательного опыта ТК РФ и ТК Казахстана разработана модельная статья о локальных правовых актах, предусматривающая механизм их принятия и участия в этом механизме профсоюзов или иных представительных органов работников.

Глава 4

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГОСУДАРСТВАХ ЕАЭС

§ 1. ПОНЯТИЕ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И СИСТЕМА ЕГО ИСТОЧНИКОВ

1.1. Понятие международного трудового права

Интеграция государств и унификация правовых норм различных государств в современном мире повышают роль международных источников права. С одной стороны, в силу суверенитета государство свободно в создании национальной системы права, с другой стороны, оно должно учитывать и уважать общепризнанные принципы и нормы международного права. В условиях глобализации международных экономических связей, провозглашения и закрепления универсальных международных трудовых стандартов, появления новых региональных источников (в рамках ЕС, СНГ, ЕАЭС) возрастает актуальность анализа различных источников международного права, оказывающих влияние на национальные отрасли трудового права.

Международно-правовое регулирование труда, выступая как процесс международного нормотворчества в сфере труда, имеет результатом (итогом) появление международных трудовых норм, иногда именуемых в литературе международными стандартами труда. От вышеуказанных понятий следует отличать тесно с ними связанное, но все же не тождественное им понятие международного трудового права, которое появилось в XX в.

Феномен международного трудового (рабочего) права стал упоминаться в науке с 1920-х гг. в работах дореволюционного российского ученого Н. Н. Кравченко⁸⁷⁶, немецких юристов Г. Куттинга и Г. Толли, а до них – француза Б. Рейно⁸⁷⁷.

⁸⁷⁶ Кравченко Н. Н. Идея международно-правовой регламентации труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. Томск : Пар. тип. Н. И. Орловой, 1913. С. 245–257.

⁸⁷⁷ См.: Шестерякова И. В. Международно-правовое регулирование труда. Саратов : Изд-во СГАП, 2004. С. 13.

За выделение международного трудового права в отрасль современного международного права высказывался в 1964 г. советский ученый в области трудового права С. А. Иванов⁸⁷⁸, а спустя 10 лет – юрист-международник Д. Б. Левин⁸⁷⁹. В этом подходе международное трудовое право отнесено именно к сфере международного публичного права, хотя часть его норм может регулировать не только межгосударственные отношения, но и так называемые международные отношения невластного характера с участием физических и юридических лиц (в рамках международного частного права). Кроме того, данная концепция не дает ответа на вопрос о том, как ратифицированные конвенции МОТ и другие международные договоры о труде, являющиеся источниками международного права, могут выступать одновременно и источниками национального трудового права (как части внутригосударственного правопорядка).

С распадом СССР и советской правовой системы, обретением независимости бывшими советскими республиками, усилением международного сотрудничества на региональном уровне и более интенсивным вовлечением в правовое регулирование в сфере труда большого числа международных договоров, научный интерес к феномену международного трудового права существенно возрос.

Приведем несколько точек зрения ученых-юристов о понятии международного трудового права по хронологии их высказывания.

Греческий ученый-юрист Н. Валтикос в своей известной монографии 1979 г. писал: «Международное трудовое право понимается в настоящем контексте как та часть трудового права, которая имеет международные источники»⁸⁸⁰. Данная дефиниция привнесла немного ясности в понятие международного трудового права, так как определяло его через трудовое право, т. е. содержало элементы тавтологии. Кроме того, она упоминала «международные источники», которые сами нуждаются в раскрытии.

⁸⁷⁸ Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М. : Наука, 1964. С. 102.

⁸⁷⁹ Левин Д. Б. Актуальные проблемы теории международного права. М. : Наука, 1974. С. 99.

⁸⁸⁰ Valticos N. International labour law. Deventer : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1979. P.17.

По мнению французского ученого-компаративиста Ж.-М. Сервэ международное трудовое право представляет собой «отрасль права, имеющую международное и, более того, универсальное происхождение»⁸⁸¹. При этом основное внимание в своей работе ученый уделял конституции (уставу), конвенциям, рекомендациям и декларациям МОТ. Недостаток этого понимания нами усматривается в том, что помимо универсального уровня международное трудовое право может формироваться на региональном и даже двустороннем уровне международно-правового регулирования труда.

В начале 1990-х гг. немецким ученым А. Юнкером высказывались взгляды о «двойственности» международного трудового права, который отмечал в этом понятии два аспекта: нормы, регулирующие международные отношения, и нормы, закрепленные в международных правовых источниках⁸⁸². Такая трактовка не позволяет отличать международное трудовое право от иных отраслей международного публичного права. Как и в дефиниции Н. Валикоса, здесь присутствует тот же недостаток – отсылка к международным правовым источникам, которые сами нуждаются в определении.

Российский ученый И. Я. Киселев в 1999 г. акцентировал внимание на предметной области международного трудового права как науки и учебной дисциплины, а не правового образования в правовой системе (отрасли, подотрасли или др.)⁸⁸³.

Белорусский исследователь Ю. И. Иванова в 2006 г. отмечала некоторую неясность и размытость термина «международное трудовое право», в которое «включают как объекты, касающиеся международного публичного права, в частности, международные соглашения, устанавливающие стандарты в сфере трудовых отношений, так и вопросы, касающиеся международного частного права, особенно в области коллизий»⁸⁸⁴. Правда, отве-

⁸⁸¹ Servais J.-M. *International Labour Law* : 2nd revised edition. Kluwer Law International, 2009. P.19.

⁸⁸² Junker A. *Internationales Arbeitsrecht im Konzern*. Tübingen: Mohr Siebeck, 1992. S. 2.

⁸⁸³ Киселев И. Я. *Сравнительное и международное трудовое право* : учебник для вузов. М. : Дело, 1999. С. 8.

⁸⁸⁴ Иванова Ю. И. *Международно-правовое регулирование труда*. Минск : ЗАО «Веды», 2006. С. 10.

та на вопрос о том, что же представляет собой этот сложный феномен, данный автор не дает.

По мнению российского ученого И. В. Шестеряковой, «международное трудовое право – это самостоятельная отрасль права», предмет которой составляют «международные трудовые отношения, под которыми понимаются трудовые отношения, осложненные иностранным (международным признаком) элементом»⁸⁸⁵. С таким понятием международного трудового права и определением его предмета сложно согласиться. Во-первых, автор не дает ответа на вопрос о том, в какую правовую систему входит эта отрасль права (в международное или национальное). Во-вторых, вряд ли обоснованно определять предмет международного трудового права через трудовые отношения (пускай и международные). Остальные контраргументы приводились нами в ряде ранее изданных книг⁸⁸⁶.

Российским автором А. И. Семешко предложено определение понятия «международное трудовое право» как «сложной многоотраслевой правовой структуры, включающей в себя комплекс юридических средств и способов международного регулирования отношений в сфере труда...»⁸⁸⁷. В данном определении, на наш взгляд, также имеются недостатки. Во-первых, неясно, о каком множестве отраслей («многоотраслевая структура») внутри этой структуры идет речь. Возможно, автор имел в виду «межотраслевую», а не «многоотраслевую» структуру. Во-вторых, непонятно, почему международное трудовое право включает в себя «комплекс юридических средств и способов...». Ведь средства и способы традиционно характеризуют метод или механизм чего-либо (например, правового регулирования).

Далее обобщим современную дискуссию в российской науке о природе международного трудового права, а также его частей. Основное отличие в подходах российских ученых состоит в том,

⁸⁸⁵ Шестерякова И. В. Международное трудовое право. Саратов : изд-во Саратов. гос. акад. права, 2007. С. 17–18.

⁸⁸⁶ См.: Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея : Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 129–130; Козик А. Л., Томашевский К. Л., Волк Е. А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : моногр. Минск : Амалфея, 2012. С. 40.

⁸⁸⁷ Семешко А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2009. С. 7–8.

что одни авторы (Д. К. Бекашев, К. Н. Гусов, М. В. Лушникова и А. М. Лушников, Н. Л. Лютов (с 2013 г.), А. М. Коротаева) рассматривают международное трудовое право в качестве отрасли международного (публичного) права⁸⁸⁸, при этом Л. Ю. Бугров уточняет, что это комплексная отрасль международного права⁸⁸⁹. Другие авторы (П. Е. Морозов и А. С. Чанышев) видят в нем систему «международно-правовых норм и отношений в сфере трудовой деятельности»⁸⁹⁰, третьи (Д. В. Черняева) считают его комплексной подотраслью права (комплексное объединение правовых норм), интегрирующей национальное трудовое и международное право⁸⁹¹. Если Д. В. Черняева пытается обосновать различие в предметах национального трудового права и международного публичного трудового права, П. Е. Морозов и А. С. Чанышев указывают на их совпадение (трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения)⁸⁹². В последнем подходе усматривается противоречие: если предметы международного трудового права и национального трудового права совпадают, то в чем между ними различие и остается без ответа вопрос об их соотношении.

⁸⁸⁸ Бекашев Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие. М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2008. С. 8; Его же. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты). М. : Проспект, 2014. С. 10; Гусов К. Н. Влияние норм Международной организации труда на национальное законодательство и социальную политику государств – членов // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII Международ. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. С. 73; Лушников А. М., Лушникова М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: Введение в курс : учеб. пособие. Ярославль, 2010. С. 38; Коротаева А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Пермь, 2011. С. 7; Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2013 и др.

⁸⁸⁹ Бугров Л. Ю. О содержании термина «международное трудовое право» // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. С. 24.

⁸⁹⁰ Морозов П. Е., Чанышев А. С. Международное трудовое право. М. : Проспект, 2017. С. 7.

⁸⁹¹ Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учеб. пособие. М. : КНОРУС, 2010. С. 21.

⁸⁹² Морозов П. Е. Чанышев А. С. Указ. соч. С. 7.

В совместном учебнике К. Н. Гусов и Н. Л. Лютов пишут, что в более широком смысле международное трудовое право – это *«не только соответствующая отрасль международного права, но и непосредственное регулирование отношений в сфере труда, выходящее за рамки национальных границ одного государства»*, «явление, неотъемлемо интегрированное и в трудовое, и в международное право»⁸⁹³.

В монографии 2014 г. Н. Л. Лютов приходит к выводу о том, что наиболее корректно говорить о международном трудовом праве в широком и узком смыслах: «В широком смысле, как область научного познания и учебная дисциплина, МТП объединяет в себе самые разнородные элементы и может быть определено как *система правовых актов в сфере труда, применяющихся шире рамок одного государства*. В узком смысле может быть определено как одна из отраслей международного права, касающаяся регулирования отношений между государствами по поводу трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»⁸⁹⁴. В отношении такой трактовки исследуемого понятия можно возразить следующее. Во-первых, применительно к широкому смыслу МТП вряд ли можно согласиться с тем, что область научного познания и учебная дисциплина есть «система правовых актов в сфере труда, применяющихся шире рамок одного государства», ведь предметом науки выступают знания в той или иной сфере, а предметом учебной дисциплины – основные знания, преподаваемые студентам, а не сама система тех или иных правовых актов. Во-вторых, под это определение вполне подпадают нормы международного частного права, содержащиеся в международных договорах и регулирующие трудовые и связанные с ними отношения, осложненные иностранным элементом, но которые, очевидно, не являются частью отрасли международного права. В-третьих, не совсем понятно, для чего автор из своего узкого понятия МТП исключил акты «мягкого

⁸⁹³ Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2012. С. 12–13.

⁸⁹⁴ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : моногр. М. : Проспект, 2014. С. 27. В учебнике «Актуальные проблемы трудового права» (отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017) тот же автор определяет международное трудовое право в широком смысле как «комплексную отрасль, в предмет которой входят все отношения в сфере труда, выходящие за национальные границы одного государства» (с. 574).

права» (к примеру, рекомендации МОТ, модельные законы в СНГ), а также не указал таких важных субъектов международного нормотворчества, как международные организации, ведь они играют значимую роль в формировании международных трудовых стандартов и обеспечении имплементации и реализации общепризнанных принципов международного права в сфере труда и обязательств, содержащихся в универсальных и региональных международных договорах.

В учебной литературе по международному праву вопросы деятельности МОТ традиционно относятся к отрасли «право международных организаций» (общей части), а международные стандарты труда, включая права трудящихся, их объединений и т. д., – к отрасли «международное право прав человека»⁸⁹⁵, реже – к отрасли международного гуманитарного права⁸⁹⁶. Итак, большинство специалистов по международному праву отдельную отрасль международного трудового права в международном праве не выделяют.

Как отражено в паспорте специальности 12.00.05 на сайте ВАК РФ, в область исследований в трудовом праве входят международные источники, их место и значение в системе источников трудового права, а также международное и сравнительное трудовое право; виды отношений, регулируемых международным трудовым правом, и их субъекты; система международного трудового права и ее соотношение с системой национального трудового права; уровни международного трудового права⁸⁹⁷.

Итак, в правовой науке к настоящему моменту сформировались по меньшей мере шесть основных подходов к пониманию международного трудового права:

- 1) отрасль международного (публичного) права;
- 2) один из институтов такой отрасли международного публичного права;

⁸⁹⁵ Международное публичное право. Общая часть : учеб. пособие / Ю. П. Бровка [и др.]; под ред. Ю. П. Бровки, Ю. А. Лепешкова, Л. В. Павловой. Минск : Амафея, 2011. С. 13; Международное публичное право : учебник / под ред. К. А. Бекашева. 5-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2009. С. 243 и др.

⁸⁹⁶ Международное гуманитарное право : учебник / под ред. А. Я. Капустина. М. : Высш. Образ., Юрайт, 2009. С. 72–87.

⁸⁹⁷ Паспорт специальности 12.00.05 (трудовое право; право социального обеспечения) [Электронный ресурс]. URL: <http://vak.ed.gov.ru/316> (дата обращения: 20.01.2017).

- 3) комплексная отрасль законодательства;
- 4) правовая система, охватывающая не только международно-правовые нормы и принципы, но и международные отношения, а также международно-правовую идеологию;
- 5) комплексная подотрасль международного публичного права и национального трудового права;
- 6) система международно-правовых норм и отношений в сфере труда.

Далее представим авторский взгляд на феномен международного трудового права. Данный термин используется в специализированной юридической литературе как минимум в двух смыслах (в широком и узком). Разделяя мнение Н. Л. Лютова о том, что международное трудовое право можно и нужно рассматривать и как учебную дисциплину, и как область научного знания (доктрину), вместе с тем полагаем, что данные аспекты вовсе не составляют широкого значения исследуемого феномена. Широкий и узкий смысл того или иного понятия предполагает родовидовые отношения, когда узкий смысл полностью охватывается широким. Полагаем, что совокупность знаний (в том числе основных знаний) о международно-правовом регулировании труда, составляющих предмет одноименной науки и учебной дисциплины вовсе не охватывает собой систему норм, регулирующих отношения между государствами в социально-трудовой сфере.

Международное трудовое право в широком смысле есть собирательное понятие, охватывающее международное публичное трудовое право и международное частное (коллиззионное) трудовое право. **Международное трудовое право в узком смысле** слова сводится только к международному публичному трудовому праву.

В данной работе мы будем вести речь преимущественно о международном трудовом праве в узком смысле слова, т. е. о международном публичном трудовом праве (по терминологии, введенной Д. В. Черняевой) или международном трудовом праве в публично-правовом аспекте (в трактовке Д. К. Бекяшева).

В свою очередь, международное трудовое право в широком смысле слова, помимо вышеуказанной части международного публичного права, охватывает собой и международное частное трудовое право, которое представлено в большей степени нормами национального трудового права (по вопросам трудовой

миграции), а в меньшей степени – нормами, содержащимися в международных договорах. Против этого тезиса активно возражают российский ученый Н. Л. Лютов⁸⁹⁸ и казахстанский исследователь А. К. Надирова⁸⁹⁹. Последняя видит концептуальную ошибку в отнесении к международному трудовому праву норм международного частного права, поскольку происходит смешение норм разных по своему характеру отраслей права, частного и публичного. На этот тезис возразим следующими контраргументами. Во-первых, само международное трудовое право (в публично-правовом аспекте или узком смысле слова) – не есть пока еще сформировавшаяся отрасль международного публичного права, а лишь подотрасль, что отмечает и сама А. К. Надирова. Во-вторых, международное публичное трудовое право и международное частное трудовое право многое объединяет как по регулированию нормами международных договоров, так и частично по предметной области (имеются международные трудовые стандарты ООН и МОТ в отношении трудящихся-мигрантов) и по методу выработки соответствующих международных норм, даже и имеющих различные адресаты своих предписаний. В-третьих, и само трудовое право не является частно-правовой отраслью, а частно-публичной. Причем частно-правовые и публично-правовые начала в этой отрасли весьма переплетены. Нечто подобное наблюдается и в международном трудовом праве в широком смысле слова. Если международное публичное трудовое право регулирует межвластные отношения между субъектами международного права и может применяться в процессе регулирования трудовых и связанных с ними отношений лишь в той степени, в какой это допускает само государство с учетом приоритета государственного суверенитета, то международное частное трудовое право содержит коллизионные нормы, регулирующие вопросы трудовой миграции и иные отношения с иностранным элементом, участниками которых выступают не только государства, но и юридические и физические лица. Как уже отмечалось выше, национальное законодательство не может выступать источником международного публичного трудового права в силу его принадлежности к иной право-

⁸⁹⁸ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : моногр. М. : Проспект, 2014. С. 14.

⁸⁹⁹ Надирова А. К. Современные тенденции развития трудового права Республики Казахстан в условиях глобализации и международной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2013. С. 198.

вой системе (не к международному, а к национальному праву), но является одним из источников международного частного трудового права (Н. Л. Лютов предлагает его именовать «коллизийным правовым регулированием труда», что также вполне приемлемо).

Как видим, наряду с некоторыми общими чертами отличия между двумя частями международного трудового права в широком смысле слова достаточно значительные: по предмету и методу правового регулирования, субъектному составу участников соответствующих отношений, видам правовых источников. Нужно ли отказываться по этой причине от его использования в учебной и научной литературе, как это предлагают некоторые авторы, – вопрос весьма дискуссионный.

С учетом вышеуказанных рассуждений и учитывая идею Р. А. Мюллерсона, предложившего рассматривать международное частное право в качестве полисистемного комплекса⁹⁰⁰, сформулируем следующее авторское определение исследуемого понятия.

Международное трудовое право (в широком смысле слова) – это межсистемный правовой комплекс, состоящий из двух относительно обособленных частей, представляющий собой совокупность правовых норм, которые посредством установления международных трудовых стандартов воздействуют на трудовую политику государств, а также в определенных государствами пределах регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения, в том числе осложненные иностранным элементом.

Из данного определения вытекает, что международное трудовое право (в широком смысле слова) находится на стыке системы международного права и отрасли национального трудового права. При этом первая его часть (*международное публичное трудовое право*) устанавливает международные трудовые стандарты (принципы и другие нормы), адресуемые государству и его органам, а вторая его часть (*международное частное трудовое право*) охватывает собой нормы как национального трудового права, так и международного права, содержащиеся преимущественно в международных договорах.

⁹⁰⁰ Мюллерсон Р. А. Соотношение международного и национального права. М. : Междунар. отнош., 1982. С. 120–124.

Об отсутствии строгого «водораздела» между источниками международного публичного и частного права, что доказывает практическую значимость выделенной нами родовой категории «международное трудовое право в широком смысле слова», свидетельствует ч. 4 ст. 6 Закона «О международных договорах Республики Армения», согласно которой международный договор Республики Армения вместе с Республикой Армения или другой стороной данного договора могут подписывать также субъекты международного частного права – юридические лица⁹⁰¹. В указанных случаях субъекты международного частного права выступают в международном договоре в качестве его стороны наряду с государствами и (или) международными организациями и несут обязательства по выполнению соответствующего международного договора в той части, в какой данным договором на них возлагаются обязательства.

Если содержательную часть международного трудового права составляют международные трудовые нормы (стандарты), то его внешнюю форму выражения обеспечивают источники, к понятию и видам которых мы переходим.

1.2. Понятие и виды источников международного трудового права

Нормы международного трудового права являются в основном «продуктом» международного публичного права и лишь применительно к международному частному трудовому праву могут быть порождением национального правопорядка (содержаться в ТК, законах о трудовой миграции).

Для целей настоящего исследования, используя комплексный интегративный подход, будем вести речь об источниках трудового права, которые могут выступать одновременно источниками и международного права (публичного и (или) частного), и национального трудового права конкретного государства, в котором признается обязательность для него этих международно-правовых источников. Отличие будет состоять лишь в механизме правового воздействия норм международного права на государства, а также на иных участников трудовых

⁹⁰¹ Сайт Парламента Респ. Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2953&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

и непосредственно связанных с ними отношений, что зависит во многом от видов норм международного права (нормы-принципы или договорные нормы, нормы правовых обычаев; *jus cogens* или *soft law*). При этом далеко не все виды источников международного права в равной степени характерны для международного трудового права.

Более того, иногда (к примеру, при ратификации конвенции или иного международного договора о труде) происходит переплетение внешней формы (источника) норм международного трудового права: с одной стороны, это нормы, содержащиеся в конвенции или ином международном договоре как источнике международного публичного права, с другой – эта конвенция или иной договор являются приложением к закону о ратификации, т. е. облакаются своего рода в форму национального закона.

В учебной литературе распространено понимание источника международного права как формы существования правомерно действующих норм, созданных субъектами международного права в пределах их компетенции.

Большинство ученых-международников признает в качестве источников международного права прежде всего международные договоры и обычаи⁹⁰², другие (например, Г. И. Тункин) в качестве основного процесса образования норм международного права указывают создание принципов *jus cogens*⁹⁰³, а третьи (Н. А. Ушаков) к источникам относят также односторонние юридические акты-обязательства государств⁹⁰⁴. Британский ученый И. Броунли, различая формальные и материальные источники международного права, выделял среди них: международный обычай, договоры, общие принципы права, судебные решения, иные материальные источники и др.⁹⁰⁵ Если со значением международного договора в установлении международных трудовых стандартов и регулировании трудовых и связанных

⁹⁰² См., например: Миносян Н. М. Источники современного международного права. Ростов н/Д : Изд-во Рост. ун-та, 1960. 152 с.; Фердросс А. Международное право / пер. с нем. Ф. А. Кублицкого и Р. Л. Карышкиной ; под ред. и с предисл. Г. И. Тункина. М. : Изд-во иностр. лит-ры, 1959. С. 4.

⁹⁰³ Тункин Г. И. Теория международного права. М. : Зерцало, 2009. С. 130–141.

⁹⁰⁴ Ушаков Н. А. Проблемы теории международного права. М. : Наука, 1988. С. 15.

⁹⁰⁵ Brownlie I. Brownlie's principles of public international law / 8th Ed. by J. Crawford. Oxford : Oxford Uni Press, 2012. P. 20–47.

с ними отношений сомнений не возникает, то значение международного обычая и односторонних актов-обязательств в сфере труда требует более обстоятельного рассмотрения.

М. В. Филимонова в конце 1970-х гг. писала о возможности появления новых форм существования норм международного права, которые «основаны на руководящих принципах современного международного права и содержат согласованные воли их участников»⁹⁰⁶. Полагаем, что именно к этой, относительно новой группе источников международного трудового права, следует отнести международные документы (помимо договоров), закрепляющие обобщенные формулировки общепризнанных принципов международного права, сформировавшихся первоначально в форме правового обычая, а затем воспринятых в универсальных международных договорах и имплементированных в национальные правовые системы многих государств.

По мнению белорусского ученого Ю. П. Бровки, в котором учтена концепция Г. И. Тункина о согласовании воль государств, источники международного права в формальном (юридическом) смысле есть определенные формы закрепления международно-правовых норм, в которых воплощаются результаты соответствующего согласования государственных воль⁹⁰⁷.

Перечень источников международного права большинством ученых-международников приводится на основании п. 1 ст. 38 Статута Международного Суда ООН⁹⁰⁸, где перечислены: международные конвенции; международные обычаи; общие принципы права, признанные цивилизованными нациями; судебные решения и доктрины как вспомогательные средства для определения правовых норм. Вспомогательными источниками международного права ученые признают также акты международных межправительственных организаций, источники «мягкого» международного права (*soft law*), односторонние акты государств⁹⁰⁹.

⁹⁰⁶ Филимонова М. В. Источники современного международного права : учеб. пособие. М. : ВЮЗИ, 1977. С. 18.

⁹⁰⁷ Международное публичное право. Общая часть : учеб. пособие / Ю. П. Бровка [и др.] ; под ред. Ю. П. Бровки, Ю. А. Лепешкова, Л. В. Павловой. – Минск : Амалфея, 2011. С. 150.

⁹⁰⁸ Сайт Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. URL: <http://www.un.org/ru/icj/statut.shtml> (дата обращения: 20.01.2017).

⁹⁰⁹ Международное публичное право. Общая часть : учеб. пособие / Ю. П. Бровка [и др.] ; под ред. Ю. П. Бровки, Ю. А. Лепешкова, Л. В. Павловой. – Минск : Амалфея, 2011. С. 157–164.

Для целей данной главы работы важно учесть, какие правовые источники характерны также для международного частного права. Л. А. Лунц среди источников международного частного права называл законы и подзаконные акты; международные договоры (дву- и многосторонние), международные обычаи, признаваемые или применяемые в СССР⁹¹⁰. Большинство современных специалистов в международном частном праве придерживается концепции о двойственном характере его источников, которые делятся на «национальные» (национальное законодательство, судебная и арбитражная практика) и «международные» (международный договор, международный обычай, международная судебная практика)⁹¹¹.

Д. К. Бекашев полагает, что «источниками международного трудового права являются международные договоры и обычаи»⁹¹². Примерно также рассуждает Е. А. Ершова, правда, именуя источники формами⁹¹³. Несмотря на кажущуюся очевидность данного утверждения, во-первых, не все международные договоры и обычаи являются источниками международного трудового права, во-вторых, не только указанными двумя группами исчерпываются источники международного трудового права.

В совместном учебнике К. Н. Гусов и Н. Л. Лютов к источникам международного трудового права в широком смысле слова относили как все источники международного трудового права (как отрасли международного права), так и национальные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения вне рамок одного государства⁹¹⁴. Позднее Н. Л. Лютов, достаточно емко определив источник международного трудового права без указания его смысла («форма выражения нормы МТП»), предложил относить к нормам МТП

⁹¹⁰ Лунц Л. А. Курс международного частного права; 3-е изд., доп. М. : Юрид. лит., 1973. С. 61–124.

⁹¹¹ Гельман-Павлова И. В. Международное частное право. Изд. 2-е, перераб. и доп. М. : Эксмо, 2009. С. 56; Кох Х., Магнус У., Финклер П. Международное частное право и сравнительное правоведение. М. : Междунар. отношения, 2001. С. 235; Федосеева Г. Ю. Международное частное право : учебник. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Эксмо, 2007. С. 41.

⁹¹² Бекашев Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 13.

⁹¹³ Ершова Е. А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. М. : Статут, 2007. С. 67–69.

⁹¹⁴ Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2012. С. 117.

«международные договоры, международные обычаи и нормы (*ius cogens*)»⁹¹⁵. Здесь усматривается некоторое смешение формы и содержания, а именно: к нормам международного трудового права отнесены такие классические источники международного права, как международные договоры и обычаи, которые сами являются носителями норм права.

Вслед за Е. А. Ершовой попытку отказаться от термина «источник международного трудового права» предприняла И. В. Шестерякова, используя словосочетание «формы выражения международного трудового права». Вероятно такой подход возможен, но точнее было бы вести речь о формах внешнего выражения *норм* международного трудового права. Тот же автор, не давая общего определения таких форм, пишет об их разнообразии, но при этом необоснованно широко трактует понятие международных договоров, относя к ним декларации, типовые акты и модельные законы⁹¹⁶. Последние акты «мягкого» международного права не обладают существенными признаками международных договоров, в частности, не содержат в себе обязательств государств.

Для того чтобы сформулировать доктринальное определение источника международного трудового права, мы будем исходить из следующих концептуальных положений. Во-первых, данные источники вбирают в себя такие признаки любых источников трудового права, как внешне объективированная форма выражения и содержание в них норм права, нацеленных на регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений. Во-вторых, специфические субъекты нормотворчества (как минимум два государства или участие в их создании международной организации). В-третьих, особенность метода международного нормотворчества, основанного не на субординации (властном принуждении и подчинении одного субъекта другому), а координации (на добровольно взятых государствами обязательствах, выработанных международных обычаях или формализованных общепризнанных принципах международного права).

⁹¹⁵ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина. М., 2013. С. 17; Он же. Эффективность норм международного трудового права : моногр. М. : Проспект, 2014. С. 33.

⁹¹⁶ Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : моногр. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С. 52.

Итак, под **источниками международного трудового права** в объективном смысле нами понимается внешне объективированные формы внешнего выражения правовых норм (стандартов), выработанных на координационных началах международными организациями, двумя или более государствами в целях регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

С учетом обобщения и анализа вышеуказанных точек зрения к **источникам международного трудового права** (в широком смысле слова) можно отнести:

- 1) международные документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда;
- 2) международные договоры о труде;
- 3) международно-правовые обычаи;
- 4) международно-правовые акты международных организаций, носящие рекомендательный для государств характер;
- 5) акты национального законодательства (в отношении международного частного трудового права – коллизионные нормы трудового законодательства, определяющие регулирование трудовых и связанных с ними отношений с иностранным элементом);
- 6) судебную и арбитражную практику (содержащую нормативные предписания);
- 7) правовые доктрины.

Некоторые авторы вслед за Н. А. Ушаковым⁹¹⁷ относят к источникам международного трудового права и односторонние акты государств⁹¹⁸, с чем вряд ли можно согласиться, поскольку эти акты не имеют обязательного характера для других государств и для субъектов трудового права зарубежных стран.

В литературе приводятся достаточно разнообразные классификации международно-правовых источников о труде.

Д. К. Бекашев ограничился классификацией актов МОТ, подразделив их по четырем критериям: по форме выражения (кон-

⁹¹⁷ Ушаков Н. А. Проблемы теории международного права. М. : Наука, 1988. С. 15.

⁹¹⁸ Мартишене Б. Современные тенденции международного трудового права / Б. Мартишене // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. Київ : Ніка-Центр, 2013. С. 287.

венции и рекомендации); по способу обращения к регулированию трудовых отношений (по общим вопросам, по регулированию труда отдельных категорий работников и отдельным аспектам трудовых отношений); по контингенту работников (общие и специальные) и по объекту регулирования⁹¹⁹. Недостатки этой классификации состоят, во-первых, в частичном совпадении второго и третьего критериев; во-вторых, в ее неполноте и ориентации только на акты МОТ (среди которых есть также и декларации, и кодексы практики, и акты контрольных органов), тогда как источники международного трудового права, очевидно, ими не исчерпываются (упущены пакты и конвенции ООН, множество региональных и двусторонних международных договоров, акты «мягкого» права СНГ, ЕС, источники, сформированные в рамках ЕврАзЭС, ЕАЭС и других международных структур).

Д. В. Черняева приводит классификацию источников международного публичного трудового права по восьми обобщенным ею критериям⁹²⁰. В классификации источников международного трудового права, предложенной П. Е. Морозовым и А. С. Чанышевым, были упущены международные обычаи, но оказались акты ТНК⁹²¹.

Н. Л. Лютов предлагает следующую классификацию источников международного трудового права: 1) по количеству участвующих государств; 2) универсальные и региональные; 3) по форме акта. Акты МОТ тот же ученый классифицирует по форме, юридической силе, статусу, содержанию, способу обращения к регулированию вопросов труда и по объекту регулирования⁹²². Еще более развернутая классификация источников международного трудового права приведена в учебнике К. Н. Гусова и Н. Л. Лютова.⁹²³

⁹¹⁹ Бекашев Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие. М. : ТК Велби, Проспект, 2008. С. 18.

⁹²⁰ Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право): учеб. пособие. М. : КНОРУС, 2010. С. 56.

⁹²¹ Морозов П. Е., Чанышев А. С. Международное трудовое право. М. : Проспект, 2017. С. 90.

⁹²² Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право : учеб. пособие. М. : Проспект, 2011. С. 28–45.

⁹²³ Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2012. С. 126–162.

А. М. Лушников и М. В. Лушникова классифицируют источники международного трудового права и права социального обеспечения по четырем критериям: 1) по органу, принявшему международный акт; 2) по форме; 3) по сфере (пределам) действия; 4) по юридической силе этих актов (обязательные и рекомендательные). Они также делят данные источники на типичные и нетипичные; публично-правовые и частно-правовые⁹²⁴. Последнее деление вызывает возражения, поскольку источники международного трудового права вообще вряд ли могут быть частно-правовыми, так как все источники права (в формальном смысле) создаются или санкционируются публично-правовыми субъектами (государствами и международными организациями).

Украинский ученый С. С. Лукаш попытался классифицировать источники международного трудового права по юридической силе, отведя первое место актам ООН, второе – конвенциям и рекомендациям МОТ, третье – многосторонним и двусторонним международным договорам и соглашениям⁹²⁵. С такой классификацией нельзя согласиться. Во-первых, данным автором смешиваются критерии классификации (юридическая сила и количество участников международно-правовых актов), между которыми нет прямой зависимости. Во-вторых, очевидна ошибка автора, который ставит рекомендации МОТ, не имеющие обязательной силы для государств-членов, выше многосторонних и двусторонних международных договоров, которые обязательны для государств-участников. В-третьих, не основан на действующем праве вывод о приоритете актов (в том числе конвенций и пактов) ООН над конвенциями МОТ.

На основе обобщения ранее проведенных классификаций ключевое значение для целей данной работы имеют следующие **шесть классификационных делений источников международного трудового права (в широком смысле) на виды:**

1) по числу субъектов, участвовавших в нормотворчестве (*двусторонние и многосторонние*). Подробный анализ двусторон-

⁹²⁴ Лушников А. М., Лушникова М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения. Введение в курс : учеб. пособие. Ярославль, 2010. С. 99–104.

⁹²⁵ Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : моногр. Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. С. 112.

них и многосторонних договоров о труде будет проведен в § 3 гл. 4 работы;

2) по адресатам правовых предписаний и характеру регулируемых отношений (*источники международного публичного трудового права*, адресуемые прежде всего государствам и международным организациям, и *источники международного частного трудового права*, применяемые к отношениям с участием не только государств, но также физических и юридических лиц);

3) по правовой природе и юридической форме (*международные договоры о труде* как виды нормативных соглашений; *международные обычаи* как разновидность правового обычая; *акты международных организаций, национального законодательства о труде* как виды НПА; *судебные решения, имеющие прецедентный характер и правовые доктрины*);

4) по юридическому значению (*основные и вспомогательные*). Основными источниками международного трудового права являются нормативные правовые документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда, международно-правовые обычаи и международные договоры о труде (см. подробнее § 2 и 3 гл. 4 данной работы), а применительно к международному частному трудовому праву – также национальное законодательство о труде. Остальные источники носят в большей степени вспомогательный характер;

5) по степени обязательности правовых предписаний (*обязательные, рекомендательные, нейтральные*). Примерами источников, содержащих обязательные нормы международного трудового права, выступают документы, фиксирующие и подтверждающие существование общепризнанных принципов международного права в сфере труда (см. § 2 этой главы), а также международные договоры, в которых участвует соответствующее государство (в частности, два международных пакта о правах человека ООН 1966 г., восемь фундаментальных конвенций МОТ). Рекомендательный характер носят все рекомендации МОТ и другие акты «мягкого права». Нейтральными, т. е. и не обязательными, и не рекомендательными, для конкретного государства можно считать те международные договоры и иные акты, в которых оно не участвует (например, для Рес-

публики Беларусь – директивы и регламенты ЕС, документы Совета Европы, нератифицированные конвенции МОТ);

б) по сфере действия (*универсальные, региональные и действующие между двумя государствами, международными организациями*). Подробнее эту классификацию проиллюстрируем в § 3 этой главы на примере многосторонних и двусторонних международных договоров о труде.

Вопросы о юридической силе источников международного трудового права и их соотношении с внутригосударственным законодательством проанализируем в § 4 данной главы настоящей работы после более обстоятельной характеристики основных источников этого межсистемного комплекса правовых норм.

§ 2. ОБЩЕПРИЗНАННЫЕ ПРИНЦИПЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В СФЕРЕ ТРУДА И ИСТОЧНИКИ ИХ ЗАКРЕПЛЕНИЯ

Одну из ведущих ролей в установлении международных трудовых стандартов в современном международном трудовом праве играют общепризнанные принципы международного права в этой сфере.

В теории международного публичного права более распространены термины «основные принципы международного права», «императивные нормы-принципы международного права» (*jus cogens*) и «общие принципы права цивилизованных наций», соотношение которых с общепризнанными принципами международного права до конца не выяснено и требует отдельного рассмотрения. При некоторой словесной схожести основные и общепризнанные принципы международного права не тождественны. Полагаем, что, поскольку все основные принципы международного права к настоящему моменту общепризнанны (зафиксированы в Уставе ООН и ряде деклараций), можно констатировать, что они являются видом общепризнанных принципов международного права. Последние охватывают больший круг руководящих правовых идей, включая и общепризнанные принципы международного права в сфере труда.

По вопросу о соотношении общепризнанных принципов международного права и *jus cogens* мы в основном разделяем мнение Г. И. Тункина, который отмечает: «К императивным

принципам следует отнести, по существу, все основные общепризнанные принципы современного международного права ...»⁹²⁶ К выводу об отнесении общепризнанных принципов международного права к нормам *jus cogens* приходит и В. Л. Толстых, хотя и допускает их существование в форме правовых обычаев⁹²⁷. На наш взгляд, этот вывод с учетом складывающейся международно-правовой практики можно распространить не только на основные принципы международного права, но и на общепризнанные принципы международного трудового права. Во всяком случае МОТ считает принципы, относящиеся к основополагающим правам в сфере труда, а также вытекающие из ее Устава, как обязательные для государств-членов независимо от факта ратификации ими восьми фундаментальных конвенций МОТ.

Общепризнанные принципы международного права имеют сходство и с так называемыми общими принципами права цивилизованных наций, которые упоминаются в п. 1 ст. 38 Статута Международного суда ООН. Отличие общих принципов права от общепризнанных принципов международного права как раз и состоит в том, что первые носят межсистемный и общецивилизационный характер («никто не может быть судьей в собственном деле» и т. п.), тогда как вторые – «продукт» международного права, который, однако, может оказывать то или иное влияние и на национальную правовую систему.

Нормативной базой для определения значения общепризнанных принципов международного права для национальной правовой системы, как правило, выступают конституционные нормы. Согласно ст. 8 Конституции Беларуси данное государство признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства⁹²⁸. Определяющее значение этой конституционной нормы емко выразил Г. А. Василевич как «вектор развития всей правовой системы»⁹²⁹.

⁹²⁶ Тункин Г. И. Теория международного права. М. : Зерцало, 2009. С. 140.

⁹²⁷ Толстых В. Л. Курс международного права : учебник. М. : Волтерс Клувер, 2010. С. 227.

⁹²⁸ Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. 05.01.1999. № 1. 1/0.

⁹²⁹ Василевич Г. А. Комментарий к закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Минск : ООО «Интерпрессервис», 2003. С. 90.

Обратим внимание, что в отличие от ч. 4 ст. 15 Конституции РФ и ч. 3 ст. 6 Конституции Кыргызстана, где в общепризнанные принципы и нормы международного права названы составной частью их правовой системы, в ст. 8 Основного Закона Беларуси признается приоритет не норм, а только общепризнанных принципов международного права. Для сравнения: в ст. 9 Конституции Казахстана содержится более обтекаемая формулировка об уважении принципов и норм международного права, а согласно ч. 2 ст. 3 Конституции Армении государство обеспечивает защиту основных прав и свобод человека и гражданина в соответствии с принципами и нормами международного права.

Легального определения общепризнанных принципов международного права ни в источниках международного права, ни в законодательстве государств – членов ЕАЭС нет. Кратко рассмотрим взгляды современных специалистов в международном и трудовом праве на данную правовую категорию.

Российский исследователь Е. Ю. Зарубаева относит эти принципы к «разновидности общих принципов права», «исходным императивным началам»⁹³⁰, О. Е. Лапина отмечает их международно-правовую природу, но в то же время уточняет, что «их универсальность позволяет распространять сферу действия и во внутреннюю правовую систему»⁹³¹. По мнению А. Г. Тиковенко, статус общепризнанных принципов международного права придается «наиболее общим и важным, обычным нормам международного права, официально признанным всеми или почти всеми государствами в качестве обязательных»⁹³². Общепризнанные принципы международного права – это продукт не национальной, а общемировой культуры в широком смысле слова. С позиции же различения естественного и позитивного права есть ос-

⁹³⁰ Зарубаева Е. Ю. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры в правовой системе России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Рос. акад. гос. службы. М., 2003. С. 11.

⁹³¹ Лапина О. Е. Общепризнанные принципы и нормы международного права в правовой системе России : автореф. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Моск. ун-т МВД России. М., 2003. С. 8.

⁹³² Тиковенко А. Г. Пределы действия международного права в законодательстве Республики Беларусь // Имплементация норм международного права в национальное законодательство: теория и практика : III Междунар. науч.-практ. конф. Минск : РУП «Белполиграф», 2001. С. 85.

нования для отнесения их к естественному праву, вобравшему в себя признаваемые в глобальном масштабе общечеловеческие ценности (свободы, справедливости, равенства и гуманизма).

Российский ученый И. К. Дмитриева не без основания отмечает, что взаимодействие международных трудовых норм и принципов, лежащих в их основе, проявляется в том, что «они могут действовать не только в рамках собственной правовой системы, но и в правовой системе РФ»⁹³³. Этот вывод актуален и для других государств – членов ЕАЭС.

Применительно к взаимодействию международной и национальных (внутригосударственных) правовых систем общепризнанные принципы и права формируются, как правило, вначале в рамках международного права (в форме правовых обычаев, норм-принципов в учредительных документах, декларациях, развиваются в международных договорах) и затем имплементируются в законодательство.

По мнению авторитетного белорусского ученого-юриста Г. А. Василевича, «для принципов международного права характерна высшая степень нормативной обобщенности, то есть общепризнанные принципы являются такими нормами международного права, которые разделяются мировым сообществом, обладают высшей степенью обобщенности и нормативности, что означает предопределение ими содержания других норм международного права»⁹³⁴. К схожему выводу пришла и М. В. Лушникова, которая обобщила следующие признаки данных принципов: «1) легальное закрепление в международно-правовых источниках; 2) признание международным сообществом в целом; 3) императивность (обязательность) и обеспеченность международно-правовыми гарантиями»⁹³⁵. Отмечая плодотворность и научную ценность вышеприведенного обобщения, заметим, что данный автор сконцентрировал внимание только на формаль-

⁹³³ Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права : моногр. М. : ООО «Цифровичок», 2004. С. 87.

⁹³⁴ Василевич Г. А. Комментарий к закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Минск : ООО «Интерпрессервис», 2003. С. 90–91.

⁹³⁵ Лушникова М. В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. 2009. № 4. С. 49–51.

ных признаках этих правовых принципов, не затронув сущностные. Рассмотрим далее вышеуказанные признаки, а также выделим дополнительные черты данного явления.

Общепризнанные принципы международного права изначально формировались в виде международных обычаев, затем фиксировались в учредительных документах и декларациях (ООН и МОТ) и некоторых других документах универсальных международных организаций⁹³⁶, а в дальнейшем детализировались в международных договорах (пактах, конвенциях и др.).

По мнению Е. А. Ершовой, «общепризнанные принципы международного права прежде всего отражают устойчивые, устоявшиеся и длительное время применяемые в правоприменительной практике основные, исходные правовые положения, общие основополагающие начала, вырабатываемые и признаваемые международным сообществом государств, отклонение от которых в правоприменительной практике недопустимо»⁹³⁷. В предложенном понимании общепризнанных принципов международного права вызывает возражение такой признак, как «длительное время применяемые в правоприменительной практике». Возникает закономерный вопрос: какая может быть правоприменительная практика по отношению к общепризнанным принципам, касающимся основополагающих прав в сфере труда, если в системе МОТ вообще нет правоприменительных органов, а лишь нормотворческие, контрольные и информационно-аналитические? Длительной и обширной внутригосударственной правоприменительной практики по применению данных принципов в государствах – членах ЕАЭС также не наблюдается, хотя их приоритет закреплен в некоторых конституциях.

Как пишет С. И. Кобзева, «система общепризнанных принципов международного права может быть выстроена по разным критериям, например, по сфере действия (универсальные, межотраслевые, отраслевые), сущностной направленности (государства, права человека) и др.»⁹³⁸ Продолжая эту мысль, можно

⁹³⁶ Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям : Доклад VI. Женева : МБТ, 2012. 121 с.

⁹³⁷ Ершова Е. А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. М. : Статут, 2007. С. 24–25.

⁹³⁸ Кобзева С. И. Источники права социального обеспечения : моногр. М. : Проспект, 2009. С. 21.

говорить об общепризнанных принципах международного права в сфере труда, социального обеспечения и т. д.

А. И. Семешко предложила следующую легальную дефиницию для включения в ч. 1 ст. 10 ТК РФ: «Общепризнанные принципы и нормы международного права в сфере труда есть основополагающие императивные нормы, регулирующие фундаментальные вопросы трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, выражающие согласованную волю субъектов международного права, зафиксированные в Уставе ООН, Уставе МОТ и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда»⁹³⁹. Отмечая плодотворность попытки сформулировать легальное определение исследуемого понятия, укажем на несколько его недостатков. Во-первых, неясно, что имеет в виду автор под фундаментальными вопросами: неурегулированные области общественных отношений или что-то другое. Во-вторых, общепризнанные принципы и нормы международного права напрямую не регулируют трудовые и связанные с ними отношения, а лишь выражают фундаментальные, основополагающие начала, составляющие базис международных стандартов труда. В-третьих, важен факт признания этих принципов (согласования воли) не просто «субъектами международного права», а мировым сообществом, т. е. подавляющим большинством государств. Под «общепризнанностью» норм в международном праве понимается признание этих норм «всеми или почти всеми государствами независимо от их социального строя»⁹⁴⁰.

Общепризнанные принципы международного права в сфере труда, представляя собой правовой фундамент международного трудового права, одновременно призваны определять вектор развития национального нормотворчества в области трудовых и связанных с ними отношений. Как уже отмечалось, по своему содержанию, а отчасти и по форме закрепления, данные принципы следует относить к идеям и нормам естественного трудового права, хотя они могут также «позитивироваться» (становиться и нормами позитивного права) в результате восприятия

⁹³⁹ Семешко А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2009. С. 10, 25.

⁹⁴⁰ Васечко А. А. Международный договор как источник внутригосударственного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Моск. ун-т МВД России. М., 2008. С. 20.

национальными конституциями и законами, посредством их имплементации в национальную правовую систему, например, путем прямого восприятия, присоединения к универсальным международным договорам, развивающим эти принципы.

Обязательность для государств общепризнанных принципов международного права обусловлена не столько добровольно принятыми на себя договорными обязательствами, сколько общепризнанностью этих принципов, их поддержкой со стороны международной общественности, высоким статусом и авторитетом международных организаций, причастных к их формулированию, членством государства в этих организациях. Таким высоким статусом и авторитетом в международном сообществе применительно к правам человека и международным стандартам труда, несомненно, обладают ООН и МОТ, о чем свидетельствует и количество государств – членов этих универсальных международных организаций (в МОТ в настоящее время входят 187 стран, в ООН – 193 государства).

Некоторые общие принципы международного права закреплены в Уставе ООН (п. 2 ст. 2 – *Pacta Sunt Servanda* и др.)⁹⁴¹. Общепризнанные принципы международного права содержатся также во Всеобщей декларации прав человека, принятой и провозглашенной Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948 № 217 А(III), в соответствии с которой каждый человек имеет право равного доступа к государственной службе (п. 2 ст. 21), гарантируются право на труд, свобода труда, справедливая оплата труда (ст. 23), содержится ряд других трудовых стандартов⁹⁴². Об общепризнанности, приоритетности норм-принципов, провозглашенных в данной декларации писали многие ученые-юристы: Э. М. Аметистов, А. М. Куренной, В. Д. Зорькин, Р. А. Каламкьян⁹⁴³. Согласимся с мнением А. И. Зыбайло и Е. В. Сярговец, что многие положения указанной Декларации

⁹⁴¹ URL: <http://www.un.org/ru/charter-united-nations/index.html>.

⁹⁴² URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.

⁹⁴³ Аметистов Э. М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде. М. : Международные отношения, 1982. С. 64–65; Источники российского права. Вопросы теории и истории : учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Норма, 2009. С. 156–157; Зорькин В. Д. Конституция и права человека в XXI веке. К 15-летию Конституции Российской Федерации и 60-летию Всеобщей декларации прав человека. М. : Норма, 2008. С. 7; Каламкьян Р. А., Мигачев Ю.И. Международное право : учебник. М. : Эксмо, 2004. С. 41.

сегодня действительно отражают нормы обычного международного права⁹⁴⁴. Доказательством общепризнанности принципов международного права, провозглашенных во Всеобщей декларации прав человека, служит тот факт, что многие из ее положений во второй половине XX в. были перенесены в основные законы десятков государств и тем самым признаны со стороны мирового сообщества в качестве международно-правового обычая. При этом данные положения указанной Декларации стали обязательными в силу авторитета ООН и закрепления принципов права, разделяемых мировым сообществом.

В России, в отличие от других государств – членов ЕАЭС, имеется специальное постановление Пленума Верховного Суда, в котором судам разъясняются вопросы, связанные с применением как общепризнанных принципов и норм международного права, так и международно-правовых договоров и обычаев. Так, в п. 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» дается определение **общепризнанных принципов международного права**, под которыми предложено понимать «основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо». К общепризнанным принципам международного права Пленум Верховного Суда России, в частности, отнес «принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств»⁹⁴⁵.

Как верно подметил Н. Л. Лютов, Верховный Суд РФ в вышеуказанном разъяснении по существу отождествил общепризнанные принципы международного права с императивными нор-

⁹⁴⁴ Зыбайло А. И. К вопросу о правовом статусе Всеобщей декларации прав человека и ее влиянии на правотворческий и правоприменительный процессы // Журн. междунар. права и междунар. отношений. 2008. № 4. С. 7; Участие Республики Беларусь в кодификации и прогрессивном развитии международного права / Барковский И. А. [и др.]; под ред. Ю. А. Лепешкова. Минск : Бизнесофсет, 2011. С. 262.

⁹⁴⁵ Трудовое законодательство : сб. нормативных актов / сост. К. Н. Гусов. М. : Проспект, 2005. С. 630.

мами общего международного права (*jus cogens*)⁹⁴⁶. В связи с этим напомним, что согласно ст. 53 Конвенции ООН о праве международных договоров 1969 г. императивная норма общего международного права является нормой, которая принимается и признается международным сообществом государств в целом как норма, отклонение от которой недопустимо и которая может быть изменена только последующей нормой общего международного права, носящей такой же характер⁹⁴⁷; такое же определение закреплено и в ст. 53 Конвенции ООН о праве договоров между государствами и международными организациями или между международными организациями 1986 г.⁹⁴⁸ (далее – Венские конвенции).

Итак, сформулируем *признаки*, которыми должны обладать нормы международного права для признания их общепризнанными принципами международного права:

- 1) их суть составляют исходные, основополагающие правовые начала, определяющие вектор развития других норм международного права и влияющие на национальные правовые системы;
- 2) универсальность действия, т. е. признание со стороны мирового сообщества;
- 3) первоначальная фиксация и (или) последующее подтверждение в концентрированном виде в уставных документах и (или) декларациях универсальных международных организаций;
- 4) императивность, т. е. обязательность в качестве норм *jus cogens* в силу членства государств в международных организациях;
- 5) гарантированность их соблюдения при помощи международно-правовых средств реагирования на их несоблюдение.

Вышеуказанные признаки общепризнанных принципов международного права в преломлении к сфере труда должны учитывать отраслевую специфику (главенствующую роль МОТ в их формулировании, распространении и контроле за соблюдением

⁹⁴⁶ Лютов Н. Л. Основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 106.

⁹⁴⁷ URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/law_treaties.shtml.

⁹⁴⁸ URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N86/554/11/IMG/N8655411.pdf?OpenElement>.

государствами-членами; нацеленность на предметную область трудового права).

Общепризнанные принципы международного права в сфере труда – это разделяемые мировым сообществом императивные основополагающие трудовые начала, выраженные в концентрированном виде в учредительных документах и (или) декларациях универсальных международных организаций, обязательные для соблюдения всеми государствами-членами этих организаций, гарантированные международно-правовыми средствами реагирования в случае их несоблюдения, определяющие направление развития норм международного трудового права, влияющие на национальную трудовую политику, системы трудового права и законодательства.

Разновидностями общепризнанных принципов международного права выступают основополагающие принципы и права в сфере труда, которые закреплялись и развивались в международно-правовых документах МОТ. В концентрированном виде они сформулированы в учредительных документах и декларациях МОТ: в Преамбуле к Уставу МОТ⁹⁴⁹, в Декларации о целях и задачах Международной организации труда, принятой 10.05.1944 на 26-й Генеральной конференции МОТ, которая является составной частью Устава МОТ (приложением к нему), в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, принятой 18.06.1998 на 86-й Генеральной конференции МОТ (далее – Женевская декларация 1998 г.)⁹⁵⁰, в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации, принятой 10.06.2008 на 97-й Генеральной конференции МОТ⁹⁵¹. Оговоримся, что Трехсторонняя декларация МОТ, касающаяся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г.⁹⁵², была принята на Административном совете, в котором участвуют представители лишь неко-

⁹⁴⁹ Устав МОТ и Регламент Международной Конференции Труда. Женева : МБТ, 2002. С. 5.

⁹⁵⁰ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации : принята 18 июня 1998 г. на 86-й сессии Межд. конф. труда. Женева : МБТ, 1998. С. 38–39.

⁹⁵¹ URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf.

⁹⁵² URL: http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_101234/lang-en/index.htm.

торых государств – членов МОТ, а, следовательно, она не фиксирует общепризнанных принципов международного права. Поскольку данная декларация не обсуждалась и не принималась на Генеральной конференции, она может быть отнесена к «мягкому праву». Как видно, отдельные положения, провозглашенные в декларациях ООН и МОТ, становятся со временем общепризнанными принципами международного права, переходя из категорий *soft law* или конвенционных норм в разряд норм *jus cogens*. С учетом вышеизложенного, сложно согласиться с теми авторами, которые относят нормы-принципы Женевской декларации 1998 г. МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда к «мягкому праву»⁹⁵³.

Проблема определения перечня общепризнанных принципов международного права (в том числе в сфере труда) является сложной и дискуссионной, на что обращал внимание известный российский ученый-компаративист И. Я. Киселев⁹⁵⁴.

Из систематического толкования преамбулы Устава МОТ, Филадельфийской декларации МОТ как приложения к Уставу МОТ и Женевской декларации 2008 г. вытекают следующие ***общепризнанные принципы международного права в сфере труда:***

- 1) *принцип социальной справедливости* (абзац 1 преамбулы Устава МОТ, абзац 1 ст. II Филадельфийской декларации МОТ; Женевская декларация 2008 г. в целом);
- 2) *принцип равной оплаты за равный труд* (абзац 2 преамбулы Устава МОТ);
- 3) *свобода слова* и 4) *свобода объединения*, которые «являются необходимым условием постоянного прогресса» (п. «b» ст. I Филадельфийской декларации МОТ; абзац 2 преамбулы Устава МОТ);
- 5) *принцип человечности (гуманизма) в сфере труда* («нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния», «борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей энергией», отмеченные в п. «с» и «d» ст. I Филадельфийской декларации МОТ; абзац 4 преамбулы Устава МОТ);

⁹⁵³ Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : моногр. Харків : ФІНН, 2009. С. 119.

⁹⁵⁴ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. М. : Дело, 1999. С. 591.

6) «*труд свободен и не является товаром*» (п. «а» ст. I Филладельфийской декларации МОТ).

До принятия Женевской декларации 1998 г. к основным правам, относящимся к компетенции МОТ, эксперты МОТ обычно относили три группы прав: свобода ассоциации, отмена принудительного труда и защита от дискриминации в области труда⁹⁵⁵. К принципам, касающимся основополагающих прав в сфере труда, Женевская декларация 1998 г. прямо отнесла следующие идеи, которые развили и дополнили перечень общепризнанных принципов международного права в сфере труда:

- 1) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- 2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- 3) действительное запрещение детского труда;
- 4) недопущение дискриминации в области труда и занятий⁹⁵⁶.

В литературе предлагался иной набор основополагающих (общепризнанных) принципов международного трудового права. Так, Е. А. Ершова указывает среди них верховенство международного трудового права над национальными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения⁹⁵⁷. Ранее нами было показано, что по вопросу о соотношении международного и национального права в науке международного права, конституционных нормах тех или иных государств существуют различные подходы и концепции (так, суды Англии или США иначе, чем в Беларуси и России, подходят к вопросу применения норм международного права и его соотношения с национальным законодательством⁹⁵⁸), поэтому верховенство первых над вторыми не может быть общепризнанным принципом. Спорным является также отнесение к общепризнанным принципам международного *трудо*вого права таких идей, как равные права на судеб-

⁹⁵⁵ Зенгер А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда // Сов. государство и право. 1991. № 10. С. 107.

⁹⁵⁶ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации : принята 18 июня 1998 г. на 86-й сессии Межд. конф. труда. Женева : МБТ, 1998. С. 38–39.

⁹⁵⁷ Ершова Е. А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. М. : Статут, 2007. С. 31.

⁹⁵⁸ Усенко Е. Т. Очерки теории международного права. М. : Норма, 2008. С. 137–161.

ную защиту и добросовестное выполнение международных обязательств, поскольку эти руководящие правовые идеи имеют общеправовое значение, так как касаются любых отраслей права, а не только *трудового* права. Интересно, что в другой работе тот же автор акцентировал внимание только на четырех группах основополагающих принципов, закрепленных в Женевской декларации 1998 г.⁹⁵⁹

К. Д. Крылов верно отмечает, что «принятие нового российского трудового законодательства способствует признанию и повышению роли основополагающих международно-правовых принципов»⁹⁶⁰, в которых и отражены четыре основополагающих права в сфере труда, направляющие и правовую политику государств – членов МОТ.

Важно подчеркнуть, что еще до провозглашения со стороны МОТ принципов, касающихся основополагающих прав в сфере труда, большинство из них нашло отражение в семи фундаментальных конвенциях МОТ, к которым на рубеже столетий добавилась еще и восьмая – № 182 1999 г. о наихудших формах детского труда.

В науке международного и трудового права ведутся дискуссии относительно *обязательности общепризнанных принципов международного права*. Довольно распространена в литературе точка зрения о том, что обязательны к применению государствами лишь те общепризнанные принципы, которые закреплены в уставных документах международных организаций, исходя из факта членства в них либо развиты в заключенных с их участием международных договорах, а те, что отражены в декларациях – необязательны. Н. Л. Лютов считает, что «исходя из соображений примата государственного суверенитета для определения факта обязательности для России той или иной правовой нормы или принципа, не ратифицированных Российской Федерацией, необходимо наличие двух условий: а) общепризнанности данной нормы или принципа; б) согласия России с тем, что данная норма является общепризнанной, в том числе в от-

⁹⁵⁹ Ершова Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. М. : РАП, 2008. С. 73–105.

⁹⁶⁰ Крылов К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2002. С. 7.

ношении России»⁹⁶¹. На наш взгляд, данный подход, основанный на необходимости двух условий обязательности общепризнанных принципов международного права, не в полной мере соответствует ч. 4 ст. 15 Конституции России. Данное противоречие также подметила Е. А. Ершова, полемизируя с В. А. Толстиком и отмечая, что при таком подходе «можно сделать достаточно странный вывод о необходимости применения только «нами признанных», а не «общепризнанных» норм международного права»⁹⁶². Если каждое государство будет для себя определять, считает ли оно тот или иной общепризнанный принцип международного права обязательным для себя, тогда теряется смысл в их общепризнанности, общеобязательности и императивности. Например, Мьянма может посчитать не общепризнанным для себя принцип запрещения принудительного или обязательного труда и продолжать нарушать основополагающие права трудящихся. Следуя логике В. А. Толстика, для Мьянмы данный принцип, общепризнанный мировым сообществом, но не признанный таковым самой Мьянмой, не обязателен к соблюдению. Полагаем, что механизм действия этих принципов несколько иной. К тому же Россия (указав на включение общепризнанных принципов международного права в правовую систему) и Республика Беларусь (признав их приоритет) на конституционном уровне добровольно ограничили свой государственный суверенитет в пользу этой части международного права.

Помимо общепризнанных принципов международного права в сфере труда важнейшее значение в деле установления обязательных для государств международных трудовых стандартов и норм играют международные договоры в сфере труда.

⁹⁶¹ Лютов Н. Л. Основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 112 (на стр. 114 этой же работы автор, по сути, нивелирует второе условие, указывая об отсутствии «свидетельств неготовности России брать на себя соответствующие обязательства»).

⁹⁶² Ершова Е. А. Международное и российское трудовое право // Трудовое право. 2006. № 12. С. 67.

§ 3. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ДОГОВОРЫ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС В СФЕРЕ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ, СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Ведущее значение среди источников международного права традиционно занимает международный договор⁹⁶³. Не меньшую значимость международные договоры имеют и в области международного трудового права, поскольку основной массив обязательных для государств международных трудовых стандартов и иных норм международного права сосредоточен именно в этих источниках.

Категория «международный договор» является производной от родового понятия «договор», разрабатывавшегося наиболее глубоко в цивилистической науке, в результате чего сформировалась теория договорного права. Кроме того, международный договор как источник права (в том числе трудового) – это не любой договор, а прежде всего нормативный договор, т. е. такое согласованное волеизъявление нескольких лиц, обладающих правотворческой компетенцией, которое создает и содержит нормы права. В литературе предлагались и иные дефиниции нормативных договоров или соглашений в общей теории права⁹⁶⁴ и науке трудового права⁹⁶⁵. Другими словами, термин «международный договор» охватывает все родовые признаки, свойственные любому договору, а также видовые, характерные для нормативного договора⁹⁶⁶. Вместе с тем у международного договора имеются и собственные специфические признаки, характерные

⁹⁶³ Блищенко И. П. Международное и национальное право : дис. ... д-р юрид. наук : 12.00.10 / Моск. гос. ин-т междунар. отношений МИД СССР. М., 1957. С. 47.

⁹⁶⁴ Мясин А. А. Нормативный договор как источник права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Саратов. гос. акад. права. Саратов, 2003. 29 с.; Нечитайло М. А. Нормативный договор как источник права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Рос. ун-т др. народов. М., 2002. С. 5; Орманова Ш. Ш. Нормативный договор как источник права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Казах. нац. ун-т. Алматы, 2004. 24 с.; Ширабон О. В. Нормативно-правовой договор как источник современного российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2007. 18 с.

⁹⁶⁵ Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / НЦЗПИ Респ. Беларусь. Минск, 2011. С. 3–4.

⁹⁶⁶ Васечко А. А. Международный договор как источник внутрисударственного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Моск. ун-т МВД России. М., 2008. С. 11, 16–19; Волк Е. А. Указ. соч. С. 3, 9.

для него и не свойственные внутригосударственным нормативным договорами и актам законодательства. Но прежде чем их выявлять, рассмотрим доктринальные подходы к понятию международных договоров о труде.

Понятие международного договора разрабатывалось учеными в области международного права: А. Н. Талалаевым, И. И. Лукашук, Г. И. Тункиным, Р. А. Каламкоряном, Ю. И. Мигачевым⁹⁶⁷ и др.

Предпринимались попытки определить международной договор в сфере труда и учеными в области трудового права. Так, А. И. Семешко предложила две дефиниции международного договора (первая – для международного трудового права, вторая – для российского трудового права)⁹⁶⁸. Обе дефиниции не лишены ряда недостатков, которые мы анализировали в прежних своих работах⁹⁶⁹. И. В. Шестерякова согласна с определением международного договора, в соответствии с которым «под международным договором в широком значении этого слова понимается достигнутое в итоге переговоров явно выраженное соглашение между двумя или несколькими субъектами международного права, призванное регулировать их взаимоотношения путем установления обязательств»⁹⁷⁰. Данное определение представляется не совсем удачным. Во-первых, в нем нет указания на содержание в достигнутом соглашении норм права, следовательно, такое соглашение может и не являться источником права. Во-вторых, международные договоры могут регулировать не толь-

⁹⁶⁷ См., например: Талалаев А. Н. Международные договоры в современном мире / МГУ им. М. В. Ломоносова. М. : Междунар. отношения, 1973. С. 11; Каламкорян Р. А., Мигачев Ю. И. Международное право : учебник. М. : Изд-во Эксмо, 2004. С. 195; Лукашук И. И. Современное право международных договоров : в 2 т. / Рос. акад. наук, Ин-т гос-ва и права. М. : Волтерс Клувер, 2004. Т. 1. Заключение международных договоров. С. 77; Тункин Г. И. Теория международного права. М. : Зерцало, 2009. С. 75–76 и др.

⁹⁶⁸ Семешко А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2009. С. 8.

⁹⁶⁹ См.: Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 161; Козик А. Л., Томашевский К. Л., Волк Е. А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : моногр. Минск : Амалфея, 2012. С. 83.

⁹⁷⁰ Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : моногр. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С. 54.

ко взаимоотношения между государствами, но также в случае их имплементации в правовую систему государства или для решения коллизионных вопросов – и отношения с участием физических и юридических лиц.

Для определения международного договора в сфере труда следует опираться на кодифицированное в рамках ООН право международных договоров и нормы национального законодательства о международных договорах.

Согласно подп. «а» п. 1 ст. 2 Венских конвенций о праве международных договоров 1969 г. и 1986 г. «договор» означает международное соглашение, заключенное между государствами и (или) международными организациями в письменной форме и регулируемое международным правом, независимо от того, содержится ли такое соглашение в одном документе, в двух или нескольких связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования⁹⁷¹.

Легальное определение международного договора закреплено в абзаце 11 ч. 1 ст. 1 Закона от 23.07.2008 № 421-З «О международных договорах Республики Беларусь»⁹⁷². В этой дефиниции присутствует тавтология. Для того чтобы дать наиболее полное и точное определение любого явления, необходимо выделить его характерные признаки. Признаки международного договора в том или ином их сочетании выделяют различные авторы.

С учетом разработок ученых-теоретиков и юристов-международников можно выделить следующие наиболее **существенные признаки международных договоров**: 1) обособленность и одновременно согласованность волеизъявлений; 2) автономия воли сторон, выражающаяся для государств в их суверенитете; 3) публичный характер, т. е. участие в их заключении субъектов международного права, обладающих формальным равенством; 4) содержание в нем норм права, т. е. общеобязательных правил поведения, рассчитанных на неоднократное применение и неопределенный круг лиц; 5) особый порядок принятия, которому предшествуют переговоры; 6) обязательное опубликование.

⁹⁷¹ Сайт ООН [Электронный ресурс]. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/law_treaties.shtml; URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N86/554/11/IMG/N8655411.pdf?OpenElement> (дата обращения: 20.01.2017).

⁹⁷² Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2008. № 184. 2/1518.

Еще одним элементом, характеризующим сущность международных договоров, является их форма. Исходя из норм Венских конвенций 1969 г. и 1986 г. и национальных законов о международных договорах государств – членов ЕАЭС, можно выделить ряд **требований к форме международного договора**:

- 1) международный договор должен быть заключен в письменной форме. Некоторые авторы указывают на то, что договоры могут заключаться в устной форме⁹⁷³, хотя такой подход расходится с законодательством ряда государств – членов ЕАЭС;
- 2) может носить разные наименования (конвенция, договор, соглашение и т. п.);
- 3) может содержаться в одном или нескольких документах;
- 4) регулируется нормами международного права (Венскими конвенциями ООН).

На основании выделенных признаков, описанной формы, субъектного состава и с учетом отраслевой специфики сформулируем следующее доктринальное определение:

международный договор о труде – соглашение, заключенное между субъектами международного права (государствами и (или) международными организациями) в письменной форме в одном или нескольких документах, устанавливающее для государств минимальные стандарты в сфере труда и (или) содержащее нормы права, регулирующие трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Особого внимания для целей настоящей работы заслуживает Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан Президентами Беларуси, Казахстана и России в г. Астане 29 мая 2014 г. и вступил в силу с 1 января 2015 г. (далее – Договор о ЕАЭС))⁹⁷⁴, а также дополняющие его иные международные договоры между государствами-членами по вопросам функционирования и развития Союза, которые в совокупности составляют **источники первичного права ЕАЭС**.

⁹⁷³ Тункин Г. И. Теория международного права. М. : Зерцало, 2009. С. 76; Международное право: учебник / Л. Н. Анисимов [и др.]; отв. ред. Ю.М. Колосов, Э.С. Кривчикова. М. : Междунар. отношения, 2000. С. 178, 180.

⁹⁷⁴ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 24.10.2014. 3/3050.

Как верно отмечают С. Ю. Кашкин, А. О. Четверяков, «Договор о ЕАЭС – учредительный документ этой интеграционной организации, ядро ее правовой системы, источник права, обладающий в этой системе наивысшей юридической силой. Договор о ЕАЭС является результатом *кодификации* ранее принятой договорно-правовой базы Таможенного союза и Единого экономического пространства России, Беларуси и Казахстана»⁹⁷⁵. Так, по данным ЕЭК в процессе кодификации договорно-правовой базы Союза и подготовки Договора о ЕАЭС было использовано 236 договоров, в том числе ранее заключенных в рамках Таможенного Союза, ЕЭП и ЕврАзЭС⁹⁷⁶.

В Договоре о ЕАЭС помимо провозглашения свободы движения рабочей силы в рамках Союза в Разделе XXVI «Трудовая миграция», урегулированы формы сотрудничества государств – членов в сфере трудовой миграции и понятийный аппарат в сфере трудовой миграции (ст. 96), трудовые отношения трудящихся государств-членов (ст. 97), права и обязанности трудящегося государства-члена (ст. 98).

Помимо Договора о ЕАЭС к источникам первичного права ЕАЭС следует относить:

Договор о присоединении Республики Армения к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (подписан 10.10.2014; вступил в силу 02.01.2015)⁹⁷⁷;

Договор о присоединении Кыргызской Республики к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (подписан 23.12.2014; вступил в силу 12.08.2015)⁹⁷⁸;

Протокол о присоединении Республики Армения к подписанному 23 декабря 2014 г. Договору о присоединении Кыргызской Республики к Договору о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 (подписан 08.05.2015; вступил в силу 12.08.2015)⁹⁷⁹.

⁹⁷⁵ Кашкин С. Ю., Четвериков А. О. Право Евразийского экономического союза : учебник / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М. : Проспект, 2016. С. 52.

⁹⁷⁶ Евразийский экономический союз. Вопросы и ответы. Цифры и факты. М. : ЕЭК, 2014. С. 20.

⁹⁷⁷ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 16.01.2015. 3/3078.

⁹⁷⁸ Там же. 01.08.2015. 3/3141.

⁹⁷⁹ Там же. 02.09.2015. 3/3154.

Помимо международных договоров, заключаемых в связи с учреждением ЕАЭС и внутри данного Союза, государства-члены являются участниками большого числа международных договоров. Рассмотрим те международные договоры в сфере труда, в которых участвуют все или большинство из государств – членов ЕАЭС.

Международные договоры о труде по существу являются видом более широкого понятия «международно-правовые акты о труде», которое даже стало предметом диссертационного исследования А. С. Волохова, обосновавшего их определение и классификацию по шести критериям⁹⁸⁰. В литературе по международному публичному праву предлагались разнообразные классификации международных договоров⁹⁸¹ и международных обязательств⁹⁸².

Для целей настоящей работы проведем классификацию международных договоров в сфере труда, заключенных государствами – членами ЕАЭС по пяти основным критериям.

I. В зависимости от сторон, заключающих международный договор, выделяют:

1) *межгосударственный* – международный договор, заключенный от имени государства – члена ЕАЭС с другим государством (государствами) и (или) с международной организацией (международными организациями). Примерами этих договоров выступают: Договор о ЕАЭС; Соглашение о создании Содружества Независимых Государств (заключено в г. Минске 08.12.1991, в котором участвуют все пять государств – членов ЕАЭС)⁹⁸³; Соглашение между Республикой Беларусь и Евразийским экономическим союзом об условиях пребывания Суда Евразийского экономического союза на территории Республики Беларусь (заключено в г. Минске 29.04.2016)⁹⁸⁴, в ст. 12 которого определе-

⁹⁸⁰ Волохов О. С. Міжнародні правові акти як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ін-т держави і права Нац. акад. наук України. Київ, 2013. С. 7.

⁹⁸¹ Толстых В. Л. Курс международного права : учебник. М. : Волтере Клувер, 2010. С. 163–165.

⁹⁸² Ушаков Н. А. Проблемы теории международного права. М. : Наука, 1988. С. 141–166.

⁹⁸³ «Содружество». Информ. вестн. Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1992. № 1.

⁹⁸⁴ URL: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01410263/itia_19052016.

ны коллизионные привязки в отношении трудовых отношений судей, должностных лиц и сотрудников Суда ЕАЭС – к Договору о ЕАЭС, применимыми международными договорами в рамках Союза, актам органов Союза, входящими в право Союза, и законодательству о труде Республики Беларусь, а в части трудовых отношений технического персонала Секретариата Суда ЕАЭС – к законодательству о труде Беларуси); конвенции МОТ, ратифицированные государствами – членами ЕАЭС и др.;

2) *межправительственный* – международный договор, заключенный правительством государства – члена ЕАЭС с правительством иностранного государства (правительствами иностранных государств) и (или) с международной организацией (международными организациями). В качестве примера такого договора приведем Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, подписанное правительствами стран – участниц СНГ 15.04.1994 в г. Москве (с протоколом от 25.11.2005)⁹⁸⁵;

3) *межведомственный* – международный договор, заключенный государственным органом (государственными органами) государства – члена ЕАЭС, департаментом государственного органа (в России – от имени федерального органа исполнительной власти или уполномоченных организаций) по вопросам, входящим в его (их) компетенцию, с соответствующим государственным органом (соответствующими государственными органами) иностранного государства (иностранных государств) и (или) с международной организацией (международными организациями). Пример: Соглашение о сотрудничестве в социально-трудовой сфере между Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерством труда и социального развития Кыргызской Республики (заключено в г. Бишкеке 11.10.2008)⁹⁸⁶.

Три вышеуказанных вида международных договоров прямо выделены в национальных законах о международных договорах в России, Беларуси, Казахстане и Кыргызстане. Применительно к этому классификационному делению возможен и 4-й вид –

⁹⁸⁵ «Содружество». Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1994. № 1; Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2007. № 56. 3/2000.

⁹⁸⁶ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2008. № 253. 3/2165.

межпарламентский международный договор (ч. 3 ст. 3 Закона «О международных договорах Кыргызской Республики»⁹⁸⁷), но применительно к сфере труда такие международные договоры в странах ЕАЭС пока не заключались.

II. В зависимости от количества участников международные договоры делятся на две большие группы: 1) *многосторонние* – международные договоры, в которых участвуют более двух субъектов международного права; 2) *двусторонние* – договоры, в которых участвует два государства или государство и международная организация либо две международные организации. Заметим, что в законах Армении и Кыргызстана о международных договорах данная классификация легально закреплена.

Многосторонние международные договоры делятся еще на две разновидности: (1а) *универсальные* (например, заключенные в рамках международных организаций, таких как ООН, МОТ); (1б) *региональные* (в частности, соглашения, заключенные в рамках СНГ, ЕАЭС).

Кратко остановимся на данной классификации с традиционной терминологией, имеющей важное значение для представления о системе международных договоров государств – членов ЕАЭС в сфере труда.

(1а) Универсальные международные договоры в сфере труда

• *Международные договоры ООН в области прав человека, в том числе в сфере труда*, принятые на Генеральной Ассамблее ООН. Они касаются большого круга общественных отношений, но закрепляют помимо прочих и международные трудовые стандарты. К данной подгруппе договоров, в частности, относятся:

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16.12.1966 и вступивший в силу 03.01.1976⁹⁸⁸;
- Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16.12.1966 и вступивший в силу 23.03.1976⁹⁸⁹ и др.

⁹⁸⁷ Web-версия. Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=66974 (дата обращения: 20.01.2017).

⁹⁸⁸ Ведомости Верховн. Совета СССР. 1976. № 17. Ст. 291.

⁹⁸⁹ Там же. Ст. 291.

Все государства – члены ЕАЭС, ранее входившие в состав СССР на правах союзных республик, являются участниками вышеуказанных международных пактов в силу международного правопреемства (оба пакта были ратифицированы президиумом Верховного Совета СССР в 1973 г., вступили в силу для СССР в 1976 г.).

• *Конвенции МОТ, ратифицированные государствами – членами ЕАЭС.* Количество ратифицированных конвенций МОТ государствами – членами ЕАЭС существенно отличается. Для наглядности представим эти данные в форме таблицы 3.

Таблица 3 – Конвенции МОТ, действующие в государствах – членах ЕАЭС⁹⁹⁰

Государство / вид (статус) конвенции	Кыргызская Республика	Республика Армения	Республика Беларусь	Республика Казахстан	Российская Федерация
Ратифицированные (действующие)	53	29	42	24	54 (+ 1 протокол)
Фундаментальные	8	8	8	8	8
Приоритетные	3	3	3	4	3
Технические	42	18	31	12	43

Из вышеуказанных цифр можно сделать вывод, что среди стран – членов ЕАЭС Российская Федерация и Кыргызская Республика имеют высокий уровень ратификаций действующих конвенций МОТ, Беларусь – средний, Армения и Казахстан – низкий. Все государства – члены ЕАЭС ратифицировали все восемь фундаментальных конвенций МОТ и только Казахстан – все четыре приоритетные (остальные страны – по три). Только Россия из пяти стран ЕАЭС ратифицировала конвенцию «нового поколения» кодификационного типа – Конвенцию (MLC) 2006 г. о труде в морском судоходстве⁹⁹¹, что вполне логично, учитывая ее статус морской державы.

• *иные универсальные международные договоры* (в рамках Всемирной торговой организации, Международной организации по миграции и т. д.).

⁹⁹⁰ *Примечание.* Данные о ратификациях конвенций МОТ приведены по состоянию на 01.04.2017 с официального сайта МОТ: www.ilo.org.

⁹⁹¹ URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO:91:P91_ILO_CODE:C186:NO.

(16) Региональные международные договоры о труде

Как уже отмечалось выше, все государства – члены ЕАЭС являются участниками не только данного Союза, но и Содружества Независимых Государств, в которое входят 11 стран-участниц. Кроме того, государства – члены ЕАЭС входят в военно-политическую Организацию Договора о коллективной безопасности (ОДКБ), состоящую из 6 государств-членов (помимо Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России в нее в настоящее время также входит Таджикистан).

Армения и Россия являются также членами Совета Европы. В рамках данной региональной международной организации ими ратифицирована Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписанная 4 ноября 1950 г. в г. Риме⁹⁹² (причем Россия не ратифицировала 6-й, 12-й и 13-й протоколы к вышеназванной Конвенции).

К этой группе международных договоров государств – членов ЕАЭС относятся:

- Договор о ЕАЭС, а также два договора и протокол о присоединении к ЕАЭС Армении и Кыргызстана;
- Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, подписанная 07.10.2002 в г. Кишиневе⁹⁹³, которая была ратифицирована четырьмя из пяти государств – членов ЕАЭС (кроме России). Для Беларуси и Казахстана она вступила в силу 27.04.2004, для Армении – 19.02.2005, для Кыргызстана – 01.10.2004;
- Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам, подписанная 22.01.1993 в г. Минске⁹⁹⁴ (дата вступления в силу для России – 10.12.1994; продолжает действовать в отношении Российской Федерации);
- Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов, подписанное правительствами стран-участниц СНГ 15.04.1994 в г. Москве (с протоколом от 25.11.2005)⁹⁹⁵;

⁹⁹² Сайт Европейского суда по правам человека [Электронный ресурс]. URL: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_RUS.pdf (дата обращения: 20.01.2017).

⁹⁹³ «Содружество». Информ. вестн. Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 2002. № 2.

⁹⁹⁴ «Содружество». Информ. вестн. Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1993. № 1.

⁹⁹⁵ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2008. № 253. 3/2165.

- Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств, заключенное в г. Санкт-Петербурге 19.11.2010 (в редакции от 10.10.2014, начавшей действовать с 02.02.2015)⁹⁹⁶ и некоторые другие.

(2) *Двусторонние международные договоры* с участием государств – членов ЕАЭС по вопросам, так или иначе связанным с трудом.

Республика Беларусь и Российская Федерация в рамках двусторонней интеграции являются участниками Союзного государства, учрежденного между ними на основании Договора о создании Союзного государства от 08.12.1999 (вступил в силу 26.01.2000)⁹⁹⁷.

Рассматриваемая группа международных договоров может быть разделена по предмету регулирования на следующие подгруппы:

- *о дружбе и сотрудничестве*: Договор между Республикой Беларусь и Кыргызской Республикой о дружбе и сотрудничестве от 27.11.2006; Договор о дружбе и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Республикой Армения от 26.05.2001; Договор о дружбе и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан от 17.01.1996; Договор о дружбе, добрососедстве и сотрудничестве между Республикой Беларусь и Российской Федерацией от 21.02.1995⁹⁹⁸; Договор о дружбе, сотрудничестве и взаимной помощи между Российской Федерацией и Республикой Армения от 29.08.1997⁹⁹⁹ и др.;
- *о внешней трудовой миграции*. Например, Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств от 19.07.2000 (в ред. от 23.10.2006); Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Казахстан о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан, и граждан Рес-

⁹⁹⁶ КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

⁹⁹⁷ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 4. 2/118.

⁹⁹⁸ КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

⁹⁹⁹ КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». М., 2017.

публики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь от 23.09.1997 (в ред. от 05.10.2000); Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации, и граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь от 24.09.1993); Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации об использовании миграционной карты единого образца (от 05.10.2004, в ред. от 25.11.2011)¹⁰⁰⁰ и др.

III. *В зависимости от объекта* выделяют *политические, экономические* международные договоры, договоры *по специальным вопросам*. Большинство международных договоров о труде по объекту следует относить к социально-экономическим (пакты ООН о правах человека; большинство конвенций МОТ), а некоторые – к договорам по специальным вопросам (о правовой помощи и т. д.).

IV. *Исходя из способа реализации* международные договоры подразделяются на *самоисполнимые* и *несамоисполнимые*. Они отличаются друг от друга тем, что самоисполнимые договоры не нуждаются в принятии отдельных внутрисударственных актов для своей реализации в рамках конкретного государства, тогда как несоисполнимые нуждаются в таком принятии. Примерами самоисполнимых международных договоров является большинство ратифицированных конвенций МОТ (те их нормы, которые не требуют от государств совершения внутренних процедур), поскольку после их ратификации и вступления в силу они становятся частью действующего в государствах – членах ЕАЭС правопорядка и подлежат непосредственному применению. Примером норм несоисполнимого договора служит ст. 31 Договора о создании Союзного государства 1999 г. между Республикой Беларусь и Российской Федерацией, согласно которой в Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство, законодательство в области социальной защиты населения, пенсионного обеспечения. Очевидно, что эта норма адресуется самим государствам – участникам договора и не может исполняться без их активного национального нормотворчества по взаимной унификации законодательства.

¹⁰⁰⁰ КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

V. С учетом субъектов, которым адресуются договорные нормы права, и способа регулирования международные договоры можно разделить на две группы: 1) *международные договоры, связывающие только стороны, их заключившие, и опосредованно регулирующие трудовые и связанные с ними отношения* (прежде всего это универсальные международные договоры, устанавливающие так называемые международные трудовые стандарты); 2) *международные договоры, связывающие как государства, так и субъекты трудового права, непосредственно регулирующие трудовые и связанные с ними отношения* (в большей мере сюда относятся двусторонние и частично региональные международные соглашения, устанавливающие коллизионные нормы и другие правила в регулировании трудовых и связанных с ними отношений с иностранным элементом).

Имеются также классификации международных договоров по иным критериям (например, в зависимости от характера юридического содержания; отношения нового международного договора к уже существующим международным принципам и нормам; по форме волеизъявления; составу участников; способу заключения и т. п.).

Особого внимания для целей данной работы заслуживает **классификация международных договоров и иных документов, принятых в рамках МОТ, по двум критериям.**

I. По степени значимости для целей трудового регулирования акты МОТ можно выстроить в следующую систему:

- а) учредительные документы и приложения к ним: Устав МОТ 1919 г., включая Филадельфийскую декларацию 1944 г. в качестве приложения. К этой группе также примыкает Регламент МОТ, но он является источником международного публичного права и не содержит норм трудового права;
- б) Женевские декларации МОТ 1998 и 2008 гг., закрепляющие ряд общепризнанных принципов международного права в сфере труда;
- в) конвенции МОТ, являющиеся универсальными международными договорами, и протоколы к ним;
- г) рекомендации;
- д) резолюции;
- е) трехсторонняя декларация Административного совета МОТ 1977 г.;

ж) акты контрольных органов МОТ (Комитета по свободе объединения, Комитета экспертов и др.).

II. *Исходя из степени обязательности*, все акты МОТ можно разделить на две группы:

- 1) *обязательные* – юридически связывающие государства, их заключившие, на основе ратификации или факта их членства в МОТ (Устав, ратифицированные конвенции, а также декларации (1944, 1998 и 2008 гг.), поскольку в них отражаются общепризнанные принципы международного права в сфере труда);
- 2) *не обязательные*, т. е. имеющие рекомендательный или информационно-познавательный характер (рекомендации, а также нератифицированные конвенции, кроме фундаментальных).

В литературе также предпринимались попытки классифицировать международные нормы о труде и акты МОТ по юридической силе, объекту регулирования, кругу категорий трудящихся, охватываемых защитой, по актуальности этих норм, географическому району распространения; по характеру и объему предоставляемых прав и возлагаемых обязанностей; по сроку действия; по способу обращения к регулированию проблем трудового права; по статусу; по содержанию и т. д.¹⁰⁰¹

Кратко рассмотрим деление конвенций МОТ, предложенное самой МОТ, на три вида (фундаментальные, приоритетные и технические), а также новую группу – рамочные конвенции нового поколения (общее количество ратифицированных государствами – членами ЕАЭС конвенций МОТ было приведено в табл. 3). Заметим, что *по степени актуальности* акты МОТ классифицируются на актуальные, назначенные к пересмотру, с промежуточным статусом, в режиме запроса информации, отложенные, замененные рекомендацией, устаревшие акты, изъятые и отмененные конвенции¹⁰⁰².

¹⁰⁰¹ См., например: Аметистов Э. М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде. М. : Международные отношения, 1982. С. 18–26; Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2012. С. 152–172; Волк Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. Минск : Амалфея, 2013. С. 56–58; Мрѣчков В. Бюгаското трудово законодателство и международните трудови конвенции и препорѣки. София : НИ, 1978. 350 с.

¹⁰⁰² Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2012. С. 153–155.

Согласно официальным изданиям МОТ данная организация рассматривает в качестве *фундаментальных*, т. е. напрямую относящихся к основополагающим правам, следующие восемь конвенций МОТ:

- № 29 1930 г. о принудительном труде;
- № 87 1948 г. о свободе ассоциации и защите права на организацию;
- № 98 1949 г. о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров;
- № 100 1951 г. о равном вознаграждении;
- № 105 1957 г. об упразднении принудительного труда;
- № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий;
- № 138 1973 г. о минимальном возрасте;
- № 182 1999 г. о наихудших формах детского труда¹⁰⁰³.

Все восемь фундаментальных конвенций МОТ были ратифицированы всеми государствами – членами ЕАЭС, а также еще более чем 125 государствами – членами МОТ.

Таким образом, в настоящее время каждому основополагающему праву в сфере труда соответствуют по две фундаментальные конвенции МОТ. Но это вовсе не означает, что их число будет неизменным (в перспективе могут быть приняты новые или пересмотрены вышеуказанные конвенции). Кроме того, ряд конвенций (условно назовем их *основными*), хотя прямо и не отнесены со стороны МОТ к числу фундаментальных, но в той или иной степени развивают принципы, относящиеся к основополагающим правам в сфере труда. К числу таких *основных конвенций* можно отнести конвенции № 11 1921 г. о праве на объединение в сельском хозяйстве, № 135 1971 г. о представителях трудящихся, № 141 1975 г. об организациях сельских трудящихся, № 151 1978 г. о трудовых отношениях на государственной службе, № 154 1981 г. о содействии коллективным переговорам, № 156 1981 г. о трудящихся с семейными обязанностями.

Международная организация труда выделяет также четыре *приоритетные конвенции (Governance Conventions (Priority))*, ратификации и применению которых МОТ в своей деятельности

¹⁰⁰³ The International Labour Organization fundamental conventions. Geneva : Intern. Labour Office, 2002. P. 8.

уделяет также повышенное внимание в связи с их важностью для функционирования системы международных стандартов труда: № 81 1947 г. об инспекции труда в промышленности и торговле, № 122 1964 г. о политике в области занятости, № 129 1969 г. об инспекции труда в сельском хозяйстве, № 144 1976 г. о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы). Четыре из пяти государств – членов ЕАЭС (кроме Казахстана) к настоящему времени не ратифицировали одну из этих приоритетных конвенций (№ 129 1969 г.), что представляется целесообразным для Беларуси, Кыргызстана и России, учитывая большой аграрный сектор их экономик.

Как отмечает З. С. Богатыренко, одной из новых тенденций развития нормотворческой деятельности МОТ стало принятие решения о **«комплексном подходе к разработке международных трудовых норм на основе создания всеобъемлющих (рамочных) конвенций»**¹⁰⁰⁴. К настоящему моменту три *всеобъемлющие (рамочные) конвенции* приняты по вопросам регламентации труда работников морского судоходства и рыболовного сектора: Конвенция № 185 (пересмотренная) 2003 г. об удостоверениях личности моряков, Конвенция MLC 2006 г. о труде в морском судоходстве и Конвенция № 188 2007 г. о труде в рыболовном секторе. Рамочные конвенции включают своего рода общую и особенную части, а также приложения. В процессе ратификации рамочной конвенции государства – члены МОТ должны согласиться с минимальным числом приложений, что, по мнению З. С. Богатыренко, обеспечивает определенную степень гибкости с возможностью регулярного обновления такой конвенции. Правда, рамочные конвенции пока ратифицированы относительно небольшим числом государств-членов.

В завершение общего обзора видов международных договоров и иных актов МОТ укажем на еще **две современные тенденции в нормотворчестве этой организации**: 1) резкое сокращение числа принимаемых конвенций и рекомендаций. Так, за 2008–2016 гг. на генеральных конференциях МОТ была принята всего одна конвенция «О домашних работниках» (2011 г.). Это связано во многом с тем, что МОТ стала уделять основное внимание ратификации государствами ранее принятых конвенций

¹⁰⁰⁴ Богатыренко З. С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы // Трудовое право. 2006. № 4. С. 34.

МОТ и контролю за их исполнением; 2) стремление к систематизации (кодификации в широком смысле слова) ранее принятых конвенций. Ярким примером этой тенденции выступает одна из последних конвенций – Конвенция 2006 г. о труде в морском судоходстве, которая включила в себя правила и кодекс, систематизировавшие нормы об особенностях труда моряков, и пересмотревшая более 30 ранее принятых конвенций.

§ 4. СООТНОШЕНИЕ ИСТОЧНИКОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА С ИСТОЧНИКАМИ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В СТРАНАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Проблема соотношения и разрешения коллизий (расхождений и противоречий) между источниками и нормами международного и внутригосударственного права была предметом дискуссий среди юристов-международников (И. П. Блищенко¹⁰⁰⁵, Н. В. Миронов¹⁰⁰⁶ и др.). Ее решение во многом зависит от той концепции (диалистической или монистической), которую занимает сам исследователь и какая отражена в действующем законодательстве того или иного государства. Рассмотрим данную проблему на примере двух наиболее значимых для национального правопорядка и практики применения трудового законодательства источников международного трудового права: документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права в сфере труда и международных договоров о труде.

Дискуссионным и до конца нерешенным в науке является **вопрос относительно юридической силы международных документов, которые фиксируют общепризнанные принципы международного права с другими источниками права (международного и национального)**. Большинство российских авторов, опираясь на п. 4 ст. 15 Конституции РФ, также пишут о примате норм общепризнанных норм и принципов международного права над внутригосударственным законодательством¹⁰⁰⁷.

¹⁰⁰⁵ Блищенко И. П. Международное и внутригосударственное право. М. : Госюриздат, 1960. С. 16–17.

¹⁰⁰⁶ Миронов Н. В. Международное право: нормы и их юридическая сила. М. : Юрид. лит., 1980. С. 111–113.

¹⁰⁰⁷ Зимненко Б. Л. О применении норм международного права судами общей юрисдикции : справ. пособие. М. : Статут, 2006. С. 31–32.

В настоящее время можно уверенно констатировать, что общепризнанные принципы международного права, являющиеся видом норм-принципов *jus cogens*, имеют приоритет (более высокую юридическую силу) по отношению к конвенционным нормам международного права, что прямо вытекает из ст. 54 Венских конвенций 1969 и 1986 гг.

Среди современных российских ученых высказывались различные суждения относительно юридической силы общепризнанных принципов международного права: от полного приоритета их для других элементов системы международного права, и для системы национальных источников права» (А. Л. Шведов¹⁰⁰⁸) до отсутствия верховенства принципов и норм международного права в правовой системе РФ в отношении друг к другу (С. Г. Восканов¹⁰⁰⁹). Мнения данных авторов в этой части не безупречны и ниже мы обоснуем свою позицию по данной проблеме.

Системы международного и внутригосударственного права, хотя и различны, самостоятельны, но тесно взаимодействуют. Результатом взаимодействия выступает то, что некоторые элементы одной системы (общепризнанные принципы международного права) оказывают воздействие на национальную правовую систему конкретного государства, находя закрепление в нормах конституций и других актов законодательства.

Применительно к белорусской правовой системе отметим, что поскольку международный договор имеет юридическую силу того НПА, которым выражено согласие Республики Беларусь на обязательность для нее этого договора (ч. 2 ст. 33 Закона «О международных договорах Республики Беларусь»), а в случае возникшего противоречия с ТК приоритет отдается международному договору (ст. 8 ТК Беларуси), получается, что общепризнанные принципы международного права имеют более высокую юридическую силу не только по отношению ко всем международным договорам, но и по отношению к ТК Беларуси, законам, декретам и указам Президента Республики Беларусь и подзаконным НПА, которыми выражается согласие государства

¹⁰⁰⁸ Шведов А. Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития // Рос. ежегодник труд. права. 2008. № 4. С. 90.

¹⁰⁰⁹ Восканов С. Г. Международные договоры и правовая система Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.10 / Дипл. акад. МИД РФ. М., 2003. С. 10.

при заключении международных договоров. К схожему выводу (о превосходстве норм общего права над национальным законодательством) пришла Ю. И. Иванова¹⁰¹⁰.

Если основные законы Армении и Казахстана такую категорию, как общепризнанные принципы международного права, даже не упоминают (речь в них идет лишь о принципах международного права), то в ч. 3 ст. 6 Конституции Кыргызской Республики общепризнанные принципы и нормы международного права рассматриваются как составная часть правовой системы Кыргызстана. Остается непонятным, правда, как общепризнанные принципы международного права, являющиеся «продуктом» общемирового нормотворчества в рамках универсальных международных организаций, могут стать частью правовой системы Кыргызстана? Вероятно, кыргызский законодатель исходит из монистической концепции, считая источники и международного и национального права двумя частями одной, единой системы. При этом Конституция Кыргызстана и Закон «О международных договорах Кыргызской Республики» умалчивают о том, как соотносятся общепризнанные принципы международного права с самой Конституцией и с иным национальным законодательством.

По вопросу соотношения общепризнанных принципов международного права с Конституцией обратимся теперь к взглядам ученых и законодательству Беларуси и России. Так, в российской юридической науке этот вопрос вызвал активное обсуждение, поскольку правило ч. 4 ст. 15 Конституции РФ сформулировано еще более емко, чем в белорусском Основном Законе, и дает широкое поле для толкования. Вместе с тем ряд российских ученых-международников (В. Л. Толстых), да и теоретиков (В. А. Толстик), склоняются к мнению, что общепризнанные принципы и нормы международного права уступают конституционным нормам с точки зрения юридической силы¹⁰¹¹.

¹⁰¹⁰ Иванова Ю. И. Взаимодействие внутрисударственных и международных трудовых норм в контексте соотношения международного и национального права // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т ; редкол.: В. В. Скитович и др. Гродно, 2000. Ч. 1. С. 200.

¹⁰¹¹ Толстых В. Л. Курс международного права : учебник. М. : Волтерс Клувер, 2010. С. 229; Толстик В. А. Иерархия российского и международного права ; Нижегород. акад. МВД Рос. Федерации. М. : Юрайт-М, 2001. С. 106.

Среди белорусских ученых противоположные позиции по вопросу о соотношении общепризнанных принципов международного права с Конституцией заняли Л. В. Павлова и А. Г. Тиковенко. Л. В. Павлова, определяя иерархию нормативных актов, входящих в правовую систему Республики Беларусь, считает, что положения ст. 8 Конституции о признании приоритета общепризнанных принципов международного права можно квалифицировать как признание их верховенства над Конституцией¹⁰¹². А. Г. Тиковенко, напротив, убежден, что «анализ конституционных норм, действующих законов позволяет сделать однозначный вывод о том, что нормы Конституции Беларуси имеют формально-юридический приоритет перед общепризнанными принципами международного права», но далее уточняет: «Однако в силу фактической согласованности законодательства Республики Беларусь с общепризнанными принципами международного права можно говорить о примате последних»¹⁰¹³. Представляется, что в последнем суждении есть некоторое противоречие: если Конституция имеет приоритет перед общепризнанными принципами международного права, то последние даже при условии их согласованности с конституционными нормами никак не могут иметь примата по отношению к Основному Закону. Вероятно, автор имел в виду значительную степень восприятия Конституцией Беларуси общепризнанных принципов международного права в процессе ее разработки.

Интересный, хотя и не бесспорный вариант решения вопроса о соотношении международных трудовых норм и национального законодательства, предлагает белорусский ученый О. С. Курьлева: «Необходимо четко закрепить приоритет международных трудовых норм перед нормами подконституционных нормативных актов в Трудовом кодексе и специальном законодательстве»¹⁰¹⁴. В этом подходе не проводится грань между общепризнанными

¹⁰¹² Павлова Л. В. Имплементация договорных обязательств Республики Беларусь в национальном законодательстве // Моск. журн. междунар. права. 2006. № 1. С. 202.

¹⁰¹³ Тиковенко А. Г. Международное и национальное право: проблемы взаимодействия // Юстыцыя Беларусі. 2002. № 3. С. 58–59.

¹⁰¹⁴ Курьлева О. С. Соотношение международного и национального трудового права: проблемы и коллизии // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т ; редкол.: В. В. Скитович [и др.]. Гродно, 2000. Ч. 1. С. 202.

принципами международного права и международными договорами, при том что последние могут заключаться от имени Республики Беларусь на различных уровнях (различными актами выражения воли государства). Кроме того, международные трудовые нормы могут существовать и в форме «мягкого» права, формально не обязательного для государств и по этой причине не могущих превалировать над внутригосударственным законодательством о труде.

Приоритет общепризнанных принципов международного права провозглашен в ч. 1 ст. 8 Конституции Беларуси. Поскольку согласно ст. 8 Конституции Республики Беларусь признается их приоритет и обеспечение соответствия им законодательства, а Конституция же в свою очередь, безусловно, является элементом этого законодательства (внутригосударственного права), то, на первый взгляд, признается приоритет общепризнанных принципов международного права даже по отношению к самой Конституции. Правда, в ч. 1 ст. 8 не уточнено, по отношению к чему признается приоритет данных принципов: по отношению к иным нормам международного права или ко внутреннему законодательству. Вместе с тем в ч. 1 ст. 137 Конституции Беларуси закреплен принцип верховенства Основного Закона. Здесь также не конкретизировано, по отношению к каким источникам права установлено это верховенство: только к внутригосударственным или также к международным. Полагаем, что в перспективе толкование этих норм должно быть дано Конституционным Судом Республики Беларусь. По этой причине теоретический вопрос о соотношении общепризнанных принципов международного права с Конституцией оставляем пока без однозначного ответа, поскольку примат норм международного права здесь входит в явное противоречие с идеей государственного суверенитета и принципом верховенства конституции.

Итак, выведенные в § 3 гл. 4 работы десять основополагающих принципов международного права в сфере труда, наряду с другими общепризнанными принципами международного права, имеют приоритет по отношению как к международным договорам, так и к большинству актов национального законодательства. **По юридической силе правовые акты, закрепляющие общепризнанные принципы международного права, включая**

принципы, касающиеся основополагающих прав в сфере труда, занимают одно из первых мест в системах источников трудового права государств – членов ЕАЭС.

О значении анализируемых правовых начал для целей правотворчества говорит и тот факт, что среди принципов нормотворческой деятельности в ст. 7 Закона Беларуси о НПА провозглашен приоритет общепризнанных принципов международного права, что было бы полезно учесть и другим государствам – членам ЕАЭС.

Отдельного внимания заслуживает **проблема соотношения международных договоров и национального законодательства о труде** и вытекающий из нее **вопрос о месте международных договоров в системе источников трудового права**. С. А. Иванов полагал, что во внутренней иерархии источников трудового права «международные договоры находятся на втором после Конституции России месте, поскольку она является правоустанавливающим актом, обладает высшей юридической силой»¹⁰¹⁵. Схожего взгляда придерживались К. П. Уржинский, К. Н. Гусов и С. В. Павлова¹⁰¹⁶. Данный подход, приемлемый для самоисполнимых международных договоров, ратифицированных законами (в России – федеральными), полагаем, неприемлем для межправительственных и межведомственных международных договоров (если они не ратифицировались законами), уступающих по юридической силе законам.

Г. А. Василевич разделил все государства на три группы в зависимости от того, какое место в системе права занимают международные нормы: 1) международные нормы имеют конституционный статус; 2) статус международных норм выше обычного закона; 3) международные нормы соответствуют обычному закону, а также констатировал, что «наша правовая традиция... предопределяет место международного договора в зависимости от места, которое занимают законы о ратификации»¹⁰¹⁷.

¹⁰¹⁵ Иванов С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8–9. С. 72.

¹⁰¹⁶ Уржинский К. П., Гусов К. Н., Павлова С. В. Новейшее законодательство о труде РБ и его оптимизация // Промышленно-торговое право. 1996. № 1. С. 38–45.

¹⁰¹⁷ Василевич Г. А. Конституция и международные договоры белорусского государства как основа деятельности Конституционного Суда Республики Беларусь // Имплементация норм международного права в национальное законодательство: теория и практика : III Междунар. науч.-практ. конф. Минск : РУП «Белполиграф», 2001. С. 7–8.

Украинский ученый-юрист О. Н. Ярошенко усматривал возможность возникновения тройственных коллизий между самоисполнимыми международными договорами и актами национального законодательства¹⁰¹⁸, но при этом окончательного решения вопроса о месте международных договоров в системе источников трудового права Украины не предложил.

Е. А. Ершова, основываясь на монистической концепции понимания соотношения международного и внутригосударственного права, сделала следующие выводы о соотношении международно-правовых источников с национальным законодательством: «Общепризнанные принципы и нормы международного права имеют более высокую юридическую силу по отношению к международным договорам Российской Федерации, а последние – перед федеральными законами»¹⁰¹⁹. В последнем подходе присутствует ранее отмеченный недостаток, связанный с отсутствием дифференциации международных договоров в зависимости от того, какой орган государственной власти выражал согласие государства на обязательность для него соответствующего международного обязательства. Спорным представляется и подход эстонских ученых И.-М. Орго и Х. Сиигур, которые ставят конвенции МОТ в системе источников трудового права выше Конституции¹⁰²⁰. Но встречаются в зарубежном трудовом праве и другие крайности. Так, по ст. 1 ТК Азербайджана к трудовому законодательству отнесены международные договоры, причем в перечне актов законодательства они поставлены на последнее место¹⁰²¹.

Согласно ч. 4 ст. 6 Конституции Армении международные договоры вступают в силу только после их ратификации или утверждения; международные договоры являются составной частью правовой системы Республики Армения. Причем если ратифицированными международными договорами устанавливаются

¹⁰¹⁸ Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків : Видавець СПД ФО Валнярчук Н. М., 2006. С. 76–79, 390.

¹⁰¹⁹ Ершова Е. А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия. М. : Статут, 2007. С. 22.

¹⁰²⁰ Орго И.-М. Сиигур Х. Трудовое право : учебник. Таллин : Jurra, 1996. С. 11–12.

¹⁰²¹ Трудовой кодекс Азербайджанской Республики : 1 февр. 1999 г. Баку : Юрид. лит., 2014.

иные нормы, чем те, которые предусмотрены законами, то применяются эти нормы, а международные договоры, противоречащие Конституции, не могут быть ратифицированы¹⁰²². Второе из вышеуказанных конституционных положений в несколько иной редакции повторено и в ст. 9 ТК Армении: если международным договором Армении установлены иные нормы, чем предусмотренные настоящим Кодексом, применяются нормы договора. Заметим, что если в Конституции шла речь о ратифицированных международных договорах, то в ТК Армении почему-то данная норма распространена на любые международные договоры, хотя они сами имеют определенную иерархию и заключаются на различных уровнях.

Согласно ч. 3 ст. 8 Конституции Республики Беларусь не допускается заключение международных договоров, которые противоречат Конституции¹⁰²³. В вопросе о соотношении международных договоров и законодательных и подзаконных НПА важны правила, закрепленные ст. 8 ТК Беларуси, анализ которых будет приведен ниже.

В соответствии с ч. 3 ст. 6 Конституции Кыргызской Республики вступившие в установленном законом порядке в силу международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика, являются составной частью ее правовой системы. Нормы международных договоров по правам человека имеют прямое действие и приоритет над нормами других международных договоров¹⁰²⁴. В частях 2 и 3 ст. 3 ТК Кыргызстана вышеприведенные конституционные положения находят свою конкретизацию применительно к данному кодексу: межгосударственные договоры и иные нормы международного права, ратифицированные Кыргызской Республикой, являются составной и непосредственно действующей частью законодательства (ч. 2); если международными договорами, ратифицированными Кыргызстаном, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными НПА, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров (ч. 3). Применительно к ч. 2

¹⁰²² Конституция Республики Армения. Ереван, 2010. 259 с.

¹⁰²³ Нац. реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 1. 1/0.

¹⁰²⁴ Официальный сайт Правительства Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gov.kg/?page_id=263&lang=ru (дата обращения: 16.01.2017).

остаётся неясным, что кыргызский законодатель понимает под «иными нормами международного права, ратифицированными Кыргызской Республикой», так как нормы – это конкретные правовые предписания или обязательства, которые облегаются в форму международного договора или существуют в какой-либо иной форме, но сами по себе эти нормы не ратифицируются. Часть 3 наделяет приоритетом международные договоры в сфере труда, устанавливающие более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными НПА, соглашениями, коллективными договорами. В данном коллизионном правиле удачно отражается принцип *in favorem*, имеющий универсальное значение для трудового права.

В преамбуле к Закону «О международных договорах Республики Казахстан» отмечается, что международные договоры данной республики заключаются, выполняются, изменяются и прекращаются в соответствии с Конституцией, общепризнанными принципами и нормами международного права, положениями самого международного договора, Венской конвенции о праве международных договоров и законодательными актами Казахстана¹⁰²⁵. Судя по данной формулировке, казахстанский законодатель ставит общепризнанные принципы и нормы международного права вслед за Конституцией, правда, напрямую ни в данном Законе, ни в Законе «О правовых актах» вопрос о соотношении по юридической силе международных договоров и общепризнанных принципов международного права с законодательством Казахстана не решен.

Для сравнения: в преамбуле Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» общепризнанные принципы международного права упоминаются дважды, включая такой из них, как принцип добросовестного выполнения международных обязательств¹⁰²⁶. Причем из положения той же преамбулы о том, что международные договоры России наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются в соответствии с Конституцией РФ составной частью ее правовой системы, продублированной в ч. 1 ст. 10 ТК РФ, можно сделать вывод о приверженности России монисти-

¹⁰²⁵ Web-версия. Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=7863 (дата обращения: 20.01.2017).

¹⁰²⁶ Собр. законодательства РФ. 1995. № 29. С. 2757.

ческой концепции соотношения международного и внутригосударственного права. Согласно же ч. 2 ст. 10 ТК РФ если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора. Данная норма отдает во всех случаях приоритет международным договорам по сравнению с нормами внутригосударственного трудового законодательства (в отличие от ч. 2 ст. 8 ТК Беларуси, ст. 9 ТК Армении, ч. 3 ст. 2 ТК Казахстана, в которых приоритет международных договоров установлен только по отношению к трудовому кодексу и ч. 3 ст. 3 ТК Кыргызстана, где верховенство отдается международной норме по отношению к иным источникам только в случае, если ратифицированным международным договором установлены более благоприятные для работника правила). На первый взгляд, Россия более последовательно проводит идею общепризнанного принципа *Pacta sunt servanda*, в отличие от Армении, Беларуси, Казахстана и Кыргызстана. Но при более внимательном взгляде российский законодатель в ч. 2 ст. 10 ТК РФ не в полной мере учитывает отраслевой универсальный принцип *in favorem*, когда уровень гарантий работникам в национальных нормах трудового права порой может превосходить международно-правовые обязательства и в этих случаях должны действовать внутригосударственные правила, а также различия в иерархии и видах самих международных договоров, что влияет и на вопрос об их юридической силе и соотношении с национальными актами законодательства.

Прежде чем выработать и обосновать собственный вариант решения проблемы соотношения международных договоров с национальным трудовым законодательством и вопроса о месте международных договоров в системе источников трудового права, поясним, что нами разделяется интегративный (умеренно дуалистический) подход, учитывающий достоинства как монистической, так и дуалистической концепций взаимодействия международного и внутригосударственного права. Основываясь на этом подходе к вопросу о взаимодействии международных договоров о труде и национального законодательства, можно констатировать следующие **ключевые моменты**:

- международный договор, в отношении которого государство – член ЕАЭС или самим Союзом в установленном порядке вы-

ражено согласие на участие в нем, становится для него юридически обязательным;

- с момента вступления в силу для государства – члена ЕАЭС или самого Союза международного договора (во всяком случае – самоисполнимого) он включается в их правовую систему и должен исполняться в отношениях как с другими субъектами международного права, так и с другими лицами (в том числе субъектами трудового права) на соответствующей территории;
- государственные органы государств – членов ЕАЭС и уполномоченные надгосударственные органы ЕАЭС сами определяют способ, с помощью которого обеспечивается исполнение международного договора, если иное не предусмотрено в этом договоре;
- трансформация (имплементация) норм международного договора в нормы внутригосударственного права не превращает международный договор в акт национального законодательства, хотя и включает его в национальную правовую систему, обеспечивает исполнение первого и его согласование с национальным законодательством государства;
- если государство в лице его компетентных органов не осуществило качественную трансформацию (имплементацию) конвенционных норм международного права в свою внутригосударственную систему, возникает несоответствие (противоречие, коллизия) норм трудового права и международных трудовых стандартов, предусмотренных соответственно внутригосударственным актом и международным договором, которую необходимо разрешить.

Рассмотрим теперь, как эти моменты отражены в законодательстве Беларуси и других государств – членов ЕАЭС.

Напомним, что среди источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений в ст. 7 ТК Беларуси международные договоры не упоминаются. В указанной статье перечислены только национальные источники (Конституция, ТК и другие акты законодательства о труде, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты, трудовые договоры), что не вытекает из названия статьи. Такой подход белорусского законодателя был бы логичен, если бы он последовательно проводил идею классической дуалистической концепции, состоящей в том, что международное право (включая

и такой его источник, как международный договор) самодостаточно и изолированно от национальной правовой системы (включая и отрасль трудового права). Но анализ ст. 8 ТК Беларуси и иных законодательных актов говорит об ином: белорусский законодатель предусматривает возможность прямого применения международных договоров, участницей которых является Республика Беларусь.

Так, ч. 2 ст. 8 ТК Беларуси (в редакции Закона от 08.01.2014 № 131-З) регулирует соотношение международных договоров Республики Беларусь и данного кодекса. Приоритет в этом случае отдается международному договору. Вступившие в силу международные договоры признаются частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства и, как правило, подлежат непосредственному применению. Под непосредственным применением норм международного договора следует понимать прямое регулирование этим договором трудовых и связанных с ними отношений, не требующее принятия какого-либо развивающего его положения внутригосударственного акта.

Рассмотрим теперь, насколько корректно белорусский законодатель признает вступившие в силу международные договоры частью действующего на территории Республики Беларусь законодательства (ч. 2 ст. 20 Закона об НПА, ч. 2 ст. 33 Закона «О международных договорах»). Полагаем, что такой подход лежит в русле монистической концепции взаимодействия международного и национального права и не учитывает их автономности и относительной самостоятельности. Если признать, что ратифицированная конвенция МОТ стала частью законодательства о труде и даже приобрела юридическую силу закона, это означало бы, что последующий закон мог бы отменить ту или иную норму конвенции МОТ, внести в нее изменения и дополнения, но это не так. Единственное, что может сделать белорусский законодатель с конвенцией – это ее денонсировать, но процедура денонсации конвенций МОТ весьма затруднена и такая возможность возникает, как правило, один раз в 10 лет, тогда как национальный закон Парламент может отменить, изменить или дополнить в любой момент. Даже тот факт, что по сложившейся практике нормотворческого процесса ратифицируемый международный договор, как правило, включается в текст ратифицирующего его закона, не «превращает» его (этот договор)

в акт национального законодательства, а значит, и не следует считать его частью внутреннего законодательства. Даже теоретически невозможно представить, чтобы Национальное собрание Республики Беларусь для оправдания невыполнения ранее ратифицированного международного договора, внесло изменение в закон о ратификации, исключив из текста международного договора какую-либо статью. В практике таких случаев пока не было и, вероятно, не произойдет, так как в противном случае это привело бы к нарушению императивных норм международного права, в особенности общего принципа международного права *Pacta sunt servanda*.

Итак, более корректно считать нормы международных договоров, в которых участвует Республика Беларусь, частью действующего права (правовой системы) или частью системы источников права. Кроме того, поскольку в результате вступления в силу для Республики Беларусь международного договора его нормы становятся частью действующего права, то, следовательно, и сам международный договор становится частью системы источников права Республики Беларусь (в том числе трудового).

Обратимся к вопросу соотношения международных договоров и национального законодательства (в том числе трудового) в законах других государств – членов ЕАЭС.

Согласно ч. 1 ст. 5 Закона «О международных договорах Республики Армения» от 27.03.2007 международный договор, вступивший в силу в установленном настоящим Законом порядке, является составной частью правовой системы Армении. Нормы вступившего в силу международного договора на территории Республики Армения действуют непосредственно¹⁰²⁷. В соответствии же со ст. 9 ТК Армении если международным договором установлены иные нормы, чем предусмотренные настоящим Кодексом, применяются нормы договора. В части 2 ст. 5 Закона «О международных договорах Республики Армения» аналогичная норма более корректно говорит о приоритете *ратифицированных* международных договоров по отношению к законам (в том числе ТК Армении). Если международным договором Республики Армения, *утвержденным* в установленном настоящим Законом порядке, устанавливаются иные нормы, чем предусмотрен-

¹⁰²⁷ Сайт Парламента Респ. Армения [Электронный ресурс]. URL:<http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2953&lang=rus> (дата обращения: 20.01.2017).

ные нормативными указами, распоряжениями Президента Армении, постановлениями или ведомственными нормативными актами Правительства, то применяются нормы утвержденного международного договора (ч. 3 ст. 5 того же Закона). Как видим, армянский законодатель, исходя из все той же умеренно дуалистической концепции, правильно проводит дифференциацию соотношения межгосударственных международных договоров (которые, как правило, подлежат ратификации), межправительственными и межведомственными международными договорами, которые проходят процедуру утверждения, с соответствующими внутригосударственными НПА.

Правило ч. 3 ст. 2 ТК Казахстана почти дословно воспроизводит норму ч. 2 ст. 8 ТК Беларуси, но более корректно уточняет, что приоритет перед ТК имеет не любой международный договор, а только ратифицированный Республикой Казахстан (т. е. такой, в отношении которого принят закон о ратификации). Аналогичное правило о приоритете ратифицированных международных договоров по отношению ко всем законам закреплено в ч. 2 ст. 6 Закона Республики Казахстан «О правовых актах». Кроме того, в той же ч. 3 ст. 2 ТК Казахстана определен механизм применения самоисполнимых ратифицированных международных договоров: они применяются к трудовым отношениям непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона. К сожалению, ни в ТК Казахстана, ни в Законе Республики Казахстан «О международных договорах» нет правил о соотношении иных (не ратифицированных) международных договоров, заключенных Казахстаном путем утверждения, подписания или присоединения, с национальным законодательством в случае их противоречия. Данный пробел в законодательстве Казахстана требует устранения.

Согласно ч. 2 ст. 3 ТК Кыргызстана межгосударственные договоры и иные нормы международного права, ратифицированные Кыргызской Республикой, являются составной и непосредственно действующей частью законодательства Кыргызской Республики. Здесь мы видим тот же недостаток, что и в законодательстве Беларуси. Строго говоря, международные договоры, а равно и иные нормы международного права не могут быть частью внутригосударственного законодательства, но могут признаваться частью действующего права (правовой систе-

мы) или источников права. В соответствии же с ч. 3 ст. 3 ТК Кыргызстана если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными НПА Кыргызской Республики, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров. Данное правило представляется весьма удачным, так как во-первых, оно отдает приоритет ратифицированным международным договорам по отношению к НПА и договорам более низкой юридической силы; во-вторых, упоминает про принцип *in favorem*, который также должен учитываться для разрешения возможных коллизий между нормами международного и национального трудового права. При этом в Законе «О международных договорах Кыргызской Республики» никаких норм о разрешении возможных коллизий между международными договорами и внутригосударственными актами нет.

Важнейшие правила по вопросу соотношения международных договоров и национального законодательства о труде российский законодатель закрепил в ст. 10 ТК РФ. Часть 1 данной статьи предусматривает, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Данная норма корреспондирует со ст. 15 Конституции РФ. Российский законодатель пошел дальше армянского и признал частью своей правовой системы не только нормы международного права, в том числе содержащиеся в международных договорах, но и общепризнанные принципы международного права. Часть 2 ст. 10 ТК РФ весьма напоминает ч. 2 ст. 8 ТК Беларуси и ст. 9 ТК Армении и предусматривает, что если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора. По части 2 ст. 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» если международным договором Российской Федерации (к таковым по ч. 2 ст. 3 относятся не только межгосударственные, но и межправительственные и межведомственные международные договоры) установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Как видим, российский законодатель в ТК (также как и белорусский) в отличие от ТК Казахстана и Кыргызстана не проводит различий в видах международных договоров, которым отдается приоритет по сравнению с национальным (в том числе трудовым) законодательством. Такой подход, на наш взгляд, не в полной мере учитывает уровень выражения согласия государственных органов (от имени России, от имени Правительства или министерства, ведомства) на обязательность тех или иных международных договоров. Представляется более обоснованным подход, избранный казахстанским и кыргызским законодателями, который с небольшими модификациями можно было бы взять за основу будущей гармонизации.

С учетом вышеизложенного предлагаем в законах о международных договорах государств – членов ЕАЭС закрепить следующую унифицированную норму:

«Общепризнанные принципы международного права и вступившие в силу международные договоры являются частью действующего права (вариант: системы источников правового регулирования) и подлежат непосредственному применению.»

Кроме того, учитывая тот факт, что международные договоры о труде Республики Беларусь, а также документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права, входят в систему источников трудового права и даже подлежат непосредственному применению в случае обнаружения коллизий и пробелов в правовом регулировании отношений в сфере труда, их необходимо закрепить в перечне источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений в ст. 7 ТК Беларуси. В связи с этим предлагается изложить ч. 1 ст. 7 ТК в новой редакции, закрепив в ней и международно-правовые источники, в том числе международные договоры Республики Беларусь.

Теперь перейдем к обоснованию места международных договоров о труде в системе источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Австрийский исследователь А. Фердросс допускал существование противоречий между нормами общего международного права и внутригосударственным правом¹⁰²⁸. Российский уче-

¹⁰²⁸ Фердросс А. Международное право / пер. с нем. Ф. А. Кублицкого и Р. Л. Карышкиной ; под ред. и с предисл. Г. И. Тункина. М. : Изд-во иностр. лит-ры, 1959. С. 95.

ный С. В. Черниченко верно обращает внимание на малоразработанную проблему «уровня выражения воли, воплощаемой в правовых нормах». По мнению того же ученого, «этот уровень определяется тем, от чьего имени официально провозглашены соответствующие нормы – от имени государства, какого-либо органа государства, организации и т. д.»¹⁰²⁹. Развивая данную идею, приходим к важному концептуальному выводу о том, что место того или иного международного договора в системе источников трудового права зависит в первую очередь от уровня, на котором было выражено согласие государства на обязательность для него этого договора.

Согласно Конституциям и законам о международных договорах государств – членов ЕАЭС не допускается заключение международных договоров, противоречащих Основному Закону. Данная норма определяет ориентир национального законодательства на международно-правовые стандарты, но одновременно охраняет суверенитет государства и подчеркивает верховенство Конституции по отношению к международным договорам и всем национальным источникам права. Толкование ст. 8 Конституции Беларуси позволило Г. А. Василевичу сделать вывод о том, что «международный договор Республики Беларусь, который вступил в силу, обладает юридическим верховенством по отношению к другим подконституционным актам (законам, декретам, указам, постановлениям и др.)»¹⁰³⁰. Данный подход нуждается в уточнениях для международных соглашений, участие в которых со стороны государства было выражено подзаконными актами, поскольку юридическая сила таких соглашений увязана с юридической силой соответствующих внутригосударственных актов. Представляется верным мнение А. И. Семешко о том, что «вопрос о приоритете применения международных договоров РФ по отношению к российским национальным нормам необходимо решать дифференцированно, с учетом существования всего разнообразия как международных договоров, так и российских нормативных актов»¹⁰³¹, что актуально и для других государств – членов ЕАЭС.

¹⁰²⁹ Черниченко С. В. Международное право: современные теоретические проблемы. М. : Междун. отнош., 1993. С. 23.

¹⁰³⁰ Василевич Г. А. Комментарий к закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Минск : ООО «Интерпрессервис», 2003. С. 93.

¹⁰³¹ Семешко А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2009. С. 25.

Напомним действующее в Беларуси правило о том, что нормы права, содержащиеся в международных договорах Республики Беларусь, имеют силу того НПА, которым выражено согласие Республики Беларусь на обязательность для нее соответствующего международного договора (ч. 2 ст. 33 Закона «О международных договорах Республики Беларусь» и ч. 2 ст. 20 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»). Л. В. Павлова скептически относится к этому правилу, обращая внимание на то, что в данном случае международный договор может быть отменен в одностороннем порядке последующим национальным НПА на основании принципа *lex posterior derogate priori*¹⁰³². Г. А. Василевич также убежден, что данное правило в случае расхождения международных договоров и законов неприменимо, приоритетом должны пользоваться нормы международных договоров¹⁰³³.

Разделяя в целом данный подход, отметим, что в новой редакции ч. 2 ст. 8 ТК Беларуси закреплено правило о приоритете международного договора по сравнению с иными правилами, содержащимися в данном кодексе. Схожее правило закреплено в ТК Армении и ТК РФ (но приоритет распространен не только на ТК, но и на иные акты законодательства). Более обоснован подход законодателей Казахстана и Кыргызстана, отдающих приоритет по сравнению с ТК нормам *ратифицированных* международных договоров, согласие государства на обязательность которых выражено *путем принятия закона*.

Систематическое толкование норм вышеуказанных белорусских законов и подходов казахстанского и кыргызского законодателей позволяет сделать вывод о том, что **международный договор должен иметь приоритет по отношению к акту, которым выражено согласие на его обязательность**. Помимо приведенного выше нормативного подкрепления, такой подход может быть обоснован еще и следующими доводами. В изданном единолично НПА государственного органа выражена лишь его воля,

¹⁰³² Павлова Л. В. Имплементация договорных обязательств Республики Беларусь в национальном законодательстве // Моск. журн. междунар. права. 2006. № 1. С. 201–207.

¹⁰³³ Василевич Г. А. Конституция и международные договоры белорусского государства как основа деятельности Конституционного Суда Республики Беларусь // Имплементация норм международного права в национальное законодательство: теория и практика : III Междунар. науч.-практ. конф. Минск : РУП «Белполиграф», 2001. С. 9.

тогда как в процессе заключения международного договора происходит согласование волеизъявлений нескольких государств и (или) международных организаций. Такой подход избавит от проблем, когда последующий акт такой же юридической силы может отменить международный договор. Гарантией против этого также выступает ст. 27 Венской конвенции 1969 г., согласно которой участник не может ссылаться на положения своего внутреннего права в качестве оправдания для невыполнения им договора¹⁰³⁴.

Таким образом, несмотря на то что любые международные договоры, заключенные с соблюдением компетенции государственного органа и процедурных правил, должны исполняться, полагаем, что нельзя все договоры поставить на одну ступень в системе источников трудового права. Государства – члены ЕАЭС заключают договоры на различных уровнях (межгосударственные, межправительственные и межведомственные, а в Кыргызстане – и межпарламентские), соответственно предусмотрены разные способы имплементации международных норм. Например, межведомственный или межправительственный договор по общему правилу не может быть выше по юридической силе закона, так как органы власти, уполномоченные заключать данные международные договоры, обладают ограниченной компетенцией, предоставленной высшими органами государства; они вправе представлять интересы государства только в отдельной сфере. Исключение составляют лишь межправительственные договоры, которые в последующем были ратифицированы законом. Итак, международные договоры имеют приоритет над актами внутригосударственного законодательства, которыми выражено согласие на обязательность договора, а также актов более низкой юридической силы.

С учетом вышеизложенного и принципа примата имплементированных норм международного права над соответствующими нормами внутригосударственного законодательства предлагаем закрепить в законах о международных договорах государств – членов ЕАЭС следующее правило:

«Нормы права, содержащиеся в международных договорах, имеют приоритет по отношению к нормам актов

¹⁰³⁴ Сайт ООН [Электронный ресурс]. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/law_treaties.shtml (дата обращения: 20.01.2017).

законодательства, имеющим равную или более низкую юридическую силу по отношению к нормативным правовым актам того государственного органа, которым выражено согласие государства на обязательность для него соответствующего международного договора.».

Помимо корректировок в законах о международных договорах государств – членов ЕАЭС в данном вопросе потребуется унифицировать и нормы ТК.

С учетом вышеприведенных аргументов и сравнительного анализа предлагаем дополнить ст. 9 ТК Армении, ст. 8 ТК Беларуси, ст. 2 ТК Казахстана, ст. 3 ТК Кыргызстана и ст. 10 ТК РФ новой частью следующего содержания:

«Нормы права, содержащиеся в международных договорах о труде, если они не ухудшают правовое положение работников, имеют приоритет по отношению к нормам актов трудового законодательства и иных актов (договоров), содержащих нормы трудового права, имеющим равную или более низкую юридическую силу по отношению к нормативным правовым актам того государственного органа, которым выражено согласие государства на обязательность для него соответствующего международного договора.».

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о сложном, дифференцированном расположении международных договоров в системе источников трудового права государств – членов ЕАЭС, а именно:

- **межгосударственные (иногда межправительственные) договоры, ратифицированные законом**, в том числе конвенции МОТ, в системе источников трудового права по юридической силе ниже Конституции, но имеют приоритет перед ТК, законами и подзаконными НПА;
- **международные договоры, подлежащие утверждению или присоединению к которым оформлено указом Президента**, в системе источников трудового права по своей юридической силе ниже законов и декретов Президента (в Беларуси), законов Президента (в Казахстане), но имеют приоритет по отношению к указам Президента и подзаконным НПА. В качестве примера можно привести Конвенцию о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию, в Европейском регионе, заключенную 11.04.1997 под эгидой

Совета Европы и ЮНЕСКО¹⁰³⁵, к которой присоединение оформлено Указом Президента Республики Беларусь от 04.01.2002 № 5¹⁰³⁶;

- **межправительственные договоры, заключенные Правительством (без ратификации)**, имеют приоритет над постановлениями Правительства и иными подзаконными НПА, но ниже законов, декретов и указов Президента. Примером такого договора является Соглашение между Правительством Республики Беларусь и Правительством Республики Армения о временной трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих за пределами своих государств от 19.07.2000¹⁰³⁷;
- **межведомственные договоры в сфере труда** имеют приоритет над ведомственными НПА министерств и иных республиканских органов государственного управления и уступают по юридической силе законам, указам Президента, постановлениям Правительства. Примером таких договоров: заключенное в г. Минске 15.03.2011 Соглашение между Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерством здравоохранения Республики Беларусь, Министерством финансов Республики Беларусь и Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации о применении Договора между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о сотрудничестве в области социального обеспечения от 24 января 2006 г.¹⁰³⁸, а также заключенное в г. Бишкеке 11.10.2008 Соглашение о сотрудничестве в социально-трудовой сфере между Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерством труда и социального развития Кыргызской Республики¹⁰³⁹.

При определении приоритета международных договоров о труде над одноуровневыми или более низкими по юридической силе актами национального законодательства о труде важно учитывать общеотраслевой принцип *in favorem*, на что верно обращал

¹⁰³⁵ Сайт Совета Европы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007f2f5?desktop=true> (дата обращения: 20.01.2017).

¹⁰³⁶ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2002. № 5. 1/3370.

¹⁰³⁷ Там же. 2002. № 141. 3/545.

¹⁰³⁸ Там же. 2011. № 41. 3/2674.

¹⁰³⁹ Там же. 2008. № 253. 3/2165.

внимание белорусский ученый Н. Г. Юркевич¹⁰⁴⁰, а также вытекает из п. 8 ст. 19 Устава МОТ¹⁰⁴¹ и частично учтено в ТК Кыргызстана.

В заключение параграфа следует обратить внимание на то, что предложенная выше взаимная иерархия международных договоров о труде и актов трудового законодательства опирается на монистическую и умеренно дуалистическую концепции взаимодействия международного и внутригосударственного права, что в наибольшей степени соответствует сложившимся правовым традициям государств – членов ЕАЭС.

Подводя итоги по гл. 4 данной работы, сформулируем следующие основные выводы:

- теоретически обосновано, что международное трудовое право – это сложный правовой феномен, который может рассматриваться в широком и узком смысле слова. Международное трудовое право *в широком смысле* есть собирательное понятие, охватывающее международное публичное трудовое право и международное частное трудовое право, а *в узком смысле* – это международное публичное трудовое право;
- к *источникам международного трудового права* относятся: 1) документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда; 2) международные договоры о труде; 3) международно-правовые обычаи; 4) международно-правовые акты и документы региональных надгосударственных органов, носящие рекомендательный характер; 5) акты национального законодательства (в отношении международного частного трудового права – коллизионные нормы трудового законодательства, определяющие регулирование трудовых и связанных с ними отношений с иностранным элементом); 6) судебная и арбитражная практика в той части, в которой она содержит нормативные предписания; 7) правовые доктрины;
- проведена и углублена классификация источников международного трудового права по шести важнейшим критериям: по числу субъектов, участвовавших в нормотворчестве; по адресатам правовых предписаний и характеру регулируемых

¹⁰⁴⁰ Юркевич Н. Г. О проекте Трудового кодекса Беларуси // Право и современность. Изменения в государственной и правовой системах Республики Беларусь и Польской Республики : сб. науч. тр. Минск : БГУ, 1998. С. 123.

¹⁰⁴¹ Устав МОТ и Регламент Международной Конференции Труда. Женева : МБТ, 2002. 102 с.

отношений; по правовой природе и юридической форме; по юридическому значению; по степени обязательности правовых предписаний; по сфере действия;

- сформулировано доктринальное определение общепризнанных принципов международного права в сфере труда и на основе анализа универсальных международно-правовых источников обобщена и сформулирована система из 10 общепризнанных принципов международного права в сфере труда;
- на базе выявленных признаков и с учетом отраслевой специфики сформулировано доктринальное определение международного договора о труде;
- проведена классификация международных договоров о труде по пяти основным критериям, а также международно-правовых источников, сформированных в рамках МОТ, по двум дополнительным признакам;
- выявлены две современные тенденции в нормотворчестве МОТ (сокращение принимаемых новых конвенций и рекомендаций, систематизация ранее принятых конвенций путем принятия рамочных);
- обосновано решение проблемы соотношения источников международного трудового права с источниками национального трудового права на основе умеренно дуалистической концепции с приматом общепризнанных принципов международного права над всем национальным законодательством о труде, а международных договоров о труде, участником которых является государство – член ЕАЭС – над актами национального трудового законодательства, которые равны или уступают по юридической силе НПА того государственного органа, которым выражено согласие данного государства на обязательность для него соответствующего международного договора.

Глава 5

ФОРМИРОВАНИЕ НАДНАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ПРАВА И ПУТИ ГАРМОНИЗАЦИИ СИСТЕМ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

§ 1. ПОНЯТИЕ, ФОРМЫ И СПОСОБЫ ТРУДОПРАВОВОЙ ИНТЕГРАЦИИ

Понятие «интеграция» (от лат. *integrare*) означает восстановление, восполнение целого. Следовательно, это некий процесс, связанный с динамикой, а не статикой. Данное явление, находившееся в поле зрения государствоведов, политологов, экономистов и правоведов трактуется различным образом. Для одних оно – непрекращающийся процесс, для других – конечный результат, для третьих – процесс, приводящий к результату¹⁰⁴². Интеграция бывает экономическая, политическая, социокультурная, правовая. Правовая интеграция, которая может сопровождаться экономической и политической интеграцией, непосредственно связана с процессами гармонизации и унификации систем права и законодательства интегрирующихся государств.

В литературе по международному праву и сравнительному правоведению используют различные термины для обозначения приближения национальных систем права к общему знаменателю («сближение», «гармонизация», «унификация»). Термин «унификация», согласно словарным определениям, означает «приведение чего-л. к единой системе, форме, к единообразию»¹⁰⁴³, тогда как слово «гармонизация» имеет более узкий смысл¹⁰⁴⁴. Порой термин унификация используется и в смысле приведения к единой системе различных явлений из смежных отраслей права¹⁰⁴⁵.

¹⁰⁴² Тушинский И. Основные теории международной интеграции и их применимость к интеграционным процессам в рамках Евразийского экономического сообщества // Юстыцыя Беларусі. 2013. № 10. С. 8.

¹⁰⁴³ Словарь иностранных слов. 7-е изд., перераб. М.: Рус. яз., 1980. С. 527.

¹⁰⁴⁴ Там же. С. 114.

¹⁰⁴⁵ Таранова Т. С. Проблемы унификации доказывания в гражданском и хозяйственном судопроизводстве: моногр. Минск: Интегралполиграф, 2008. С. 7.

Как верно отмечает С. Г. Дробязко, в условиях глобализации «действие объективного закона гармонизации законодательства неуклонно возрастает»; «проявляется оно на всех уровнях правовой системы: национальной, межнациональной, двух и более систем, правовых систем региона, международной правовой системы...»¹⁰⁴⁶.

Понятия гармонизации и унификации, хотя и близки, но не идентичны. По мнению Л. В. Павловой, «если первая означает способ обеспечения единства в многообразии и выражается в разработке единых принципов и институтов при сохранении национальной специфики трактовки правовых предписаний, то вторая – процесс включения в национальную правовую систему единых норм, заменяющих прежние действующие нормы»¹⁰⁴⁷. М. В. Лушникова основное различие международной унификации и гармонизации усматривает в следующем: если первая – «совокупность различных способов, с помощью которых создаются единообразные (унифицированные) нормы международного права, нормы-принципы, обеспечивающие единое правовое пространство для различных государств, правовых систем», то вторая «основывается на международном обязательстве государства согласовывать общие подходы, концепции развития национальных законодательств, осуществлять координацию законодательной политики в отдельных отраслях национального права при сохранении за государствами большего или меньшего простора для собственного правового регулирования»¹⁰⁴⁸.

Украинский исследователь С. В. Дрижчана, сопоставляя гармонизацию и адаптацию законодательства Украины с правом ЕС, полагает, что гармонизация – понятие более широкое и охватывает адаптацию и имплементацию законодательства как

¹⁰⁴⁶ Дробязко С. Г. Усиление роли гармонизации законодательства в условиях глобализации – важнейшая закономерность права как системы // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / НЦЗПИ Респ. Беларусь ; редкол. В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. Минск : ФУАинформ, 2013. Вып. 8. С. 48.

¹⁰⁴⁷ Участие Республики Беларусь в кодификации и прогрессивном развитии международного права / И. А. Барковский [и др.]; под ред. Ю. А. Лепешкова. Минск : Бизнесофсет, 2011. С. 17.

¹⁰⁴⁸ Лушникова М. В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. 2009. № 4. С. 44.

части общего процесса гармонизации¹⁰⁴⁹. Полагаем, что родовидовыми отношениями указанные категории вряд ли могут быть охарактеризованы. Ведь имплементация – категория международного права, которая трактуется в юридических словарях как «фактическая реализация международных обязательств на внутригосударственном уровне; осуществляется путем трансформации международно-правовых норм в национальные законы и подзаконные акты»¹⁰⁵⁰. Причем имплементация может осуществляться не только путем внедрения (трансформации) в трудовое законодательство международно-правовых норм (обязательств), но и путем унификации (а не гармонизации) тех или иных трудовправовых моделей. В свою очередь, гармонизация выражается в более мягких формах сближения национального законодательства как с международными трудовыми стандартами (через учет рекомендаций), путем опоры на модельные (типовые) законы, так и с иными национальными трудовыми системами (к примеру, путем учета зарубежного законодательского опыта). Кроме того, есть сомнения в юридической востребованности термина «адаптация» как составной части категории «гармонизация законодательства», поскольку в государствах – членах ЕАЭС он мало употребим. Для сравнения отметим, что законом Украины от 21.11.2002 № 228-IV была одобрена Концепция Общегосударственной программы адаптации законодательства Украины к законодательству Европейского Союза», в которой адаптация законодательства Украины к законодательству ЕС была определена как поэтапное принятие и введение НПА Украины, разработанных с учетом законодательства ЕС¹⁰⁵¹. Из данного легального определения видно, что особой смысловой разницы между гармонизацией путем учета в национальном законодательстве права ЕС и адаптацией первого ко второму нет. По существу это два тождественных понятия.

И. В. Шестерякова различает три формы трудовправовой интеграции (глобальная, региональная и субрегиональная), а также четыре ее стадии: сближение; гармонизацию; унификацию

¹⁰⁴⁹ Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : моногр. / Н. М. Хуторян [і інш.]; відп. ред. Н. М. Хуторян. К. : ТОВ «Вид-во “Юрид. Думка”», 2008. С. 35.

¹⁰⁵⁰ Юридический энциклопедический словарь / под общ. ред. В. Е. Крутских. 3-е изд., перераб. и доп. М. : ИНРФА-М, 2004. С. 142.

¹⁰⁵¹ Web-версия. Законодательство стран СНГ [Электронный ресурс]. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=29494 (дата обращения: 20.01.2017).

и интеграцию. Под данным понятием ученый понимает «процесс взаимного приспособления трудового законодательства государств на основе международных трудовых норм, путем сближения, гармонизации и унификации»¹⁰⁵². Выделяя соответственно три стадии трудовправовой интеграции, И. В. Шестерякова видит различия между ними в том, что «сближение определяется как процесс выражения волеизъявления государств о необходимости трудовправовой интеграции»; «гармонизация – это процесс согласования национального трудового законодательства интегрирующихся государств путем принятия модельных, типовых законов»; «унификация рассматривается как принятие единообразного нормативного правового акта в сфере труда»¹⁰⁵³. В отношении выделения такой «стадии» трудовправовой интеграции, как сближение, усматривается некоторая логическая неувязка. Если сближение – это процесс выражения волеизъявления государств о необходимости трудовправовой интеграции, то как оно может быть стадией этой интеграции, если она по существу еще не началась, а имеет место лишь волеизъявление государств о ее необходимости? Кроме того, гармонизация законодательства не всегда предполагает взаимное сближение законодательств интегрирующихся государств. Иногда это сближение носит односторонний характер, как, например, в адаптации законодательства Украины к праву ЕС.

А. С. Мрих под трудовправовой интеграцией государств предлагает понимать «процесс сближения правовых систем экономически интегрирующихся государств, осуществляемый путем имплементации положений международных договоров или актов международных организаций, целью которого является решение социально-экономических проблем экономической интеграции»¹⁰⁵⁴. В предложенном определении вызывают возражения три момента. Во-первых, спорна увязка трудовправовой интегра-

¹⁰⁵² Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : моногр. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С. 138.

¹⁰⁵³ Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. М., 2011. С. 31.

¹⁰⁵⁴ Мрих А. С. Трудовправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. С. 9.

ции только с экономической интеграцией государств, тогда как она может сопровождать и политическую интеграцию, что произошло как в ЕС в 1990-е гг., так и в Союзном государстве Беларуси и России. Во-вторых, решение социально-экономических проблем происходит не только в рамках трудовправовой, но и социально-обеспечительной интеграции. В-третьих, из данного определения выпал такой способ трудовправовой интеграции, как учет зарубежного опыта одного из интегрирующихся государств другим. К примеру, ТК Беларуси 1999 г. в ст. 22 и 23 воспринял ряд норм о недействительности трудового договора и его условий из ст. 93 и 94 ТК Кыргызстана 1997 г., а ТК Кыргызстана 2004 г. был существенно сближен терминологически и содержательно с ТК России 2001 г. (легальное определение трудового договора, термин «наниматель» заменен на «работодатель» и многие другие нормы). Причем никаких международных договоров и актов международных организаций, обязывающих Беларусь или Кыргызстан к такому сближению, не существовало.

А. С. Мрих не без основания полагает, что «сближение правовых систем является родовым понятием по отношению к понятиям гармонизации и унификации правовых систем»¹⁰⁵⁵. Иной точки зрения придерживается коллектив казахстанских ученых-юристов совместно с А. М. Куренным, которые считают необходимым «выработать единое понятие гармонизации трудового законодательства, которое... следует понимать как сближение национальных трудовых законодательств, но не их унификацию»¹⁰⁵⁶.

Представляется более обоснованным подход Л. В. Павловой, М. В. Лушниковой, к которому примкнул А. С. Мрих о том, что сближение трудовправовых систем может быть в форме как унификации, так и гармонизации. Основное отличие между сравниваемыми явлениями, на наш взгляд, состоит в том, что если унификация сводится к приведению законодательства и права к единой системе, форме, к единообразию, то гармониза-

¹⁰⁵⁵ Мрих А. С. Трудовправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / УрГЮУ. Екатеринбург, 2017. С. 9.

¹⁰⁵⁶ Отдельные правовые аспекты в сфере регулирования трудовых отношений и социального партнерства : моногр. / Т. М. Абайделинов [и др.]. – Алматы, 2016. С. 145.

ция – это более мягкий способ сближения национальных законодательств и правовых систем, состоящий в выработке общих подходов, моделей регулирования, допускающих определенные расхождения в национальном регулировании.

По мнению А. К. Надировой, «для государств – участников ЕАЭС на данном этапе актуальна не только правовая интеграция международных стандартов труда, но и создание условий для гармонизации законодательства в рамках евразийской интеграции»¹⁰⁵⁷. В другом месте этой же работы автор пишет уже о необходимости не только гармонизации, но и унификации трудового законодательства»¹⁰⁵⁸, а в другой работе А. К. Надировой было сделано весьма спорное утверждение о том, что «одним из способов гармонизации является унификация внутреннего права»¹⁰⁵⁹. Полагаем, что на современном этапе евразийской интеграции между государствами – членами ЕАЭС наиболее перспективно вести речь о региональной трудовоправовой интеграции в форме гармонизации, но никак не об унификации трудового законодательства. В этом вопросе мы согласны с мнением Т. М. Абайдельдинова, А. М. Куренного, С. Ж. Сулейменовой и др.¹⁰⁶⁰

Под *трудоправовой интеграцией*, на наш взгляд, следует понимать процесс сближения систем трудового законодательства, иных источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также содержащихся в них норм трудового права, обусловленный объединением нескольких государств в целях проведения между ними согласованной социально-экономической политики.

Формами трудовоправовой интеграции (в том числе сближения трудового законодательства) выступают унификация и гармонизация трудовоправовых систем, в том числе трудовых кодексов, иных НПА, содержащих нормы трудового права, и иных

¹⁰⁵⁷ Надинова А. К. Гармонизация трудового права в условиях евразийское региональной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2016. С. 13, 230.

¹⁰⁵⁸ Там же. С. 17.

¹⁰⁵⁹ Надинова А. К. Современные тенденции развития трудового права Республики Казахстан в условиях глобализации и международной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2013. С. 209.

¹⁰⁶⁰ Отдельные правовые аспекты в сфере регулирования трудовых отношений и социального партнерства : моногр. / Т. М. Абайдельдинов [и др.]. Алматы, 2016. С. 145–147.

источников трудового права. Основное отличие между этими формами состоит в том, что если *унификация* сводится к приведению законодательства и права к единой системе, форме, к единообразию, то *гармонизация* – это более мягкий способ сближения национальных законодательств и правовых систем, заключающийся в выработке общих подходов, моделей, допускающих некоторые расхождения в национальном регулировании.

Трудоправовая интеграция может осуществляться различными *способами*: 1) путем принятия модельных и типовых законодательных актов, актов надгосударственных органов, имеющих рекомендательное значение или прямое действие на территории нескольких государств; 2) посредством заключения международных договоров, устанавливающих общие правила регулирования тех или иных отношений; 3) путем учета и заимствования (рецепции) опыта правового регулирования других государств и т. п.

Выбор той или иной формы и определенного способа трудово-правовой интеграции во многом зависит от степени глубины межгосударственных интеграционных процессов. На этапе экономической интеграции, предполагающей объединение рынков товаров, капитала, услуг и рабочей силы, достаточно более мягких форм правовой интеграции в форме гармонизации (преимущественно путем принятия модельных актов, документов рекомендательного характера, частичного взаимного учета законодательного опыта). При переходе от экономической к политической интеграции может возникнуть потребность в унификации законодательства о труде (как это имело место в СССР, когда наряду с максимально унифицированными КЗоТами 1970-х гг. были приняты и действовали Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г.). Таким образом, вопрос об унификации трудового законодательства (а вместе с ним и кодексов) между Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией возникнет только в том случае, если государства-члены решат перейти от Евразийского экономического союза к Евразийскому союзу и (или) учредят в рамках ЕАЭС надгосударственный орган парламентского типа, передав ему часть своих законодательных полномочий.

§ 2. СБЛИЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И НАДНАЦИОНАЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЮЗНОМ ГОСУДАРСТВЕ БЕЛАРУСИ И РОССИИ

Два из пяти государств – членов ЕАЭС, а именно Беларусь и Россия, тесно связаны друг с другом не только общими историческими «корнями» и современными многосторонними интеграционными объединениями (ЕАЭС, СНГ), но и двусторонним союзом, имеющим признаки конфедерации. После распада СССР вышеуказанные страны апробировали на двусторонней основе три интеграционных объединения (Сообщество Беларуси и России на основании договора от 02.04.1996; Союз Беларуси и России на основании договора от 02.04.1997 и Устава, подписанного 23.05.1997, и, наконец, Союзное государство, учрежденное на основании договора от 08.12.1999).

По мнению белорусских исследователей В. Н. Артемовой и О. П. Марикова, высказанному ими в еще 1998 г., «существует по меньшей мере два основных пути сближения законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации: обязательный и факультативный, то есть оно возможно как посредством заключения международных унифицированных договоров или издания обязательных императивных правил соответствующим полномочным органом, так и с помощью использования различного рода моделей, типовых законов, имеющих рекомендательный характер»¹⁰⁶¹. Дальнейший опыт интеграции Беларуси и России показал, что даже обязательные для обоих государств способы сближения законодательств дают сбои (к примеру, заключаются международные договоры, которые затем не исполняются).

Как отмечают российские ученые Ю. А. Дмитриев и В. О. Мионов, существуют «два способа формирования единого правового пространства: унификация внутреннего законодательства России и Беларуси и создание единого законодательства Союзного государства. Унификация предполагает принятие единообразных нормативных актов каждым из государств – участников Союза либо принятие нормативного акта одним из участников по аналогии с нормативно-правовым актом другого участни-

¹⁰⁶¹ Артемова В. Н., Мариков О. П. Союз Беларуси и России: правовая природа и правосубъектность. Минск : Право и экономика, 1998. С. 22.

ка»¹⁰⁶². Правда, вывод данных авторов об имеющихся «определенных результатах» в унификации пенсионного законодательства и о том, что в Беларуси и России действуют сходные по своим положениям ТК¹⁰⁶³, представляется необоснованно оптимистичным, что применительно к трудовому законодательству будет аргументировано ниже.

В соответствии со ст. 31 Договора о создании Союзного государства от 08.12.1999 в Союзном государстве действуют унифицированное трудовое законодательство и законодательство в области социальной защиты населения и пенсионного обеспечения¹⁰⁶⁴. Приходится констатировать, что данная норма-цель в настоящее время в незначительной степени реализована и во многом не выполняется. Это обусловлено различными факторами политического, экономического и социального характера. Причем в последние годы наметилась негативная тенденция к еще большему расхождению в моделях трудового регулирования в Российской Федерации и Республике Беларусь.

Проблематика создания и функционирования Союзного государства была предметом ряда монографий и иных научных работ как белорусских, так и российских исследователей (И. И. Антонович, Е. П. Гуйда, С. В. Зайцев, И. Л. Кирилкина, С. В. Кузьмин, С. И. Куракина, М. В. Мясникович, Ю. Л. Недилько, В. И. Шабайлов)¹⁰⁶⁵. Вместе с тем сравнительный анализ отраслей трудового права Беларуси и России (за исключением отдельных его институтов, к примеру, трудового договора в кандидат-

¹⁰⁶² Дмитриев Ю.А., Миронов В. О. Нетипичная форма государственного устройства: конфедерация России и Беларуси // Государство и право. 2012. № 7. С. 89.

¹⁰⁶³ Там же. С. 89.

¹⁰⁶⁴ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 4. 2/118.

¹⁰⁶⁵ См., например: Куракина, С. И. Союзное государство Беларуси и России. Конституционно-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02. Челябинск, 2007. 31 с.; Мясникович М. В. Союзное государство: создание и перспективы устойчивого развития. Минск : НИЭИ Мин. экон. Респ. Беларусь, 2006. 279 с.; Недилько Ю.В. Союзное государство России и Беларуси: теоретические и историко-правовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Кубан. гос. агр. ун-т. Краснодар, 2004. 206 с.; Союзное государство Беларуси и России: история и современность / И. И. Антонович, С. М. Зайцев, С. В. Кузьмин. М. : Вече, 2014. 287 с.; Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития : моногр. / под науч. ред. В. И. Шабайлова. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2014. 216 с.

ских диссертациях В. В. Гуделя, Ж. Ю. Дорожиной¹⁰⁶⁶) не проводился и более общая проблема унификации источников трудового права Беларуси и России комплексно не исследовалась.

Унификация норм трудового права в форме принятия актов надгосударственными органами

Высшим Советом Сообщества Беларуси и России принят ряд важных решений, в частности, от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий»¹⁰⁶⁷. Данное решение отменило действовавший на основе национального законодательства каждой из стран порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении белорусских граждан в России и россиян в Беларуси. Документы (или их копии, заверенные в установленном порядке), выдаваемые в обоих государствах для реализации трудовых прав и социально-трудовых гарантий граждан, признаются в них без легализации (п. 1). В пункте 2 того же решения закреплено, что граждане государства выезда, осуществляющие трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, имеют равные права с его гражданами в оплате, охране и условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, других вопросах трудовых отношений.

В решении Высшего Совета Союза Беларуси и России от 22.01.1998 № 6 «О единых подходах при установлении минимальных размеров оплаты труда, пенсионного обеспечения, упорядочения выплат пособий и льгот для граждан Беларуси и России» было установлено, что в состав системы государственных минимальных социальных стандартов в Республике Беларусь и Российской Федерации включаются стандарты в сфере оплаты труда, пенсионного обеспечения, социального обслуживания и некоторые др. (п. 1), а также признано необходимым применять минимальный размер оплаты труда и минимальный

¹⁰⁶⁶ Гудель, В. В. Развитие законодательства о трудовом договоре в Беларуси, России и Украине: сравнительно-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук : НЦЗПИ. Минск, 2008. 133 с.; Дорожина, Ж. Ю. Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств – участников СНГ: на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Рос. прав. академия. М., 2009. 209 с.

¹⁰⁶⁷ Рэспубліка. 1997. 25 апр.

размер пенсии по старости, имея в виду их поэтапное приближение к величине прожиточного минимума (п. 2)¹⁰⁶⁸. В последующем национальное законодательство о минимальных государственных социальных стандартах Беларуси и России формировалось и развивалось с учетом этих положений.

Проблемы унификации норм трудового права между Беларусью и Россией посредством заключения международных договоров

Между Республикой Беларусь и Российской Федерацией заключен ряд международных договоров в сфере труда, как двусторонних, так и многосторонних (в рамках МОТ, СНГ, ЕАЭС). Ограничимся примерами двух двусторонних международных договоров, нацеленных на унификацию трудового законодательства.

В Договоре между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан от 25.12.1998 (ратифицирован Республикой Беларусь и Российской Федерацией 17.02.1999, вступил в силу 22.07.1999) содержится ряд важных правил по унификации законодательства о труде и социальном обеспечении, механизму самой унификации. Так, в соответствии со ст. 7 вышеуказанного Договора Договаривающиеся Стороны обеспечивают гражданам Беларуси и России равные права на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-правовых гарантий на территориях Беларуси и России. В части 2 той же статьи закреплено, что граждане Беларуси и России имеют равные права в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений. Трудовая деятельность регулируется на основе трудового договора (контракта) в соответствии с законодательством о труде. Договаривающиеся Стороны обеспечивают взаимное признание трудового стажа, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью граждан. По существу в вышеуказанных нормах Договора гражданам Беларуси и России данные государства предоставляют встречно национальный правовой режим, аналогичный правовому статусу сво-

¹⁰⁶⁸ Союз Беларуси и России (документы 1996–1998 гг.) / под общ. ред. В. Б. Долголева. Минск : Апп. исп. Союза Беларуси и России, 1999. С. 248–249.

их граждан. Согласно ст. 8 того же Договора гражданам Беларуси и России обеспечиваются равные права на социальное обеспечение, медицинскую помощь и доступ к услугам лечебно-оздоровительных учреждений на территориях Договаривающихся Сторон. Взаиморасчеты на оказание скорой и неотложной медицинской помощи и лечение социально значимых заболеваний не производятся. Весьма важное правило о механизме внутригосударственной унификации принятых Беларусью и Россией на себя взаимных обязательств было закреплено в ст. 9 данного Договора: Договаривающиеся Стороны должны были в течение 1999 г. привести действующее законодательство в соответствие с настоящим Договором¹⁰⁶⁹.

Значительные перспективы дальнейшей интеграции между Беларусью и Россией открывал Договор о создании Союзного государства (далее – СГ) от 08.12.1999 (далее – Договор 1999 г.)¹⁰⁷⁰. Хотя многие его положения остались пока нереализованными, обратимся к нормам этого международного договора, ратифицированного обоими государствами и вступившего в силу 26.01.2000.

Договор 1999 г. может рассматриваться в качестве акта первичного права СГ (подобно Римскому договору, учредившему ЕЭС 1957 г.). К схожему выводу пришли и белорусские ученые Е. П. Гуйда и В. И. Шабайлов, при этом они отмечали, что в «иерархии источников права Союзного государства в силу своей юридической природы и значимости учредительные акты занимают высшую ступень»¹⁰⁷¹. Правда, спектр этих первичных источников права СГ данные ученые видят весьма широко: конституции государств-участников; общепризнанные принципы международного права, Договор СГ; международные договоры между государствами-участниками, посредством которых будут вноситься поправки в Договор СГ; международные договоры о присоединении к Союзному государству других стран¹⁰⁷².

¹⁰⁶⁹ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 64. 3/31.

¹⁰⁷⁰ Там же. 2000. № 4. 2/118.

¹⁰⁷¹ Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития : моногр. / под науч. ред. В. И. Шабайлова. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2014. С. 111.

¹⁰⁷² Там же. С. 112.

В Договоре 1999 г. закреплены многие важные нормы, нацеленные на регулирование трудовых и связанных с ними отношений, социально-обеспечительных отношений. Согласно ст. 18 Договора 1999 г. к совместному ведению СГ и государств-участников относятся, в частности: гармонизация и унификация законодательства государств-участников; согласованная социальная политика, включая вопросы занятости, миграции, условий труда и его охраны, социального обеспечения и страхования; закрепление равных прав граждан в трудоустройстве и оплате труда, в получении образования, медицинской помощи, предоставлении других социальных гарантий. В разделе V Договора закреплена система надгосударственных органов СГ: Высший государственный совет, включающий глав государств, глав правительств и руководителей палат парламентов стран-участниц; двухпалатный Парламент СГ; Совет министров; Суд СГ (реально функционируют только Высший государственный совет и Совет министров).

Раздел VI предусматривает систему актов СГ, к которым отнесены: законы, основы законодательства, декреты, постановления, директивы, резолюции, рекомендации и заключения. Согласно ст. 59 по предметам исключительного ведения СГ принимаются законы, декреты, постановления и резолюции. Декреты и постановления утверждаются органами СГ на основании Договора 1999 г. и законов СГ. По предметам совместного ведения СГ и государств-участников принимаются основы законодательства, директивы и резолюции. НПА СГ по предметам совместного ведения СГ реализуются путем утверждения государствами-участниками национальных НПА по соответствующим вопросам. Такая процедура напоминает механизм имплементации директив ЕС в национальные законодательства государствами-членами. В свою очередь, законы и декреты СГ имеют сходство с регламентами ЕС: они предназначены для общего применения, являются обязательными во всех частях и после их официального опубликования подлежат прямому применению на территории каждого государства-участника (ст. 60 Договора 1999 г.¹⁰⁷³). По мнению Ю. А. Дмитриева и В. О. Мирнова, «Договор не решает вопросы о соотношении юридической силы актов Союзного государства между собой, а также с наци-

¹⁰⁷³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 4. 2/118.

ональным законодательством государств-участников»¹⁰⁷⁴. Вместе с тем нельзя упускать из виду важное коллизийное правило, закрепленное в п. 2 ст. 60 Договора 1999 г., согласно которому в случае противоречия нормы закона или декрета СГ норме внутреннего закона государства-участника преимущественную силу имеет норма закона или декрета СГ. Исключение сделано только для коллизий с нормами, содержащимися в конституциях и конституционных актах государств-участников, которые имеют в этих случаях приоритет.

По существу, к настоящему времени система вторичных (надгосударственных) источников права Союзного государства не сформирована; ее заменяют двух- и многосторонние международные договоры (в том числе Договор 1999 г.) и внутреннее законодательство, которое также слабо унифицировано.

Проблема унификации трудового законодательства Беларуси и России путем взаимного учета законодательного опыта

Приходится констатировать, что ст. 17 Договора 1999 г. об унифицированном трудовом законодательстве в Союзном государстве осталась в основном нереализованной.

Несмотря на частые публичные заявления политиков о сближении законодательства в социально-трудовой сфере, национальные законодатели достаточно редко опираются на взаимный опыт при внесении изменений и дополнений в трудовые кодексы, разработке и принятии актов трудового законодательства. Так, при проведении первой крупной реформы ТК Беларуси (Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З¹⁰⁷⁵, которым были внесены изменения примерно в 2/3 статей Кодекса) почти не учитывалась годом ранее прошедшая крупная реформа ТК РФ (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ¹⁰⁷⁶). Редкое исключение связано с Законом от 08.01.2014 № 131-З¹⁰⁷⁷, со вступлением в силу с 25 июля 2014 г. которого в ТК Беларуси появилась глава 26¹ «Особенности регулирования труда

¹⁰⁷⁴ Дмитриев Ю. А., Миронов В. О. Нетипичная форма государственного устройства: конфедерация России и Беларуси // Государство и право. 2012. № 7. С. 90.

¹⁰⁷⁵ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2007. № 183. 2/1369.

¹⁰⁷⁶ Собр. законодательства РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.

¹⁰⁷⁷ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 2014. 2/2129.

работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта». Последняя разрабатывалась с учетом ТК РФ, дополненного в 2008 г. главой 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров». Вместе с тем при сравнении вышеуказанных глав кодексов обнаруживается немало отличий в подходах белорусского и российского законодателей к дифференциации регулирования труда спортсменов и тренеров, в том числе концептуального характера¹⁰⁷⁸.

Приведем по рассматриваемой проблеме мнение экс-премьера Беларуси, а ныне Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь М. В. Мясниковича, который убежден, что «взаимодействие государственных органов государств-участников пока не вышло на уровень согласованного системного развития в вопросах социальной сферы и принятия гармонизированных управленческих решений в проведении социальной политики»; «назрела необходимость в реализации основных положений Концепции по формированию общего рынка труда Союзного государства на основе согласованной демографической, миграционной и образовательной политики двух государств и обеспечения равенства прав граждан Беларуси и России»¹⁰⁷⁹. Заметим, что это мнение, высказанное более 10 лет назад, сохраняет актуальность и сегодня.

Обратим внимание, что и Договор между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан от 25.12.1998, вступивший в силу за несколько дней до подписания Президентом Республики Беларусь ТК Беларуси, и Договор о создании Союзного государства, начавший действовать вскоре после вступления в силу того же кодекса и после начала действия временного Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», так и не привели к унификации трудового законодательства ни Республикой Беларусь с учетом «наработок» России, ни Российской Федерацией с учетом опыта Беларуси (а ведь ТК РФ от 30.12.2001 вступил в силу

¹⁰⁷⁸ Шевченко О. А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России : моногр. М. : Проспект, 2015. С. 181–183.

¹⁰⁷⁹ Мясникович М. В. Союзное государство: создание и перспективы устойчивого развития. Минск : НИЭИ Мин. экон. Респ. Беларусь, 2006. С. 28.

с 01.02.2002, т. е. двумя годами позднее, чем ТК Беларуси). В итоге за 17 лет действия ТК Беларуси и 15 лет применения ТК РФ эти два кодекса стали гораздо менее унифицированы между собой в сравнении с первоначальными их редакциями.

Представляется перспективным и обоснованным следующее предложение белорусских ученых Е. П. Гуйды и В. И. Шабайлова: «Полагаем, что процесс сближения (гармонизации, унификации) законодательства двух стран нуждается в выработке общей концепции, которая должна носить комплексный, научно обоснованный характер, базироваться на анализе существующей практики... В развитие концепции сближения (гармонизации, унификации) законодательств государств – участников Союзного государства необходимо также разработать Программу поэтапного сближения (гармонизации, унификации) законодательств государств – участников Союзного государства»¹⁰⁸⁰.

В случае разработки подобной концепции и программы самое главное, чтобы Республика Беларусь и Российская Федерация строго следовали этим документам и тем самым придали жизнь положениям, определенным в Договоре 1999 г. В любом случае потенциал Союзного государства между Беларусью и Россией, как двусторонней формы политической интеграции, еще не исчерпан. Здесь многое, если не все, определяется политической волей народов, глав государств и реальной законотворческой практикой.

Вышеуказанные обстоятельства объясняют актуальность выдвижения предложения либо по изменению вектора нормотворческой политики обоих государств в направлении взаимной унификации трудового законодательства, либо о необходимости внесения изменений в ст. 17 Договора 1999 г. с заменой унификации на более мягкую форму трудовую интеграцию – гармонизацию. На потребность во взаимной двусторонней гармонизации законодательства о социальном обеспечении верно указывает в своей диссертации также А. Е. Силкин¹⁰⁸¹.

¹⁰⁸⁰ Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития : моногр. / под науч. ред. В. И. Шабайлова. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2014. С. 187.

¹⁰⁸¹ Силкин А. Е. Гармонизация законодательства о социальном обеспечении государств-участников Союзного государства России и Беларуси : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МГЮУ им. О. Е. Кутафина. М., 2016. С. 23.

Сближение трудового законодательства в рамках Союзного государства должно быть обоюдным процессом, для придания динамичности которому необходимо на уровне Высшего государственного совета утвердить **Программу совместных действий государственных органов Республики Беларусь и Российской Федерации по дальнейшему сближению национального законодательства** (с конкретным графиком такой работы) и строгим контролем за его выполнением. В этой Программе в качестве первоочередной задачи по созданию единого рынка рабочей силы следует указать обоюдную (встречную) гармонизацию трудового законодательства путем внесения изменений и дополнений в ТК и иные НПА. Подготовке соответствующих законопроектов в Беларуси и России должно предшествовать проведение совместных сравнительно-правовых исследований и апробация их итогов на международных научно-практических конференциях с широким представительством не только депутатов и иных чиновников, но также ученых, практиков и социальных партнеров.

Если в Союзном государстве в перспективе будет сформирован Парламент, то унификацию трудового законодательства можно будет провести путем принятия Основ трудового законодательства и последующего приведения в соответствие с ними ТК.

§ 3. ОПЫТ ГАРМОНИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ФОРМИРОВАНИЯ НАДНАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В СНГ И ЕВРАЗЭС

Опыт гармонизации трудового законодательства в СНГ

После распада на рубеже 1980–1990-х гг. СССР и провозглашения независимости бывших советских республик, как было показано в главе 1 настоящей работы, шел процесс активного формирования национального законодательства о труде. Вместе с тем образованное в 1991 г. СНГ имело целью не только обеспечить цивилизованный «развод» советских республик, но и сохранить интеграционные связи между ними, а также обеспечить гармонизацию законодательства в различных сферах (экономики, культуры, науки, образования и т. д.), включая и социально-трудовую сферу.

Статья 7 Соглашения о создании Содружества Независимых Государств, заключенного 08.12.1991, подписанного Республикой Беларусь, Российской Федерацией и Украиной, ратифицированного в период с 1991 по 1994 г. всеми государствами – участниками СНГ, отнесла к сфере их совместной деятельности помимо прочего также сотрудничество в формировании и развитии общего экономического пространства; вопросы миграционной политики¹⁰⁸².

В принятом 22 января 1993 г. в г. Минске Уставе СНГ с участием Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, России, а также Таджикистана и Узбекистана, в ч. 3 ст. 1 подчеркивается, что Содружество не является государством и не обладает наднациональными полномочиями¹⁰⁸³. На первый взгляд может показаться, что раз СНГ не обладает наднациональными полномочиями, то и вопрос о наднациональных источниках трудового права в данном интеграционном объединении закрыт. Но такой вывод был бы поверхностным. В действительности в рамках СНГ существуют формы «мягкого» права – модельные законы, которые создаются в рамках Содружества его институтами – надгосударственными органами (в частности, Межпарламентской ассамблеей СНГ), а не напрямую государствами, и поэтому данные источники можно именовать наднациональными. На правовой характер актов, принимаемых институтами (надгосударственными органами) СНГ нас ориентирует и п. 5 ст. 4 Положения об Экономическом суде СНГ, утвержденного Соглашением о статусе Экономического суда СНГ, согласно которому данный Суд осуществляет толкование: *применения положений соглашений, других актов Содружества и его институтов*. Правда, стоит оговориться, что модельные законы СНГ не имеют прямого действия в странах – участницах Содружества, а имеют рекомендательное значение для национальных парламентов.

В статье 4 Устава СНГ сфера совместной деятельности государств-членов в сравнении с Соглашением о создании СНГ была расширена. В данном перечне были прямо указаны, в частно-

¹⁰⁸² «Содружество». Информ. вестн. Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1992. № 1.

¹⁰⁸³ Там же. 1993. № 1.

сти: обеспечение прав и основных свобод человека; вопросы социальной и миграционной политики. Выделение наряду с миграционной политикой и вопросов социальной политики позволило охватить сферой совместной деятельности государств-членов также трудовые и тесно связанные с ними отношения.

В аспекте гармонизации законодательной базы стран – участниц Содружества важны правила ст. 20 Устава СНГ, согласно которой государства-члены осуществляют сотрудничество в области права, в частности, путем заключения многосторонних и двусторонних договоров об оказании правовой помощи и способствуют сближению национального законодательства, а в случае противоречий между нормами национального законодательства, регулирующего отношения в сферах совместной деятельности, государства-члены проводят консультации и переговоры с целью выработки предложений для устранения этих противоречий. По существу ст. 20 Устава СНГ ориентирует государства-члены на сближение национального законодательства как в миграционных вопросах, так и в социально-трудовой сфере, а равно указывает консультативно-переговорный механизм устранения коллизий между нормами национального законодательства. Конечно, такой мягкий механизм не всегда эффективен на практике, о чем свидетельствует более чем 25-летний опыт функционирования СНГ, когда не только нормы «мягкого» права, но и международные договоры, заключенные в рамках СНГ, далеко не всегда исполняются государствами-членами.

В связи с этим представляется обоснованным следующее мнение Е. Г. Лукьяновой о том, что дальнейшее «углубление взаимодействия внутригосударственного и международного права требуют и обуславливают **гармонизацию российского законодательства с законодательством стран СНГ и Европы**»¹⁰⁸⁴. И хотя данный автор делает основной акцент на сближении прежде всего предпринимательского и финансового законодательства, полагаем, что не меньшее значение для России и других стран СНГ имеет и сближение трудового законодательства, формирующего «общие правила игры» на рынке труда, от эффективности функционирования которого зависят и национальные экономики интегрирующихся постсоветских республик.

¹⁰⁸⁴ Лукьянова Е. Г. Глобализация и правовая система России (основные направления развития). М. : Норма, 2006. С. 13.

Таким образом, развитие интеграционных процессов в рамках СНГ обуславливает потребность в гармонизации законодательства о труде, которая осуществляется помимо заимствования (рецепции) отдельных норм из национального законодательства путем как заключения международных договоров, так и путем принятия модельных законов.

Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Российская Федерация, являющиеся государствами – членами СНГ наряду с другими шестью странами, активно участвовали в разработке и принятии на Межпарламентской ассамблее СНГ большого числа модельных законов (к примеру: «О коллективных договорах и соглашениях» от 08.06.1997¹⁰⁸⁵, «О занятости населения» от 03.04.1999¹⁰⁸⁶, «О социальном партнерстве» от 16.11.2006¹⁰⁸⁷, «О социальной защите инвалидов» от 25.11.2008¹⁰⁸⁸, «О деятельности частных агентств занятости» от 28.10.2010¹⁰⁸⁹).

Если первые три модельных закона в той или иной степени учитывались при разработке ТК Беларуси, то в отношении деятельности частных агентств занятости Республика Беларусь заняла выжидательную позицию в отличие от России. Как известно, в ТК РФ Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ¹⁰⁹⁰ с 01.01.2016 введены нормы, регламентирующие отношения с организациями, оказывающими услуги по предоставлению труда персонала¹⁰⁹¹. Россией в Федеральном законе № 116-ФЗ были частично учтены и положения как вышеуказанного модельного закона СНГ, так и некоторые нормы из рекомендации МОТ № 188 1997 г. «О частных агентствах занятости» (заметим, что ни Россия, ни Беларусь не ратифицировали одноименную конвенцию МОТ № 181 1997 г.). А. М. Лушников, М. В. Лушникова в качестве примеров относительно удачных рецепций называют вклю-

¹⁰⁸⁵ Информ. бюллетень Межпарламентской Ассамблеи СНГ. 1997. № 14.

¹⁰⁸⁶ Там же. 1999. № 21.

¹⁰⁸⁷ Там же. 2007. № 39(2).

¹⁰⁸⁸ Там же. 2009. № 43.

¹⁰⁸⁹ Там же. 2011. № 49.

¹⁰⁹⁰ Собр. законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

¹⁰⁹¹ Зайцева Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : моногр. М. : Проспект, 2015. С. 223; Чесалина О. В. Правовое регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) в Российской Федерации // Трудовое и социальное право. 2016. № 1. С. 41–45.

чение в ТК РФ раздела 2 «Социальное партнерство в сфере труда» и главы 14 «Защита персональных данных работников»¹⁰⁹².

В качестве проблемы в сфере модельного законодательства в рамках СНГ заострим внимание на сложностях, возникших в связи с разработкой и в итоге непринятием Модельного Трудового кодекса государств – участников СНГ (далее – МТК). Напомним, что на протяжении 1998–2001 гг. на экспертном уровне в рамках СНГ велась довольно активная работа по разработке проекта МТК. Проводились сессии рабочей группы (в 1998 г. – в ФРГ; в 2000 г. – в Нидерландах), на которых в ходе подготовки проекта МТК обсуждались структура Кодекса и другие вопросы. В работе над проектом МТК принимали участие ученые в области трудового права и юристы-практики из Азербайджана, Беларуси, Грузии, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, России, Таджикистана, Узбекистана, а также эксперты из Германии и Нидерландов. Однако до запланированного на 2001 г. рассмотрения проекта МТК в рамках Межпарламентской ассамблеи СНГ дело так и не дошло. С 2001 г. работа по данному документу приостановлена. Вероятной причиной такой приостановки стали сложности, с которыми столкнулась Россия, где длительное время разрабатывался и принимался ТК РФ. Полагаем, что такие опасения были излишни, поскольку МТК государств – членов СНГ носил бы рекомендательный характер, а за его основу можно было бы взять и многие институты и нормы ТК РФ, которые во многом уже восприняты, к примеру, в ТК Кыргызстана. При этом принятие МТК не потребует оперативного внесения изменений и дополнений в национальные ТК, эту работу можно провести в рамках планомерного реформирования соответствующих кодексов.

Таким образом, потребность в принятии МТК в рамках СНГ по-прежнему сохраняется, на что верно обращала внимание Г. С. Скачкова¹⁰⁹³. Разработка и принятие модельного кодифицированного закона в сфере труда позволит сблизить трудовое за-

¹⁰⁹² Лушникова М. В., Лушников А. М., Смирнов Д. А. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики : учеб. пособие. Ярославль : Индиго, 2015. С. 13.

¹⁰⁹³ Скачкова Г. С. Модельный Трудовой кодекс СНГ и национальное законодательство о труде // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЭПИ; БГУ. Минск : Белпринт, 2009. С. 188.

конодательство не только государств – членов ЕАЭС, но и других стран – участниц СНГ, что диктуется как тесными экономическими связями субъектов хозяйствования, так и растущими потоками трудящихся-мигрантов, нуждающихся в приближении уровня трудовых прав и гарантий в области оплаты труда, рабочего времени, времени отдыха, охраны труда, но с учетом состояния своих экономик и некоторых иных национальных особенностей.

Автором настоящей работы разработана примерная структура Модельного Трудового кодекса государств – участников СНГ (см. приложение), в которой учтены удачные законодательные решения в государствах-членах (к примеру, выделение разделов в ТК Армении и Беларуси с более четким обособлением институтов, относящихся к подотраслям коллективного и индивидуального трудового права), а также в отдельных главах отражены институты и подынституты, которые более удачно кодифицированы в ТК РФ и Кыргызстана. Учтены и некоторые положительные моменты из ТК Казахстана и других стран-участниц СНГ (Азербайджана, Молдовы и др.).

Опыт гармонизации законодательства в рамках ЕврАзЭС

Более 13 лет (с мая 2001 г. по 31 декабря 2014 г.) просуществовало такое межгосударственное объединение, как ЕврАзЭС, которое было создано на основании Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества от 10.10.2000¹⁰⁹⁴ пятью постсоветскими республиками (Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном, Россией и Таджикистаном) в целях развития процессов интеграции между ними и углубления взаимного сотрудничества в различных областях. 25 января 2006 г. был подписан протокол о присоединении к ЕврАзЭС Республики Узбекистан, с октября 2008 г. данное государство приостановило участие в работе органов ЕврАзЭС. Свою деятельность ЕврАзЭС и его органы прекратили с 1 января 2015 г. в связи с началом функционирования ЕАЭС на основании Договора о прекращении деятельности ЕврАзЭС от 10.10.2014¹⁰⁹⁵.

¹⁰⁹⁴ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. № 51. 2/767.

¹⁰⁹⁵ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 31.12.2014. 2/2217.

Как верно писала С. Ю. Головина, сформировавшееся «стремление государств к экономическому взаимодействию, политическому и социальному сближению, обусловившее создание Евразийского экономического союза, диктует и насущную необходимость конвергенции подходов к правовому регулированию труда»¹⁰⁹⁶. Несмотря на то что ЕврАзЭС уже прекратил свою деятельность, многие из его актов продолжают действовать и применяться. Это обстоятельство, а также ценность исторического опыта гармонизации законодательства о труде в рамках ЕврАзЭС объясняют потребность его изучения в целях поиска оптимальных моделей сближения трудового законодательства государств – членов ЕАЭС.

Источники трудового права, созданные в рамках ЕврАзЭС, условно можно было разделить на две группы: 1) **первичные, или международные, источники** – учредительные документы и другие международные договоры, заключенные между государствами – членами ЕврАзЭС; 2) **вторичные, или надгосударственные**, – источники, которые принимались органами, созданными в рамках ЕврАзЭС. Здесь прослеживается определенная аналогия с правом ЕС¹⁰⁹⁷, а ныне оно воспринято и в рамках ЕАЭС¹⁰⁹⁸ в рамках так называемого евразийского права.

Первичным источником права ЕврАзЭС являлся Договор об учреждении ЕврАзЭС от 10.10.2000 (вступивший в силу 30.05.2001 и утративший силу с 01.01.2015)¹⁰⁹⁹, который определял систему и компетенцию органов этого объединения, ус-

¹⁰⁹⁶ Головина С. Ю. Основы трудового законодательства ЕврАзЭС как способ гармонизации национального трудового права // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). Бишкек : Нур-Ас, 2011. С. 245.

¹⁰⁹⁷ См., например: Витвицкая О., Горниг Г. Право Европейского союза. СПб. : Питер, 2005. С. 57–61; Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : моногр. / Н. М. Хуторян, Ю. В. Баранюк [і інш.] ; відп. ред. Н. М. Хуторян. К. : ТОВ “Вид-во “Юрид. Думка”, 2008. С. 13–18; Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза : учеб. пособие. М. : Волтерс Клувер, 2009. 304 с.; Постовалова Т. А. Трудовое и социальное право Европейского союза. Минск : Зорны верасок, 2010. С. 27–34.

¹⁰⁹⁸ Кашкин С. Ю., Четвериков А. О. Право Евразийского экономического союза : учебник / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М. : Проспект, 2016. 192 с.

¹⁰⁹⁹ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2001. № 51. 2/767.

ловия членства в нем государств и иные организационно-правовые вопросы.

В качестве примеров вторичных источников в ЕврАзЭС приведем два постановления Межпарламентской ассамблеи ЕврАзЭС: от 28.05.2004 № 5-21, которым был принят типовый проект законодательного акта МПА ЕврАзЭС «О прожиточном минимуме», и от 14.04.2005 № 6-16, которым был принят типовый проект законодательного акта «О социальном партнерстве»¹¹⁰⁰. При оценке юридической силы вышеуказанных и других документов, принимавшихся в рамках ЕврАзЭС, следует учитывать, что в отличие от регламентов ЕС акты органов ЕврАзЭС не имели прямого действия. Они направлялись в парламенты государств – членов Сообщества для использования при разработке актов национального законодательства, что их сближало с модельными законами СНГ. Этот вывод был подтвержден в толковании Суда ЕврАзЭС (консультативное заключение Экономического суда СНГ от 10.03.2006 № 01-1/3-05 «О толковании договора об учреждении Евразийского экономического сообщества от 10 октября 2000 года»)¹¹⁰¹. В связи с этим не было достаточных правовых оснований для включения большинства актов, принимаемых в рамках ЕврАзЭС, в систему национальных источников трудового права его государств-членов. Для такого встраивания наднациональных актов этого Сообщества (кроме Основ законодательства) в системы национальных источников права требовалось как минимум два условия: во-первых, наделение органов ЕврАзЭС надгосударственными полномочиями по принятию актов прямого действия; во-вторых, санкционирование такого действия через внесение изменений в Конституции и национальные законы государств-членов. Ни первое, ни второе условие в рамках ЕврАзЭС реализовано не было.

К актам «мягкого права» ЕврАзЭС, имеющим прямое отношение к трудовому праву, следует отнести Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС (на основе сравнительно-правового анализа национальных законодательств), одобренные постановлением Меж-

¹¹⁰⁰ Официально не публиковались. Приведены в инф.-справочн. базе данных: КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

¹¹⁰¹ Сайт Экономического Суда СНГ [Электронный ресурс]. URL: <http://sudsg.org/database/annot/annot92-06/#12> (дата обращения: 20.01.2017).

парламентской Ассамблеи ЕврАзЭС от 13.05.2009 № 10-13¹¹⁰². Для целей настоящей работы воспроизведем только два положения, содержащиеся в данных Рекомендациях применительно к нашей теме, в которых усматривается некоторое противоречие. С одной стороны, Рекомендации, упоминая про три возможных способа гармонизации законодательства, отдают приоритет Основам законодательства как непосредственному инструменту правового регулирования труда, а с другой стороны, предусматривают, что систему источников национального трудового права государства-члены должны определять сами с учетом особенностей государственного устройства и традиций правоприменения. В случае принятия Основ законодательства с их приоритетом перед актами национального законодательства они могли бы подменять последние, что привело бы к нивелированию национальных особенностей правового регулирования труда.

Итак, единственный наднациональный источник права, предусмотренный в рамках ЕврАзЭС, порядок принятия и контроля в отношении которого имел довольно четкую нормативную базу, – это основы законодательства. Такой нормативной базой выступал Договор о статусе Основ законодательства ЕврАзЭС, порядке их разработки, принятия и реализации¹¹⁰³, вступивший в силу 24.09.2007 и утративший силу со вступлением в силу Договора о прекращении деятельности ЕврАзЭС от 10.10.2014 (т. е. с 1 января 2015 г.).

По мнению В. А. Абалдуева, применительно к Основам «присутствующий в названии термин “законодательство” к международно-правовым источникам вряд ли применим»¹¹⁰⁴. С этим тезисом можно поспорить, поскольку, во-первых, Основы зако-

¹¹⁰⁰ Официально не публиковались. Приведены в инф.-справочн. базе данных: КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

¹¹⁰¹ Сайт Экономического Суда СНГ [Электронный ресурс]. URL: <http://sudsgn.org/database/annot/annot92-06/#12> (дата обращения: 06.01.2017).

¹¹⁰² Сайт Межпарламентской ассамблеи ЕврАзЭС [Электронный ресурс]. URL: http://www.ipaeurasec.org/docsdown/recom_trade_law.pdf (дата обращения: 06.01.2017).

¹¹⁰³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2005. № 73. 2/1104.

¹¹⁰⁴ Абалдуев В. А. Кодификация трудового законодательства ЕврАзЭС – основа согласования и совершенствования национальной правовой политики в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 13.

нодательства – это акт надгосударственного органа (источник надгосударственного права, а не классического международного права), во-вторых, по своему предмету он нацелен на гармони-зацию национальных законодательств интегрирующихся госу-дарств.

До 2014 г. велась разработка проекта Основ законодатель-ства о труде ЕврАзЭС (далее – Основы) и планировалось его обсуждение и принятие на Межпарламентской ассамблее ЕврАзЭС¹¹⁰⁵. По мнению руководителя экспертной группы С. Ю. Головиной, «Основы трудового законодательства ЕврАзЭС должны стать базовым правовым актом ЕврАзЭС, устанавливающим общие начала правового регулирования в сфере труда»¹¹⁰⁶. Согласно концепции предполагалось, что Основы должны отве-чать трем критериям: 1) соответствовать международным стан-дартам труда, в том числе учитывать конвенции и рекоменда-ции МОТ; 2) исключать принципиальные отличия в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в странах ЕврАзЭС; 3) оставить возможность сохра-нения национальных особенностей трудовых отношений.

По структуре Основы должны были состоять из общей и осо-бенной частей. При этом в общую часть планировалось вклю-чить цели, задачи, принципы, сферу действия, источники, ха-рактеристику трудовых отношений и их субъектов, а также социальное партнерство. В особенную часть Основ предлагалось включить разделы, соответствующие институтам трудового пра-ва от трудового договора и заканчивая особенностями регулиро-вания труда отдельных категорий работников¹¹⁰⁷. С. Ю. Голо-виной было также высказано предложение о включении в Основы нормы об установлении приоритета Основ как международно-правового акта по сравнению с национальным законодатель-ством¹¹⁰⁸. По мнению Ю. А. Кучиной, разработчикам Основ сле-

¹¹⁰⁵ Головина С. Ю. Совершенствование нормативной законодательной базы – один из путей гармонизации трудового законодательства государств ЕврАзЭС // Вестн. трудового права и права социального обеспеч. 2009. Вып. 4. С. 83.

¹¹⁰⁶ Головина С. Ю. О концепции Основ трудового законодательства ЕврАзЭС: проект доклада // Правовое обеспечение экономической интеграции в Европейско-азиатском пространстве : докл. исполнительного комитета к Чет-вертой сессии конгресса. Екатеринбург : Изд. дом УрГЮА, 2010. С. 20.

¹¹⁰⁷ Там же. С. 21.

¹¹⁰⁸ Головина С. Ю. К вопросу о необходимости принятия Основ трудового законодательства ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 4.

довало опираться «не только на нормы международного законодательства, но и на прогрессивные нормы национального трудового законодательства государств – участников ЕврАзЭС, которые уже доказали свою жизнеспособность и успешность»¹¹⁰⁹. Этот подход сохраняет свою актуальность и для гармонизации трудового законодательства в рамках ЕАЭС и СНГ, а для этого в рабочие группы должны входить представители всех государств-членов.

В итоге кропотливая работа по экспертной подготовке Основ трудового законодательства ЕврАзЭС так и не увенчалась успехом, повторив судьбу проекта МТК СНГ. Причиной тому послужило создание с 1 января 2015 г. ЕАЭС, в рамках которого на данный момент не создан надгосударственный орган парламентского типа. Кроме того, такой вид наднационального источника права, как Основы законодательства, даже не упомянут в Договоре о ЕАЭС, что в настоящее время исключает юридическую возможность использования данной модели гармонизации трудового законодательства. Вместе с тем ЕАЭС создал другие правовые механизмы путей гармонизации законодательства о труде, о которых пойдет речь в следующих параграфах этой главы.

§ 4. ВИДЫ И СООТНОШЕНИЕ С НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ НАДНАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЕАЭС

В Договоре о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (далее – Договор о ЕАЭС) в ст. 1 заявлена цель обеспечения свободы движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы. В статье 2 того же Договора определено понятие «гармонизация законодательства» как сближение законодательства государств-членов, направленное на установление сходного (сопоставимого) нормативного правового регулирования в отдельных сферах¹¹¹⁰. Вместе с тем напрямую в указанном Договоре

¹¹⁰⁹ Кучина Ю.А. Использование прогрессивных норм Трудовых кодексов Российской Федерации и Кыргызской Республики при формировании Основ трудового законодательства ЕврАзЭС // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования: материалы научно-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). Бишкек: Нур-Ас, 2011. С. 272.

¹¹¹⁰ Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. 24.10.2014. 3/3050.

цель унификации и гармонизации трудового законодательства между государствами – членами ЕАЭС не обозначена. Возникает вопрос: означает ли это, что в данном Союзе государства-члены не должны стремиться к сближению трудового законодательства, преследуя исключительно свои национальные интересы для регулирования собственного рынка труда? Полагаем, что нет. Разобщенность в нормах и институтах трудового права может стать формальным препятствием для создания и успешного функционирования единого евразийского рынка труда. Решению этой проблемы будет способствовать гармонизация трудового законодательства. Далее рассмотрим, какие виды наднациональных источников права существуют в рамках ЕАЭС, изучим их свойства (признаки) и установим соотношение с источниками национального и международного трудового права.

С учреждением в мае 2014 г. и началом функционирования с 1 января 2015 г. ЕАЭС, пришедшего на смену ЕврАзЭС, правовой реальностью стало появление евразийского права или права ЕАЭС, чему посвящены даже отдельные учебные дисциплины в университетах, издаются учебники и учебные пособия¹¹¹¹, монографии¹¹¹².

Хотя легального определения евразийского права Договор о ЕАЭС не содержит, вместе с тем из содержания ст. 6 Договора о ЕАЭС следует, что **право ЕАЭС** составляют: а) настоящий Договор; б) международные договоры в рамках Союза; в) международные договоры Союза с третьей стороной; г) решения и распоряжения Высшего совета, Межправительственного совета и ЕЭК, принятые в рамках их полномочий, предусмотренных настоящим Договором и международными договорами в рамках Союза.

При этом источники права ЕАЭС, указанные в п. «а»–«в» ст. 6 Договора о ЕАЭС могут быть классифицированы как первичные, а относящиеся к группе «г» – как вторичные. Некото-

¹¹¹¹ Кашкин С. Ю., Четвериков А. О. Право Евразийского экономического союза: учебник / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М. : Проспект, 2016. 192 с.; Морозов П. Е., Чанышев А. С. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учеб. пособие. М. : Проспект, 2016. 336 с.

¹¹¹² Международно-правовые основы создания и функционирования Евразийского экономического союза : моногр. / отв. ред. Е. Г. Моисеев. М. : Проспект, 2014. 176 с.; Надирова А. К. Гармонизация трудового права в условиях евразийской региональной интеграции / А. К. Надирова. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2016. 246 с.

рые российские ученые-юристы (О. Ю. Бакаева, А. Я. Капустин) считают акты ЕЭК «актами вторичного порядка, отмечая, что договорная база ЕАЭС систематизирована по принципу «от общего к частному»¹¹¹³. Полагаем, что ко вторичным актам могут быть отнесены также решения и распоряжения Высшего совета, Межправительственного совета, не требующие ратификации и обязательной внутригосударственной имплементации. В этом, в частности, и проявляется надгосударственный (наднациональный) характер данных источников, что не позволяет нам их относить к классическим (традиционным) источникам международного права.

Г. А. Василевич и С. Г. Василевич под интеграционным правом евразийской формации, которое в настоящее время активно развивается, понимают «совокупность норм учредительных и иных международных договоров, а также актов наднациональных органов ЕАЭС, которые регулируют общественные отношения, складывающиеся в ходе интеграционных процессов в рамках указанного межгосударственного образования и его отношения с государствами – членами ЕАЭС, иными государствами и организациями»¹¹¹⁴. В целом с таким подходом следует согласиться, хотя для определяемого понятия представляется более точным и лаконичным термин «евразийское право».

Для сравнения: российским автором А. В. Созонтовой предложена дефиниция европейского трудового права как «совокупности европейских стандартов труда, представляющих собой результат правового регламентирования (как деятельности различных форм европейской интеграции государств) в виде правил по поводу труда и смежных с трудом вопросов, содержащихся в актах европейских нормотворческих и межгосударственных органов, а также в многосторонних и двусторонних договорах, заключаемых между европейскими государствами»¹¹¹⁵.

¹¹¹³ Бакаева О. Ю. Акты Евразийской экономической комиссии как источник права ЕАЭС // Рос. журн. правовых исслед. 2016. № 3. С. 73–76; Капустин А. Я. Право Евразийского экономического союза: международно-правовой дискурс // Журн. рос. права. 2015. № 11. С. 59–69.

¹¹¹⁴ Василевич Г. А., Василевич С. Г. Конституционные основы имплементации международных договоров Республики Беларусь и норм интеграционного права. Минск : Право и экономика, 2015. С. 83.

¹¹¹⁵ Созонтова А. В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2006. С. 6.

Данное определение представляется не вполне точным. Во-первых, в нем использовано словосочетание «европейские стандарты труда», которое само нуждается в определении. Во-вторых, формы европейской интеграции государств не могут осуществлять никакой деятельности; деятельность могут осуществлять сами государства через свои органы, международные организации (в том числе региональные европейские), а также органы (институты, структуры), созданные в рамках данных организаций. В-третьих, далеко не все двусторонние международные договоры, заключенные между европейскими государствами, создают европейское трудовое право. По мнению белорусского автора Т. А. Постоваловой, трудовое право ЕС «является частью наднационального трудового порядка с преимущественным или частично непосредственным действием для его государств-членов...»¹¹¹⁶ В более поздней своей работе тот же автор указывает уже три аспекта в понимании европейского трудового права (сравнительно-правовой, международно-правовой и вышеуказанный «наднациональный»)¹¹¹⁷. Как первая формулировка, так и трехаспектный подход, на наш взгляд, не придают ясности понятиям европейского трудового права и трудового права ЕС, поскольку последнее определяется через наднациональный «трудовой порядок», т. е. словосочетание, которое само нуждается в дополнительных пояснениях. Более предпочтителен системный взгляд на европейское трудовое право, емко сформулированный болгарским ученым Кр. Средковой, которая выделила в этом феномене три элемента (компонента): часть международного права, наднационального права и национальные правовые системы¹¹¹⁸. Легко заметить, что такой подход укладывается и в обосновываемую нами концепцию триединой системы источников трудового права (см. подробнее § 4 гл. 2 данной работы).

В свою очередь, трудовое право государств – членов ЕАЭС представляет собой сложное собирательное понятие, охватыва-

¹¹¹⁶ Постовалова Т. А. Трудовое и социальное право зарубежных стран : учеб.-метод. пособ. Минск : БГУ, 2010. С. 10.

¹¹¹⁷ Постовалова Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика. М. : Проспект, 2015. С. 57.

¹¹¹⁸ Средкова К. Болгарская правовая система и право Европейского союза – достижения и проблемы // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016. С. 224.

ющее собой национальные системы трудового права государств – членов ЕАЭС и предполагающее сравнительный анализ их сходств и различий.

В свою очередь **евразийское трудовое право** (как доктринальная категория) нами понимается как *межсистемный комплекс правовых норм, охватывающих собой, во-первых, нормы международного права (прежде всего той его части, которую можно отнести к праву ЕАЭС), во-вторых, правила, содержащиеся в актах надгосударственных органов, сформированных и действующих в рамках ЕАЭС и, в-третьих, нормы национального трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации, которые подвергнутся сравнительно-правовому анализу в учебных, научных или практических целях.*

Система источников евразийского права (в том числе и источников евразийского трудового права) состоит из **трех подсистем источников**:

- 1) международные договоры, обязательные для государств – членов ЕАЭС, включая Договор о ЕАЭС (*первичное право ЕАЭС*);
- 2) акты органов ЕАЭС (*вторичное право ЕАЭС*);
- 3) национальное законодательство государств – членов ЕАЭС.

Поскольку первая группа источников трудового права проанализирована в гл. 3, а третья – в гл. 2 настоящей работы, остановимся подробнее на второй подсистеме источников, относящейся к так называемому наднациональному праву.

Напомним, что согласно ст. 8 Договора о ЕАЭС органами Союза являются: Высший Евразийский экономический совет (далее – Высший совет); Евразийский межправительственный совет (далее – Межправительственный совет); Евразийская экономическая комиссия (далее – Комиссия или ЕЭК); Суд Евразийского экономического союза (далее – Суд Союза). Причем ЕЭК, согласно ст. 18 Договора о ЕАЭС, вправе принимать три вида актов: решения, распоряжения и рекомендации.

Важное значение имеет п. 13 Положения о Евразийской экономической комиссии (приложение № 1 к Договору о ЕАЭС), согласно которому Комиссия в пределах своих полномочий принимает *решения, имеющие нормативный правовой характер*

и обязательные для государств-членов, распоряжения, имеющие организационно-распорядительный характер, и рекомендации, не имеющие обязательного характера. Решения ЕЭК входят в право Союза и подлежат непосредственному применению на территориях государств-членов.

Из вышеуказанных норм вытекают следующие **признаки, которыми наделены решения ЕЭК** как источники вторичного права ЕАЭС:

- 1) нормативный правовой характер (содержат в себе нормы права);
- 2) общеобязательность для государств-членов, физических и юридических лиц;
- 3) прямая применимость или самоисполнимость (подлежат непосредственному применению на территориях государств – членов).

Признак прямой применимости сближает решения ЕЭК с регламентами ЕС, которые имеют прямое действие в государствах – членах ЕС¹¹¹⁹. Из вышеуказанных признаков вытекает и четвертый признак (свойство) решений ЕЭК, которые носят **наднациональный (надгосударственный) характер**, поскольку подлежат применению государствами-членами без какой-либо внутригосударственной имплементации. О признаке наднациональности актов современных интеграционных образований (ЕС, ЕАЭС) пишут многие современные ученые-международники и компаративисты (А. И. Абдуллин, А. Я. Капустин, А. О. Четвериков, Р. В. Шмаков¹¹²⁰). В науке высказывались, правда, и критические взгляды на этот признак. Так, В. Л. Толстых пишет: «Наднациональность, предполагающая независимость организации от государств-членов и право принимать обязательные

¹¹¹⁹ См., например: Довгань Е. Ф. К вопросу о статусе источников права Европейского Союза // Журн. междунар. права и междунар. отношений. 2010. № 1. С. 3–9; Марченко М. Н., Дерябина Е. М. Правовая система Европейского союза : моногр. М. : НОРМА, ИНФРА-М, 2012. С. 257.

¹¹²⁰ Европейское право : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. А. И. Абдуллина, Ю.С. Безбородова. М. : Юрайт, 2016. 238 с.; Капустин А. Я. Европейский союз: интеграция и право. М. : РУДН, 2000. 434 с.; Основы правового регулирования интеграционных процессов на постсоветском пространстве / под ред. С. Ю. Кашкина. М. : НОРМА, ИНФРА-М, 2015. 224 с.; Шмаков Р. В. К вопросу о «наднациональности» права Евразийского экономического союза // Евразийский юрид. журн. 2015. № 10. С. 16–22.

для них решения, никак не проявляется (или проявляется очень незначительно) в ее деятельности, а, следовательно, и в деятельности ЕАЭС в целом»¹¹²¹. С этим мнением можно поспорить, так как в случае невыполнения государствами-членами решений ЕЭК у субъектов хозяйствования или других государств-членов есть возможность защищать свои интересы в Суде ЕАЭС и такие прецеденты имеются.

Можно констатировать, что решения ЕЭК, наряду с решениями Высшего совета и Межправительственного совета, – это реальная нормативная база для формирования наднационального права (в том числе наднационального трудового права) в рамках ЕАЭС.

ЕЭК имеет обширные полномочия в значительном количестве сфер экономики, среди которых специально выделены техническое регулирование и трудовая миграция (подп. 3 и 18 п. 3 Положения о ЕЭК). При этом техническое регулирование связано главным образом с принятием технических регламентов и стандартов. Среди принципов технического регулирования в рамках Союза ст. 51 Договора о ЕАЭС называет в числе прочих и такие как применение и исполнение технических регламентов Союза в государствах – членах без изъятий (п. 3); гармонизация межгосударственных стандартов с международными и региональными стандартами (п. 12). Технические регламенты Союза принимаются в целях защиты жизни и (или) здоровья человека и по ряду иных вопросов. Технические регламенты Союза имеют прямое действие на территории Союза (ст. 52 Договора о ЕАЭС). Как следует из первой цели принятия технических регламентов, часть из них имеет прямое отношение к институту охраны труда.

В качестве примера приведем технический регламент ТР ТС 019/2011 Таможенного Союза «О безопасности средств индивидуальной защиты», утвержденный решением Комиссии Таможенного союза от 09.12.2011 № 878 (вступил в силу с 01.06.2012; действует с изменениями, внесенными решением Коллегии ЕЭК от 13.11.2012 № 221)¹¹²².

¹¹²¹ Толстых В. Л. Проблемы евразийской интеграции // Евразийский юрид. журн. 2015. № 3. С. 19.

¹¹²² Официальный сайт Комиссии Таможенного союза [Электронный ресурс]. URL: http://tsouz.ru/KTS/KTS33/Pages/R_878.aspx (дата обращения: 06.01.2017).

Как уже отмечалось, в праве ЕАЭС решения ЕЭК относятся ко вторичному праву, в связи с чем они уступают по юридической силе Договору о ЕАЭС и международным договорам, вносящим в него изменения и дополнения. Кроме того, решения ЕЭК не должны противоречить актам Высшего совета и Межправительственного совета. Так что в праве ЕАЭС они занимают одно из последних мест в иерархии правовых актов.

Теоретически и практически важным представляется вопрос о соотношении по юридической силе, с одной стороны, технических регламентов и иных решений ЕЭК, а с другой – актов национального трудового законодательства государств – членов ЕАЭС.

Сопшемся по этому вопросу на мнение Г. А. Василевича, который еще до подписания Договора о ЕАЭС обосновывал возможность непосредственного действия актов ЕЭК¹¹²³, а позднее уже на основе толкования норм Конституции Беларуси, Закона «О международных договорах Республики Беларусь» и вышеуказанного Договора пришел к выводу о том, что решения ЕЭК могут быть выше по юридической силе, чем национальный закон (законодательный акт)¹¹²⁴. С этим мнением следует согласиться, поскольку государства-члены, наделив ЕЭК на основании Договора о ЕАЭС правом принимать решения, имеющие на их территории непосредственное действие, тем самым ограничили свой государственный суверенитет в этой части, добровольно взятыми на себя международными обязательствами, что соответствует такому общепризнанному принципу международного права, как *Pacta sunt servanda* («Договоры должны выполняться»). Согласно же конституциям Республики Беларусь (ст. 8) и Российской Федерации (ст. 15), законодательству других государств – членов ЕАЭС общепризнанные принципы международного права, ратифицированные международные договоры обладают верховенством (приоритетом) по отношению к национальному законодательству. Подтверждением тому служит и преамбула Договора о ЕАЭС, где государства-члены подтверждают свою приверженность целям и принципам Устава ООН,

¹¹²³ Василевич Г. А. Реализация актов Евразийской экономической комиссии на национальном уровне // Юрист. 2013. № 9. С. 69–72.

¹¹²⁴ Василевич Г. А., Василевич С. Г. О непосредственном действии актов евразийской экономической комиссии // Евразийский юрид. журн. 2014. № 10. С. 34–36.

а также другим общепризнанным принципам и нормам международного права.

Несмотря на то что однозначного ответа по вопросу о месте решений ЕЭК в системе национального законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России ни в самом Договоре о ЕАЭС, ни в конституциях государств – членов Союза нет, вместе с тем надгосударственная природа этих актов, непосредственное действие, юридическая сила, придаваемая им Договором о ЕАЭС (международным договором учредительного характера), позволяют поставить решения ЕЭК в иерархии источников права после международных договоров, ратифицированных законами, но выше национальных законов и нормативных правовых актов, имеющих силу закона (в Беларуси – временных декретов Президента, в Казахстане – некоторых указов Президента) или более низкую юридическую силу.

Г. А. Василевичем также было высказано заслуживающее внимания предложение определить на уровне закона «более высокий статус актов межгосударственных образований, чем национальные законодательные акты, не посягая при этом на конституционные полномочия государственных органов и, конечно же, соблюдая международные договоры»¹¹²⁵. Преимущество такого подхода состоит в том, что в государствах-членах не требуется корректировать конституции. Если его реализовать применительно к решениям ЕЭК в государствах – членах ЕАЭС, то подобную норму следовало бы включить в законы о (нормативных) правовых актах, действующие в Беларуси, Казахстане и Кыргызстане, а в Армении и России принять по этому вопросу отдельные законы (лучше конституционные). При этом более высокая юридическая сила решений ЕЭК и в этом случае будет основываться не на национальном законе, а на нормах Договора о ЕАЭС и общепризнанном принципе *Pacta sunt servanda*.

Что касается решений Высшего совета, Межправительственного совета, то заметим, что данные акты не обладают непосредственным действием в государствах-членах. По этой причине указанными решениями не могут напрямую регулироваться трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, за

¹¹²⁵ Василевич Г. А. Иерархия источников трудового права в контексте евразийской экономической интеграции // Трудовое и социальное право. 2015. № 4. С. 21.

исключением определения условий труда (в том числе оплаты труда) сотрудников надгосударственных органов данного Союза. В качестве примера сошлемся на Решение Высшего Евразийского экономического совета от 10.10.2014 № 82 «Об оплате труда судей, должностных лиц и сотрудников Суда Евразийского экономического союза»¹¹²⁶, которым были утверждены Порядок оплаты труда судей, должностных лиц и сотрудников Суда ЕАЭС, а также схема процентного соотношения ежемесячного денежного содержания должностных лиц и сотрудников Суда ЕАЭС к ежемесячному денежному содержанию судьи Суда ЕАЭС. 10 октября 2014 г. Высшим советом были приняты еще несколько решений, касающихся трудовых отношений: № 81 «Об утверждении общей штатной численности и структуры Суда Евразийского экономического союза», № 83 «Об отборе кандидатов на занятие вакантных должностей в Секретариате Суда Евразийского экономического союза»¹¹²⁷. Подобные решения по сфере действия могут быть отнесены к специальным НПА.

В заключение параграфа сформулируем основные выводы:

к наднациональным источникам трудового права в рамках ЕАЭС могут быть отнесены акты вторичного права ЕАЭС, такие как решения ЕЭК, решения Высшего совета и Межправительственного совета;

решения ЕЭК обладают четырьмя признаками (свойствами), позволяющими рассматривать их в качестве наднациональных источников права (в том числе трудового), подлежащими прямому применению в государствах – членах ЕАЭС; данные решения обладают верховенством по отношению к законам и НПА, имеющим силу закона или более низкую юридическую силу;

решения Высшего совета и Межправительственного совета по своей сфере действия могут быть отнесены к специальным НПА.

¹¹²⁶ Официальный сайт ЕЭК [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/docs/projects/Lists/ProjectsList/Attachments/223/4%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%203.pdf> (дата обращения: 20.01.2017).

¹¹²⁷ Будник Я. К вопросу о формировании правовых основ деятельности суда Евразийского экономического союза // Юстиция Беларуси. 2016. № 12. С. 30–35.

§ 5. ПУТИ ГАРМОНИЗАЦИИ И УПОРЯДОЧЕНИЯ СИСТЕМ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА АРМЕНИИ, БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ

Евразийская экономическая интеграция, которая в последние годы наращивает свои обороты, ставит перед учеными-юристами новые задачи, одна из которых видится в определении оптимальных путей гармонизации трудового законодательства и иных его отраслей в рамках ЕАЭС. Сложность решения этой правовой задачи видится в том, что вначале в СНГ (применительно к Модельному ТК государств – участников СНГ), а затем в ЕврАзЭС, прекратившем свое существование с 01.01.2015 (в отношении Основ трудового законодательства ЕврАзЭС), опыт подобной гармонизации оказался не вполне успешным. Во всяком случае ни МТК СНГ, ни Основы трудового законодательства ЕврАзЭС так в итоге и не были приняты, хотя длительный период разрабатывались. Чтобы та же участь не постигла и процесс гармонизации законодательства в социально-трудовой сфере в ЕАЭС, для этого нужно уже на начальном этапе определить, в каком направлении государствам-членам двигаться, какие возможности в этом вопросе предоставил Договор о ЕАЭС, какие международно-правовые и надгосударственные источники являются наиболее эффективными для целей гармонизации.

Прежде чем обосновывать собственные подходы к выбору пути гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС, кратко рассмотрим мнения других исследователей из указанных стран.

Как отмечает К. Д. Крылов, «с образованием Евразийского экономического союза начинается формироваться новая модель гармонизации правовых систем входящих в него стран», в развитии которой им выделено три этапа¹¹²⁸.

Н. Л. Лютов в 2010 г. применительно к ЕврАзЭС писал о достаточно амбициозной задаче по принятию «единого Трудового кодекса стран ЕврАзЭС», а более реалистичным считал раз-

¹¹²⁸ Крылов К. Д. Современные доктринальные начала гармонизации правового развития // Гармонизация современного трудового права : материалы секцтг трудового права и права соц. обеспечения VI Междунар. научно-практ. конф. «Кутафинские чтения» «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2014. С. 12–13.

работку и принятие Основ трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС¹¹²⁹. В другой своей работе Н. Л. Лютов сделал вывод о том, что «Беларуси, Казахстану и России необходимо, с одной стороны, интегрировать собственное трудовое законодательство с максимальным учетом МТС, в том числе, не реализующихся в трудовом законодательстве каждого из государств по отдельности», и высказал суждение о том, что «принятие единого трудового кодекса представляется вполне возможным»¹¹³⁰. Дискуссионность такого подхода объясняется тем, что в ЕАЭС нет компетентного органа, который мог бы принять единый трудовой кодекс, распространяющийся на три суверенных государства, имеющих собственные правовые системы (причем существенно отличающиеся). В современной ситуации отсутствия в ЕАЭС надгосударственного органа парламентного типа и таких видов принимаемых в рамках Союза актов, как законы и кодексы, говорить о принятии единого ТК между тремя и тем более пятью государствами-членами по меньшей мере преждевременно.

Интересные взгляды относительно перспектив гармонизации трудового права в рамках ЕАЭС высказали казахстанские ученые-юристы Т. М. Абайдельдинов и С. Ж. Сулейменова: «Гармонизация трудового законодательства государств ЕАЭС должна осуществляться не прибегая к унификации его норм, а путем сближения на основе теории трансформации. Государства, не создавая наднациональные законодательные органы, ратифицируют выработанные уполномоченными ими органами соглашения о труде, которые учитывают национальные особенности каждого государства, и на основе общепризнанных международных принципов и стандартов вырабатывают объединяющие и устранивающие государства правовые проекты решений. Данные проекты каждое государство ЕАЭС принимает в качестве законов, ратифицируя их в национальных парламентах. При этом государства ЕАЭС сохраняют суверенитет, политическую самостоятельность, оставаясь субъектами международных отношений

¹¹²⁹ Лютов Н. Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 17–22.

¹¹³⁰ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина. М., 2013. С. 39.

и международного трудового права»¹¹³¹. От себя добавим, что с переходом в будущем от ЕАЭС к Евразийскому союзу, вероятно, откроются перспективы и для унификации, но при условии того, что будут сформированы надгосударственные органы парламентского типа.

Другой казахстанский исследователь А. К. Надирова в рамках евразийской региональной интеграции предлагает два варианта решения задачи по гармонизации и унификации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС: «1. Могут быть созданы в виде Основ трудового законодательства стран ЕЭС, которые станут частью наднационального евразийского законодательства; 2. Могут быть разработаны модельные законы, в соответствие с которыми будут приводиться нормативные правовые базы государств – членов ЕАЭС»¹¹³². На наш взгляд, оба предложенных данным автором варианта в настоящее время малоперспективны и нереализуемы из-за отсутствия в данном Союзе, согласно Договору о ЕАЭС, наднациональных органов парламентского типа, притом что ни Высший совет, ни ЕЭК не обладают правом принимать наднациональные акты в форме законов, кодексов (даже модельных) или Основ законодательства.

Интересное мнение было высказано двумя белорусскими учеными-юристами (Г. А. Василевичем и С. Г. Василевичем), которые предлагают «разработать общую концепцию дальнейшего совершенствования национального законодательства и формирования правоприменительной практики в государствах ЕАЭС, направленной на сближение национальных правовых систем с учетом целей функционирования ЕАЭС. Концепция сама по себе позволяет предвидеть динамику развития права на ближайшую перспективу и последовательность принятия законодательных актов, исходя из интересов граждан и государства, потребностей экономики, социальной и политической сфер»¹¹³³. Отчасти соглашаясь с данным предложением, следует высказать и несколько уточнений. Во-первых, разработать подобную концеп-

¹¹³¹ Абайдельдинов Т. М., Сулейменова С. Ж. Перспективы сближения трудового законодательства стран ЕАЭС // Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц : материалы Международ. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию проф. В. Ф. Чигира (4–5 нояб. 2014 г.). Минск : Право и экономика, 2014. С. 354.

¹¹³² Надирова А. К. Гармонизация трудового права в условиях евразийское региональной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2016. С. 17.

цию по всему праву или законодательству представляется мало-перспективным в виду многообразия сфер правового регулирования (одни из которых требуют оперативной гармонизации как первоочередные для Союза, другие пока в такой гармонизации не нуждаются). Во-вторых, очевидно, что подобная Концепция гармонизации (совершенствования) законодательства в социально-трудовой сфере государств – членов ЕАЭС должна учитывать национальные особенности и включать не столь жесткие, а более мягкие модели в форме рекомендаций, адресуемые главам государств, парламентам и правительствам государств – членов ЕАЭС. В-третьих, к разработке подобной концепции или программе в рабочую группу наряду с представителями органов ЕАЭС и правительств государств-членов следует активнее привлекать ученых, социальных партнеров (в лице крупнейших национальных объединений профсоюзов и работодателей).

Обратим внимание, что Всеобщей конфедерацией профсоюзов в 2015 г. был разработан проект Принципов разработки Основ трудового законодательства (модельного Трудового кодекса) государств – членов ЕАЭС. В указанном проекте отмечалось, что его целью является определение принципов разработки Основ трудового законодательства (модельного Трудового кодекса) государств – членов ЕАЭС, которые позволят в рамках Союза наметить основные подходы к решению ключевых проблем в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений для эффективного функционирования общего рынка труда и их дальнейшего развития; обеспечению унифицированных условий для осуществления трудовой деятельности на территории государств – членов ЕАЭС. По мнению разработчиков проекта, «принятие принципов Основ трудового законодательства государств – членов ЕАЭС создаст согласованную базу для разработки унифицированного законодательного акта, устанавливающего общие начала правового регулирования в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений»¹¹³⁴. Вместе с тем ни в Договоре о ЕАЭС, ни в иных действующих региональных международных договорах между

¹¹³³ Василевич Г. А., Василевич С. Г. Конституционные основы имплементации международных договоров Республики Беларусь и норм интеграционного права. Минск : Право и экономика, 2015. С. 178.

¹¹³⁴ Сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов [Электронный ресурс]. URL: www.vkp.ru/upload/global/1504_principe_1.doc (дата обращения: 20.01.2017).

Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией (не считая Договора о создании Союзного государства), нет даже упоминания об Основах законодательства, а равно и о принципах Основ как о правовом источнике в данном Союзе. Если в ЕврАзЭС был отдельный международный договор, определявший статус Основ законодательства, порядке их разработки, принятия и реализации, то в ЕАЭС такого международного договора нет. Повторимся, что нет и надгосударственного органа в рамках ЕАЭС, наделенного подобной нормотворческой компетенцией, поэтому сам вопрос о принятии Основ трудового законодательства ЕАЭС на данный момент неактуален.

От анализа научных точек зрения и проекта Принципов Основ перейдем к рассмотрению наиболее перспективных и реалистичных путей гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС.

1. Заключение или пересмотр региональных международных договоров, в особенности в сфере трудовой миграции (по перемещению трудящихся внутри ЕАЭС в целях трудоустройства, а также по гармонизированной между государствами-членами регламентации вопросов трудовой миграции извне Союза). На сегодня национальное законодательство о трудовой миграции пяти стран ЕАЭС отличается неоднородностью, несогласованностью даже в терминологии, не говоря уже о закреплении правового статуса трудящихся-мигрантов, административных процедур по квотированию (лицензированию, получению специальных разрешений на трудоустройство и т. д.), на что верно обращает внимание Р. Ш. Давлетгильдеев¹¹³⁵.

При помощи международного договора о внесении дополнений в Положение о ЕЭК можно было бы решить вопрос о наделянии ЕЭК правом принимать типовые регламенты, определяющие трудовые и связанные с ними отношения в отношении трудящихся граждан государств – членов ЕАЭС, а также приезжающих в ЕАЭС иностранных граждан, определении принципов гармонизации трудового законодательства.

¹¹³⁵ Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Казан. фед. ун-т. Казань, 2016.

2. Взаимный учет (национальная рецепция) лучшего законодательного опыта регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Такой учет крайне полезен как при внесении изменений и дополнений в ТК, принятии иных законов в сфере труда, так и при подготовке будущих кодификаций трудового законодательства. Первый пример – учет многих норм и институтов ТК РФ 2001 г. кыргызским законодателем при принятии ТК Кыргызстана 2004 г. Второй пример – в части расположения раздела о социальном партнерстве и коллективных трудовых отношений прослеживается рецепция в ТК Казахстана 2007 и 2015 гг. из ТК Беларуси 1999 г. (Подробнее см. § 2 гл. 3 данной работы.)

3. Международно-правовая рецепция через имплементацию в национальное законодательство международных трудовых стандартов (прежде всего конвенций, пактов и договоров ООН, конвенций и рекомендаций МОТ, а также актов Совета Европы, СНГ). Несмотря на то что данный способ сближения национальных законодательств пяти сравниваемых государств активно используется на протяжении более чем 25 лет независимости (после распада СССР), большого видимого эффекта он не вызвал. Этому может быть дан ряд объяснений. Во-первых, из пяти государств – членов ЕАЭС только два (Армения и Россия) являются членами Совета Европы, соответственно только они обязаны соблюдать ратифицированную ими Конвенцию о защите прав человека и основных свобод, Европейскую социальную хартию и ряд других документов, принятых в Совете Европы. Во-вторых, как было показано в гл. 4, число ратифицированных (а, следовательно, обязательных для государств – членов ЕАЭС) конвенций МОТ существенно различается (Казахстан – 24, Армения – 29, Беларусь – 42, Кыргызстан и Россия – более 50). Если конвенцию МОТ государство не ратифицировало, то у него нет формального основания приводить в соответствие с ней свое национальное законодательство. Да и скорость таких ратификаций существенно отличается по странам (если в России в год может ратифицироваться 1–2 конвенции МОТ, то в Беларуси за последние 13 лет не было ратифицировано ни одной).

4. Разработка Модельного ТК СНГ. Несмотря на то что опыт разработки такого кодекса в 1998–2001 гг. не был результативен, к этому способу гармонизации трудового законодательства

следовало бы вернуться. В пользу этого утверждения можно выдвинуть как минимум три аргумента. Во-первых, все пять государств – членов ЕАЭС являются полноправными членами СНГ, что составляет почти половину от общего числа государств-участников Содружества. Во-вторых, СНГ – это единственная из международных региональных организаций на постсоветском пространстве, в которой сохранился надгосударственный орган парламентского типа – Межпарламентская ассамблея СНГ, которая наделена правом принимать модельные законы (в том числе кодексы). В-третьих, учитывая модельный (а не обязательный, как в ситуации с Основами законодательства ЕврАзЭС) характер такого способа, он может устроить как большинство государств – членов ЕАЭС, так и в целом СНГ. Для сравнения: чтобы принять Таможенный кодекс в форме международного договора в рамках ЕАЭС требовался по существу консенсус пяти президентов стран ЕАЭС, но из-за неявки одного из них процесс подписания Таможенного кодекса затянулся почти на полгода. Автором на основе сравнительного анализа ТК пяти государств – членов ЕАЭС была разработана примерная структура Модельного ТК, приведенная в приложении к настоящей работе.

5. На начальном этапе (до разработки и принятия Модельного ТК) в связи с отсутствием в ЕАЭС наднациональных органов парламентского типа можно принять **Принципы трудового законодательства государств – членов ЕАЭС** и краткосрочную (к примеру, на пять лет) **Программу гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС** и облечь эти два документа в форму решения ЕЭК.

Достоинством такого способа гармонизации является то, что решения ЕЭК обязательны для государств-членов и подлежат прямому действию и применению без последующих ратификаций или иных внутригосударственных имплементационных процедур. Во-вторых, утверждение принципов может направлять работу как по совершенствованию национального трудового законодательства внутри стран-членов, так и подтолкнуть к более активной разработке Модельного ТК СНГ. В-третьих, Программа гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС создаст организационный механизм, который обеспечит планомерную совместную работу представителей государств-

членов по сближению законодательства о труде в целях создания правовой основы единого рынка труда со схожими условиями труда.

В завершение параграфа коснемся вопроса о системе источников регулирования трудовых и связанных с ними отношений, которую целесообразно взять за основу модели.

Об источниках правового (в том числе ненормативного) регулирования общественных отношений в сфере труда ученые-юристы писали в своих работах еще в советский период в конце 1980-х – начале 1990-х гг. (А. К. Безина, В. В. Ершов)¹¹³⁶, но концептуально этот вопрос был поставлен в начале XXI в.

Белорусский исследователь О. С. Курылева в 2001 г., анализируя ст. 7 ТК Беларуси, пришла к обоснованному выводу о том, что указанная статья «содержит перечень лишь основных нормативных источников»; но «в ней не указаны заключения Конституционного Суда, постановления Пленума Верховного Суда, а в качестве индивидуальных поднормативных источников – трудовые договоры, другие индивидуальные соглашения и юрисдикционные акты органов, правомочных рассматривать трудовые споры»¹¹³⁷. Внесение Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З¹¹³⁸ п. 4 в ч. 1 ст. 7 ТК Беларуси, указавшего в качестве источника регулирования трудовых и связанных с ними отношений трудовой договор, этой проблемы полностью не решило.

В. Н. Скобелкин в 2002 г. писал о том, что если «признать приемлемым выделение отдельной группы, источники правового регулирования, то вполне можно включить в нее и определенные акты судебных органов, и индивидуальные договоры о труде», а применительно к трудовому процедурно-процессуальному праву он предложил выстраивание двух блоков: основного

¹¹³⁶ Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1989. 181 с.; Ершов В. В. Судебная власть в правовом государстве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Ин-т государства и права РАН. М., 1992. 47 с.

¹¹³⁷ Курылева О. С. Коллизии нормативного и индивидуально-договорного регулирования труда // Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц : материалы междунар. науч.-практ. конф., 6–7 дек. 2001 г. / отв. ред. И. Н. Колядко. Минск : БГУ, 2003. С. 230.

¹¹³⁸ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2007. № 183. 2/1369.

(иерархического) блока источников права (отрасли права) и источников правового регулирования¹¹³⁹.

С. П. Маврин в совместной научной статье с Б. А. Гороховым и Е. Б. Хохловым в 2003 г.¹¹⁴⁰, а позднее и в учебнике 2005 г. обосновывал целесообразность использования вместо весьма широкой и разноплановой категории «источник трудового права» более конкретное понятие «источник правового регулирования трудовых отношений»¹¹⁴¹. Разделяя отчасти данное мнение, считаем необходимым уточнить новый термин за счет более полного описания предмета трудового регулирования – «источник правового регулирования трудовых *и связанных с ними* отношений». Наше предложение объясняется тем, что в условиях распространения интегративного правопонимания использование этой широкой категории позволяет объединить в одной статье источники трудового права (в объективном и субъективном смысле, с позиции различения позитивного и естественного права; нормативные и индивидуально-договорные).

Попытку многоуровневого построения системы источников трудового права Казахстана предприняла А. К. Надирова¹¹⁴², правда, из него выпали международные и наднациональные уровни, имеющие важное регулятивное значение в условиях глобализации и региональной интеграции. На актуальность проблемы организации системных связей между различными видами источников и разрешения коллизий между нормами различного уровня верно обращает внимание А. Ф. Нуртдинова¹¹⁴³, правда, сами эти системные связи в данном учебнике не изложены.

Согласимся с мнением И. О. Снигиревой, высказанным по отношению к ст. 5 ТК РФ о том, что «каждый из нижестоящих по иерархии актов не может противоречить актам, выше его

¹¹³⁹ Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Скобелкина. Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. С. 61–64.

¹¹⁴⁰ Горохов Б. А., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений // Изв. вузов. Правоведение. 2003. № 6. С. 46.

¹¹⁴¹ Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б. Трудовое право России : учебник. СПб. : Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. С. 78.

¹¹⁴² Надирова А. К. Трудовое право Республики Казахстан : курс лекций. Алматы : ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2013. С. 47.

¹¹⁴³ Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», ИНРФРА-М, 2013. С. 62.

стоящих»¹¹⁴⁴. Эта идея субординации актов в целом должна выдерживаться, но с учетом возможного улучшения правового положения работников в актах, стоящих ниже в иерархии, т. е. принципа *in favorem*. (Подробнее см. § 2 гл. 6 данной работы.)

В законодательстве о труде Беларуси описанные концептуальные идеи были частично реализованы в ТК Беларуси 1999 г., ст. 7 которого именуется «Источники регулирования трудовых и связанных с ними отношений». Но содержание указанной статьи требует значительного совершенствования (терминологического и более полного, иерархически продуманного расположения источников, включенных в **три подсистемы**: международные, наднациональные и национальные источники трудового права).

При этом в системе источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе системного подхода выделим *три группы источников*, которые можно рассматривать в качестве *компонентов системы*:

- 1) естественно-правовые источники (конституция в части фиксации естественно-правовых принципов; документы, отражающие общепризнанные принципы международного права в сфере труда);
- 2) объективно-правовые (позитивные) источники (наднациональные источники трудового права, акты национального законодательства о труде, нормативные договоры о труде, локальные нормативные акты);
- 3) субъективно-правовые или индивидуально-договорные источники (трудовые договоры и иные индивидуальные соглашения о труде).

Блоками вышеуказанной системы источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений в странах ЕАЭС, обладающими более жесткими системными связями и внутренней системой, выступают: 1) нормативные правовые акты о труде (система трудового законодательства в широком смысле слова); 2) международно-правовые акты (договоры) и акты наднациональных органов в рамках региональных международных организаций; 3) социально-партнерские нормативные соглашения; 4) локальные правовые акты; 5) индивидуальные соглашения о труде.

¹¹⁴⁴ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. М. : Профиздат, 2011. С. 31.

Для реализации вышеуказанной концепции нами вносится предложение о включении в главу «Источники трудового права» Модельного ТК следующей статьи:

«Статья __. Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений

Источниками правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с учетом убывания их юридической силы являются:

- 1) Конституция; международно-правовые акты, содержащие общепризнанные принципы международного права в сфере труда;
- 2) конституционные законы;
- 3) нормативные правовые акты органов конституционного правосудия, которыми нормы законов или международных договоров признаны не соответствующими Конституции;
- 4) ратифицированные законами международные договоры;
- 5) нормативные правовые акты наднациональных органов международных организаций, обладающих прямым действием на территории государства;
- 6) Трудовой кодекс;
- 7) обычные законы и иные нормативные правовые акты; другие международные договоры о труде (межправительственные и межведомственные); коллективные соглашения с учетом уровня заключения;
- 8) коллективные договоры и локальные нормативные (правовые) акты, заключенные (принятые) в установленном законодательством порядке;
- 9) трудовые договоры и иные индивидуальные соглашения о труде.

Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений более низкие по иерархии могут содержать нормы и (или) условия, улучшающие правовое положение работников, по сравнению с источниками, имеющими более высокую юридическую силу.»

Достоинства предложенной модельной статьи выражаются в следующем:

учтены коллизионные нормы-принципы примата общепризнанных принципов международного права, ратифицированных международных договоров и наднациональных источников, имеющих прямое действие, над национальными источниками; приоритета ТК по юридической силе над другими законами;

дифференцированы по юридической силе законы (конституционные, кодифицированные и обычные); международные договоры (межгосударственные, ратифицированные законами; межправительственные и межведомственные);

наряду с блоками нормативных источников правового регулирования в систему включены и индивидуально-договорные источники;

в части второй предложенной статьи наиболее широко сформулирован принцип *in favorem* – «в сторону улучшения правового положения работников», который находит свое воплощение в различных подсистемах и компонентах источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (включая коллективно-договорный, локальный и индивидуально-договорный).

В качестве **общих выводов по главе 5** укажем следующие:

на этапе экономической интеграции, который переживает ЕАЭС, предполагающей создание общего рынка рабочей силы, предпочтительнее использовать более мягкие формы правовой интеграции в виде гармонизации (путем принятия модельных законодательных актов, взаимного учета законодательного опыта), а также международно-договорный способ;

для сближения трудового законодательства в рамках Союзного государства Беларуси и России необходимо на уровне Высшего государственного совета утвердить Программу совместных действий государственных органов Республики Беларусь и Российской Федерации по дальнейшему сближению национального законодательства со строгим контролем за его выполнением;

разработка Модельного ТК государств-участников СНГ все еще актуальна и должна быть продолжена как наиболее перспективный мягкий способ сближения трудового законодательства государств – членов ЕАЭС и других стран СНГ;

вопрос об унификации трудового законодательства между Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией

возникнет только в том случае, если государства-члены учредят в рамках ЕАЭС надгосударственный орган парламентского типа, передав ему часть своих законодательных полномочий;

к наднациональным источникам трудового права в рамках ЕАЭС могут быть отнесены акты вторичного права ЕАЭС, такие как решения ЕЭК, решения Высшего совета и Межправительственного совета; решения ЕЭК обладают верховенством по отношению к национальным нормативным правовым актам (за исключением конституций и конституционных законов); решения Высшего совета и Межправительственного совета могут быть отнесены к специальным НПА;

в Модельный ТК следует включить статью об источниках правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, которые охватят собой все компоненты и блоки данных источников, выстроив их в триединую, иерархически упорядоченную систему.

Глава 6

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА, ОТРАСЛЕВОЙ МЕХАНИЗМ ПРЕОДОЛЕНИЯ КОЛЛИЗИЙ И ПРОБЕЛОВ В ПРАВЕ

§ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

Для обоснования современных тенденций в развитии источников трудового права важно уяснить исходное понятие тенденций вообще и тенденций в правовом регулировании общественных отношений в частности.

Согласно словарным определениям «тенденция [нем. *Tendenz* < лат. *tendere* направляться, стремиться] – 1) направленность во взглядах или действиях; склонности, стремления, свойственные кому-, чему-л.; 2) направление, в котором совершенствуется развитие какого-л. явления; 3) идея, направленность произведения, высказывания; 4) предвзятая идея, мысль, навязываемая кому-л.»¹¹⁴⁵. Из приведенных четырех значений данного понятия тенденциям в праве наиболее соответствует второй его смысл.

Следовательно, под тенденциями в праве в самом общем виде *можно понимать направления, в которых формируются, развиваются, изменяются или будут трансформироваться те или иные правовые явления*. Последними могут выступать правовые институты и подынституты, группы правоотношений, методы правового регулирования, принципы права, целые отрасли права и законодательства и другие феномены правовой действительности. В отличие от закономерностей в праве (как объективной, систематической повторяемости устойчивых связей фактов и явлений), имеющих всегда ретроспективный характер¹¹⁴⁶, тенденции могут иметь неустойчивый

¹¹⁴⁵ Словарь иностранных слов. 7-е изд., перераб. М. : Рус. яз., 1980. С. 502.

¹¹⁴⁶ Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М. : Проспект, 2015. С. 6.

характер, выявляться на коротком историческом отрезке времени и быть характерны для настоящего времени или иметь перспективный характер.

Приходится констатировать, что в общей теории права (за редкими исключениями¹¹⁴⁷) и науке трудового права (не считая единичных исследований) проблематика тенденций развития источников права не была всесторонне разработана.

Тенденции в трудовом праве государств Западной Европы в середине 1990-х гг. анализировались В. Дойблером (на примере Германии¹¹⁴⁸ и П. ван Хейденом (на примере Нидерландов) в совместном сборнике научных трудов «Трудовое право в постиндустриальную эпоху»¹¹⁴⁹. В 1994 г. Т. К. Бритовой и С. В. Павловой было отмечено шесть тенденций развития новейшего трудового права России, в том числе возрастание роли локального регулирования трудовых отношений работников¹¹⁵⁰. В начале XXI в. стали появляться исследования российских ученых-трудовиков в данной области: К. Д. Крылова о тенденциях развития правовых стандартов политики в сфере труда¹¹⁵¹; И. Я. Киселева о тенденциях развития трудового права стран Запада в условиях построения постиндустриального общества¹¹⁵², М. В. Лушниковой и А. М. Лушниковой о тенденциях развития трудовых прав и интересов¹¹⁵³, тенденциях в развитии трудового права и трудовых прав в XXI в., тенденциях в трудовом законо-

¹¹⁴⁷ См.: Лукьянова Е. Г. Глобализация и правовая система России (основные направления развития). М. : Норма, 2006. 112 с.; Тихиня В. Г. Тенденции и перспективы развития права в условиях формирования правового государства в Республике Беларусь : (сб. науч. ст., выступлений, интервью). Минск : Право и экономика, 2011. 277 с.

¹¹⁴⁸ Дойблер В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах // Государство и право. 1995. № 2. С. 103–109.

¹¹⁴⁹ Labour law in the post-industrial era : essays in honour of Hugo Sinzheimer / Lord Wedderburn ... [et al.]. Dartmouth, 1994. VIII, 152 p.

¹¹⁵⁰ Бритова Т. К., Павлова С. В. Общая характеристика трудового права в новых условиях. Лекция. СПб. : С.-Петербург. юрид. ин-т МВД России, 1994. С. 12–16.

¹¹⁵¹ Крылов К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА. М., 2002. 89 с.

¹¹⁵² Киселев И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2003. 158 с.

¹¹⁵³ Лушников М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. С. 122–146.

дательстве¹¹⁵⁴, П. Е. Морозова – о тенденциях в развитии зарубежного трудового права¹¹⁵⁵. Коллективный англоязычный сборник о развитии трудового права России был издан в Великобритании в 2014 г. (под ред. В. М. Лебедева и Е. Р. Радевич)¹¹⁵⁶, где были представлены статьи ряда ведущих российских ученых с анализом отдельных тенденций в развитии трудового права. Белорусскими учеными в области трудового права (В. И. Кривым, О. С. Курылевой, К. К. Уржинским) в разное время анализировались общие и частные тенденции развития законодательства о труде Беларуси¹¹⁵⁷. Одна из книг казахстанского исследователя А. К. Надировой была посвящена тенденциям в развитии трудового права Казахстана¹¹⁵⁸.

В 2006 г. И. Я. Киселев в своей статье о судьбе трудового права в XXI в. по сути сформулировал ряд тенденций в его развитии (значительное усиление международных трудовых стандартов (как всемирных, так и региональных), унификация трудового права во всемирном масштабе; формирование международных, транснациональных и наднациональных трудовых

¹¹⁵⁴ Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М. : Проспект, 2015. 272 с.; Их же. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 223–262.

¹¹⁵⁵ Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2012. 50 с.; Его же. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : моногр. М. : Проспект, 2013. 256 с.

¹¹⁵⁶ Labour Law in Russia: Recent Developments and New Challenges, Edit. by V. Lebedev and E. Radevich. Newcastle upon Tyne : Cambridge Scholar Publishing, 2014. 313 p.

¹¹⁵⁷ См., например: Кривой В. И. Стратегия и тактика совершенствования трудового законодательства Беларуси // Промышленно-торговое право. 2006. № 5. С. 18–27; Курылева О. С., Мелешко Х. Т. Трансформация законодательства в области трудовых отношений и социального обеспечения // Belarus Monitor. Проблемы правовой реформы в Республике Беларусь. Минск : НЦСИ «Восток-Запад», 1997. С. 45–51; Уржинский, К. К. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в Республики Беларусь: некоторые проблемы и пути их решения // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; БГУ. Минск : Белпринт, 2009. С. 301–307.

¹¹⁵⁸ Надирова А. К. Современные тенденции развития трудового права Республики Казахстан в условиях глобализации и международной интеграции. Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2013. 228 с.

отношений и сопутствующих им юридических инструментов; коллизионного трудового права; автономных локальных нормативных актов и др.¹¹⁵⁹ Относительно первой тенденции выскажем мнение о том, что она характерна для постсоветских республик и не характерна для США, Китая и КНРД.

В одной из своих последних монографий (2015 г.) А. М. Лушников и М. В. Лушникова выявили следующие пять основных тенденций развития трудового права и трудовых прав, имеющих отношение и к источникам трудового права: «1) признание общецивилизационной значимости трудовых прав и смещение ценностных приоритетов в содержании трудовых прав в сферу обеспечения всестороннего развития личности; 2) расширение сферы действия (экспансия) трудового права и усиление гибкости в правовом регулировании трудовых отношений; 3) гармонизация индивидуальных и коллективных трудовых прав на основе принципов социального партнерства; 4) обеспечение средствами трудового права трудовой мобильности работников, формирование «транснациональных» и «наднациональных» трудовых отношений; 5) приоритет международных стандартов трудовых прав»¹¹⁶⁰. В т.1 Курса трудового права (2009 г.) те же авторы выделяли шесть основных тенденций развития трудовых прав и трудового законодательства в несколько иных формулировках¹¹⁶¹. Ряд обобщенных учеными тенденций как в 2009 г., так и в 2015 г. проявляются далеко не во всех регионах мира и даже не во всех странах евразийского континента, но сама попытка их формулирования и обоснования заслуживает высокой оценки и поддержки.

Оригинальную систему тенденций развития зарубежного трудового права в условиях глобализации предложил П. Е. Морозов, разделив их на две группы: «во-первых, тенденции, возникшие на основе Программы достойного труда МОТ», «во-вторых, тенденции, находящиеся в стадии трансформации в результате реализации Программы достойного

¹¹⁵⁹ Киселев И. Я. Судьбы трудового права в XXI веке // Вопросы трудового права. 2006. № 5. С. 13.

¹¹⁶⁰ Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М. : Проспект, 2015. С. 11–12.

¹¹⁶¹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. С. 226–227.

труда МОТ»¹¹⁶². Признавая большую гуманистическую ценность Программы достойного труда МОТ в мировом масштабе, полагаем, что тенденции развития зарубежного трудового права не сводятся только к тем, которые основаны на данной программе или трансформируются в результате ее реализации. Можно отыскать на карте мира государства, которые не являются членами МОТ (пускай их и немного), а также те, которые являются членами МОТ, но система трудового права в которых весьма далека от идей, заложенных в данной программе. Яркий пример – Республика Беларусь. Так, Программа достойного труда МОТ была принята в июне 1999 г., а в июле 1999 г. в Беларуси был принят Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29¹¹⁶³, который целым рядом своих норм вошел в противоречие с подписанным той же датой ТК Беларуси и этой самой Программой достойного труда МОТ. Не случайно, что из всех государств – членов ЕАЭС МОТ не подписала страновую Программу достойного труда (вариант – Программу сотрудничества) только с Республикой Беларусь.

На наш взгляд, тенденции в праве можно рассматривать в следующих аспектах: *в ретроспективном плане* (применительно к тенденциям или закономерностям исторического развития правовых явлений), *в аспекте действующего законодательства* (современные тенденции правового регулирования и правоприменения) и *в перспективном ракурсе* (тенденции будущей трансформации права и законодательства). Анализ тенденций в праве возможен на уровне национального законодательства, на международном уровне, а также в сравнительно-правовом аспекте (в различных государствах, системах права, правовых семьях). Кроме того, можно вести речь о позитивных и о негативных тенденциях в праве и законодательстве.

Произошедшие после распада СССР изменения парадигмы современного трудового права на постсоветском пространстве, на что верно обратил внимание В. М. Лебедев¹¹⁶⁴, формирова-

¹¹⁶² Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / МГЮА им. О. Е. Кутафина. М., 2012. С. 10–11.

¹¹⁶³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 58. 1/512.

¹¹⁶⁴ Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / под ред. В. М. Лебедева. М.: Статут, 2007. Кн. 1. С. 33–34.

ние собственного национального законодательства о труде, расширение предмета, изменение метода трудового права (в особенности переход от строго централизованного к расширению коллективно-договорного, локального и индивидуально-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений) в Беларуси, России и других государствах – членах ЕАЭС не могли не отразиться на построении системы национального трудового права и ее источников. Как отмечалось ранее, в начале XXI в. на систему источников трудового права оказывают влияние и такие явления, как глобализация, региональная интеграция и, как следствие, участие в регулировании трудовых и связанных с ними отношений ТНК, международных профсоюзных объединений, надгосударственных органов в рамках интеграционных объединений (союзов, сообществ) государств.

Кроме того, тенденции можно анализировать как в целом в отрасли трудового права, так и применительно к отдельным ее институтам, частям или проблемам общей части. Не претендуя на то, чтобы осветить все или многие тенденции в развитии отечественного и зарубежного трудового права, сконцентрируем внимание на выявлении **основных тенденций развития источников трудового права в начале XXI в.** в сравнительном аспекте (на примере государств – членов ЕАЭС и некоторых стран ЕС и СНГ).

1. Тенденция признания приоритета источников международного трудового права по отношению к источникам национального трудового права, выражающаяся в воздействии международного трудового права на национальную правовую систему посредством международных трудовых стандартов в форме общепризнанных принципов международного права в сфере труда, заключения и имплементации международных договоров о труде.

Приоритет (примат) международного права над национальным признают не только ученые-юристы. Он закрепляется в государствах – членах ЕАЭС и ряде других стран СНГ и ЕС на конституционном уровне (ч. 4 ст. 6 Конституции Армении, ст. 8 Конституции Беларуси, ч. 3 ст. 4 и ст. 8 Конституции Казахстана, ч. 3 ст. 6 Конституции Кыргызстана, ст. 15 Конституции России и др.), а также в трудовых кодексах (ст. 8 ТК Беларуси,

ч. 3 ст. 2 ТК Казахстана, ст. 8 ТК Литвы 2002 г., ст. 13 ТК Молдовы, ст. 8¹ КЗоТа Украины и др.).

В ряде наших работ и ранее упоминавшихся трудах других ученых (К. Н. Гусов, Е. А. Ершова, И. Я. Киселев, А. М. Лушников и М. В. Лушникова, Н. Л. Люттов, П. Е. Морозов, И. В. Шестерякова, О. Н. Ярошенко) обосновано возрастающее регулятивное значение общепризнанных принципов международного права в сфере труда. Можно констатировать, что по меньшей мере четыре принципа, относящихся к основополагающим правам в сфере труда, сформулированные в Декларации МОТ в 1998 г., уже к концу XX в. обрели значение общепризнанных в планетарном (общемировом) масштабе. Такой же приоритет универсальных международных договоров (прежде всего двух пактов о правах человека ООН 1966 г. и восьми фундаментальных конвенций МОТ) подтверждается количеством государств, их ратифицировавших и имплементировавших в свое национальное законодательство.

2. Тенденция конституционализации трудового законодательства.

Данная тенденция выражается в том, что основные (конституционные) права и свободы в сфере труда, относящиеся ко второму поколению прав человека и провозглашенные в конституциях европейских государств, к концу XX в. нашли свое закрепление и детализацию в ТК государств – членов ЕАЭС и отраслевом законодательстве о труде многих других постсоветских республик, стран Центральной и Восточной Европы.

Для подтверждения данной тенденции укажем в качестве примеров следующие нормы из законодательств государств – членов ЕАЭС: ст. 3 ТК Армении с принципами трудового законодательства – как отраслевое развитие конституционных идей из ст. 14.1, 32, 33 Конституции Армении; ст. 10 ТК Беларуси, где закреплены 10 основных прав работников, ст. 13, 14 и 353 о принципах трудового права из того же кодекса, которые развивают основополагающие начала отрасли, провозглашенные ст. 41–43 Конституции Беларуси; 11 принципов трудового законодательства в ст. 4–7 ТК Казахстана, многие из которых прямо провозглашены в ст. 14 и 24 Конституции Казахстана; ст. 2 ТК Кыргызстана с основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними от-

ношений как продолжением руководящих правовых идей, закрепленных в ст. 35, 43, 44 Конституции Кыргызской Республики; ст. 2 ТК РФ с перечнем основных принципов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, ст. 3 и 4 того же Кодекса о двух основополагающих началах, в которых развиваются и конституционные принципы, сформулированные в ст. 19, 37 Конституции РФ. Свою лепту в процесс конституционализации трудового законодательства с разной долей успеха вносят и органы конституционного правосудия государств – членов ЕАЭС.

(О конституционализации трудового законодательства подробнее см. § 1 гл. 3 данной работы.)

3. Тенденция международной унификации и гармонизации норм трудового права посредством нормотворческой деятельности международных организаций как на универсальном уровне (прежде всего МОТ), так и на региональном (СНГ, ЕАЭС и ЕС).

Наличие этой тенденции подтверждается участием большинства бывших советских республик в интеграционных процессах на постсоветском пространстве, некоторых – в европейской (Латвия, Литва, Эстония) и евразийской интеграции (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия). Данные процессы приводят к появлению новых наднациональных источников в государствах – членах интеграционных объединений. Некоторые из этих источников имеют характер «мягкого права» (модельные законы в СНГ, рекомендации и типовые законодательные акты в ЕврАзЭС), другие (к примеру, регламенты в ЕС, решения ЕЭК в ЕАЭС) – значение актов прямого (непосредственного) действия, третьи (директивы ЕС, акты Высшего совета и Межправительственного совета в ЕАЭС) для своей реализации требуют имплементационных и иных внутригосударственных процедур.

Международная правовая интеграция (как в форме унификации, так и гармонизации) основана на нормах учредительных документов межгосударственных объединений (Договора о ЕС и Договора о Европейском сообществе (оба в редакции Лиссабонского договора от 13.12.2007) – в ЕС, Договора о создании Союзного государства между Россией и Беларусью 1999 г., Договора о ЕАЭС 2014 г.). Причем в настоящее время более широко используется такая форма сближения трудовых законодательств,

как гармонизация (как в СНГ, ЕАЭС, так и в ЕС) с сохранением значительной национальной специфики в регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений. Тенденция к унификации трудового законодательства, ярким историческим примером которой выступало трудовое законодательство СССР в 1970–1980-х гг. (Основы законодательства о труде 1970 г. и КЗоТы союзных республик 1970-х гг.), хотя и провозглашена в Договоре о создании Союзного государства Беларуси и России, но большой реализации не получила.

О воздействии европейского трудового права на национальное законодательство 27 стран Западной, Центральной и Восточной Европы, вошедших в ЕС, как подтверждения тенденции гармонизации немало писалось европейскими учеными (Р. Бланпейном, Т. Давулисом, М. Северинским, Кр. Средковой, Г. Тавитсом, Г. Тюзингом и др.)¹¹⁶⁵.

4. Тенденция кодификации и иной систематизации источников международного и национального трудового права выражается в разработке и принятии комплексных и консолидированных межгосударственных, надгосударственных и национальных источников трудового права:

рамочных конвенций кодификационного характера (Конвенция МОТ 2006 г. о труде в морском судоходстве¹¹⁶⁶, которая пересмотрела 37 ранее принятых конвенций МОТ (из государств – членов ЕАЭС ратифицирована РФ);

укрупненные регламенты и директивы ЕС (например, Директива 2004/38/ЕС Европейского Парламента и Совета от

¹¹⁶⁵ Blanpain R. *European labour law: 12-th ed.* N.Y.: Kluwer Law International, 2010. 957 p.; Давулис Т. О применении норм трудового права Европейского сообщества в Литве // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. Минск : БГУ. 2006. С. 50–57; Sewerynski, M. *Toward a New Codification of Polish Labour Law // Comparative Labor law & policy journal.* 2004. Vol. 26. № 1. P. 55–95; Средкова К. Болгарская правовая система и право Европейского союза – достижения и проблемы // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016. С. 224–229; Тавитс Г. Текущее развитие трудового законодательства Эстонской Республики // Там же. С. 250–260; Thüsing, G. *Europäisches Arbeitsrecht.* München: Verlag C.H. Beck, 2008. 366 s.

¹¹⁶⁶ Сайт МОТ [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:91:0::NO:91:P91_ILO_CODE:C186:NO (дата обращения: 20.01.2017).

29.04.2004 о праве граждан Союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов, изменяющая Регламент (ЕЭС) № 1612/68 и отменяющая директивы 64/221/ЕЭС, 68/360/ЕЭС, 72/194/ЕЭС, 73/148/ЕЭС, 75/34/ЕЭС, 75/35/ЕЭС, 90/364/ЕЭС, 90/365/ЕЭС и 93/96/ЕЭС¹¹⁶⁷;

принятие во всех государствах – членах ЕАЭС, а также в большинстве стран – участниц СНГ, многих странах Центральной и Восточной Европы (в том числе Балтии) трудовых кодексов или консолидированных законов, нацеленных на системное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений. Так, в 12 из 15 бывших советских республик были приняты новые ТК, в Украине действует КЗоТ 1971 г., реформированный и существенно дополненный отдельными законами. Во многих государствах – членах ЕС приняты и действуют ТК (Болгария, Венгрия, Литва, Польша, Черногория, Чехия, Франция и проч.), в некоторых – консолидированные законы (Великобритания, Испания, Италия и др.), обсуждался вопрос о кодификации трудового права в Германии¹¹⁶⁸;

предпринимались попытки разработки и принятия Модельного ТК в СНГ и Основ трудового законодательства ЕврАзЭС (хотя они и не были завершены, но сам факт стремления стран ЕврАзЭС и ЕАЭС к гармонизации трудового законодательства путем принятия актов кодификационного типа свидетельствует о выявленной нами тенденции).

О неоднородном стремлении к принятию кодифицированных актов о труде в постсоветских республиках в конце 1990-х гг. писал И. Я. Киселев¹¹⁶⁹, о комплексном регулировании норм разных отраслей права – В. Г. Сойфер¹¹⁷⁰, о тенденции кодифи-

¹¹⁶⁷ Сайт Центра права ЕС [Электронный ресурс]. URL: http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/svob_peredv/svoboda_pered12.htm (дата обращения: 06.01.2017).

¹¹⁶⁸ Вайс М. Трудовое право и производственные отношения в Федеративной Республике Германии : реферат монографии. М., 1988. 19 с.; Вальтер М., Лоренц Ф. Трудовое право в Германии. Бонн: Basis-Info, 1997. С. 3.

¹¹⁶⁹ Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов. М. : НОРМА-Инфра-М, 1998. 263 с.; Он же. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : ЗАО «Интел-синтез», 2003. 158 с.; Его же. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. М. : Дело, 1999. 728 с.

¹¹⁷⁰ Сойфер В. Г. Некоторые вопросы трудового права и свете глобализации // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения (материалы всерос. науч.-практ. конф., 16–18 янв. 2003 г.) / отв. ред. К. Н. Гусов. М. : ТК Велби, 2004. С. 371.

кации правотворчества в сфере труда в России – И. А. Шестеряков¹¹⁷¹ и др.

5. Конвергенция источников трудового права, сопровождающаяся сдвигом от законодательного (централизованного) к локальному и договорному регулированию отношений в сфере труда, расширением видов источников.

С одной стороны, в ходе интеграционных процессов после распада СССР, расширением ЕС, произошла значительная перестройка трудовправовых систем с учетом достижений западной «ветви» романо-германской правовой семьи и частичная конвергенция с англо-американской правовой семьей¹¹⁷². Как верно писал применительно к странам Центральной и Восточной Европы в начале 1990-х гг. И. Я. Киселев, в этих государствах «началась активная рецепция многих норм, положений, а иногда и целых институтов законодательства западных стран, прежде всего ФРГ и Франции»¹¹⁷³. В частности, ТК Венгрии 1992 г. был разработан под большим влиянием немецкого и австрийского трудового права¹¹⁷⁴. На Закон о трудовом договоре Эстонии сильное влияние оказало трудовое право Германии¹¹⁷⁵ и т. д.

С другой стороны, под влиянием англо-американской системы общего права и в государствах – членах ЕАЭС прямо или косвенно стала признаваться правотворческая или правовосполнительная роль судебной практики (во всяком случае на уровне высших судебных органов – Конституционных Судов (Совета – в Казахстане), Верховных судов, Кассационного суда Армении).

¹¹⁷¹ Шестеряков И. А. Тенденции кодификации правотворчества в сфере труда // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. Минск : Белпринт, 2009. С. 315–324.

¹¹⁷² Давид Р., Жоффре-Спинози К. Основные правовые системы современности / пер. с фр. В. А. Туманова. М. : Междунар. отношения, 1999. 400 с.

¹¹⁷³ Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов. М. : НОР-МА-Инфра-М, 1998. С. 209.

¹¹⁷⁴ Там же. С. 214.

¹¹⁷⁵ Тавитс Г. Текущее развитие трудового законодательства Эстонской Республики // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016. С. 250–260; Muda M. Estonian Labour Law Reform: The Successful Implementation of the Idea of Flexicurity // Intern. Journal of Compar. Labour Law and Ind. Relations. 2012. № 3. P. 347–366.

В актах высших судебных органов (в том числе по трудовым делам) начали просматриваться признаки судебного прецедента.

Данная тенденция выражается и в более широком распространении коллективно-договорного, локального и индивидуально-договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Соответственно, в государствах – членах ЕАЭС с начала 1990-х гг. и еще более с принятием новых ТК возросло использование в механизме трудового регулирования коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных (правовых) актов и даже трудовых договоров как источников правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. Централизованное регулирование вышеуказанных отношений постепенно уступает место децентрализованному (коллективно-договорному, локальному, индивидуально-договорному). От использования абсолютно императивных норм национальные законодатели переходят к внедрению относительно императивных норм трудового права, а порой и диспозитивных правил, характерных в большей степени для частного права.

6. Широкое распространение в процессе реформирования трудового законодательства трудового права *flexicurity*.

Отмеченная тенденция пришла на смену другой прежней тенденции флексибилизации, господствовавшей в трудовом праве стран Запада до середины 1990-х гг. Флексибилизация проявлялась в распространении гибких форм занятости (заемного труда; дистанционного труда; работы по вызову и т. д.)¹¹⁷⁶ и постепенно распространилась и на страны Восточной Европы и СНГ.

Мировой финансово-экономический кризис начала 2000-х гг., вызвавший спад экономического развития, рост безработицы был использован работодателями для дальнейшей флексибилизации трудовых и связанных с ними отношений с частичным соблюдением баланса интересов работников или созданием видимости такого соблюдения.

¹¹⁷⁶ См.: Куренной А. М. Гибкость в сфере труда: современные российские реалии // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : ТК Велби, Изд-во «Перспектив», 2007. С. 325–332; Ю. В. Васильева, Шуралева С. В., Браун Е. А. Правовое регулирование дистанционной занятости: проблемы теории и практики : моногр. Пермь, 2016. 128 с. и др.

Решению этой проблемы и было предназначено распространение трудовправовой политики *flexicurity* (гибкозащищенности, гибкобилности или гибконадежности), проявившейся в современных источниках трудового права государств – членов ЕС, а позднее частично в законодательстве о труде государств – членов ЕАЭС.

По мнению голландских ученых Т. Вилтхагена и Ф. Троса *flexicurity* – это «политика, заключающаяся в целенаправленном и одновременном сочетании гибкости на рынке труда, организации труда и трудовых отношений, с одной стороны, и стабильности занятости и доходов, особенно применительно к более уязвимым категориям работников, – с другой»¹¹⁷⁷. Существует также датская модель «золотого треугольника» и ряд иных моделей. Об этой тенденции много написано как европейскими (Р. Бланпейн, М. Вайс и М. Шмидт, С. Казес и А. Неспорова)¹¹⁷⁸, так и учеными из стран СНГ (В. В. Жернаков, А. М. Куренной, А. М. и М. В. Лушниковы, Н. Л. Лютов и П. Е. Морозов, Е. В. Мотина и др.)¹¹⁷⁹.

В качестве примера сошлемся на позицию двух эстонских ученых в области трудового права М. Муда и Г. Тавитса, кото-

¹¹⁷⁷ Цит. по: Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / К. С. Раманкулов [и др.] ; под ред. К. С. Раманкулова. Бишкек : Максат, 2012. С. 58.

¹¹⁷⁸ Blanpain R. European labour law: 12-th ed. N.Y. : Kluver Law International, 2010. 957 p.; Weiss M., Schmidt M. Labour Law and Industrial Relations in Germany: 4th edd. N.Y.: Kluver Law International, 2008. 271 p.; Cazes S., Nesporova A. Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe. Geneva: Intern. Labour Office, 2006. XIV, 262 p. etc.

¹¹⁷⁹ Жернаков В. В. О некоторых тенденция развития законодательства о труде // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: зб. доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 56 жовт. 2012 р. / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. С. 73; Куренной А. М. Гибкость в сфере труда: современные российские реалии // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. С. 325–332; Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М. : Проспект, 2015. 272 с.; Лютов Н. Л., Морозов П. Е. Международное трудовое право : учеб. пособие. М. : Проспект, 2011. 216 с.; Мотина Е. В. Правовая оценка гибкости трудового законодательства Республики Беларусь // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / рекол. К. Л. Томашевский (гл. ред.), Е. А. Волк [и др.]. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. С. 98–102.

рые сходятся во мнении, что «основным принципом нового Закона о трудовом договоре был принцип «гибконадежности» (*flexicurity*), а также его реализация¹¹⁸⁰.

7. Тенденция сверхгибкости регулирования индивидуальных трудовых отношений через законодательные, локальные и договорные источники. Эта тенденция, которую можно назвать суперфлексибелизацией в трудовом праве, выступает по сути неправильным воплощением в законодательство трудовправовой политики *flexicurity*.

В последние годы в двух государствах – членах ЕАЭС (в Беларуси и Казахстане) наблюдается отход от поиска разумного баланса интересов работников и работодателей к тенденции сверхгибкости в регулировании индивидуальных трудовых отношений, при которой экономическая (производственная) функция трудового права превалирует над защитной (социальной). Яркие примеры в Беларуси: неограниченное расширение контрактов как вида срочных трудовых договоров на основании Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29, который ввел 10 дополнительных оснований расторжения контрактов по инициативе нанимателя; дальнейшее усиление прав нанимателей согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 (изменение существенных условий труда с предупреждением работников за одну неделю, увеличение предельных сумм удержаний из зарплаты при возмещении материального ущерба, введение нового основания для отстранения работников от работы, введение понятия «дискредитирующие основания увольнения» и т. д.)¹¹⁸¹.

В русле рассматриваемой негативной тенденции можно оценить и многие положения нового ТК Казахстана 2015 г. Так, согласно ч. 1 ст. 12 ТК Казахстана 2015 г. работодатель *в случаях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором*, издает акты *с учетом мнения представителей работников*. Для сравнения: по ч. 2 ст. 11 ТК Казахстана 2007 г. в случаях, предусмотренных *настоящим Кодексом*, коллектив-

¹¹⁸⁰ Muda M. Estonian Labour Law Reform: The Successful Implementation of the Idea of Flexicurity // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. 2012. № 3. P. 347–366; Тавитс Г. Указ. соч. С. 251.

¹¹⁸¹ См. подробнее: Томашевский К. Л. Сверхгибкость как новая тенденция индивидуального трудового права Беларуси // Рос. юрид. журн. 2016. № 6. С. 63–74.

ным договором, работодатель издавал акты по согласованию или с учетом мнения представителей работников. Как видим, возможность согласования локальных актов из ТК Казахстана исключена, а случаи учета мнения представителей работников могут теперь вводиться только через коллективный договор, соглашение. Согласно ч. 3 ст. 50 ТК Казахстана 2015 г. работник может отказаться через трудовой договор от прав, предусмотренных за ним в ч. 2 ст. 50, в том числе от определения даты увольнения по соглашению сторон. Данная новация существенно ухудшает правовое положение работников, позволяя работодателям злоупотреблять своими правами. Подписав трудовой договор и отказавшись от права определять дату увольнения, работник оказывается полностью во власти работодателя, который может в любой момент уволить работника «по соглашению сторон» и без выходного пособия. Подобную тенденцию нужно менять в направлении обеспечения баланса интересов работодателей и работников.

8. Транснационализация источников трудового права, т. е. «выход» источников трудового права за пределы территории государства, в котором они создавались, что обусловлено процессами глобализации, расширением миграционных потоков населения, возрастанием роли ТНК. Эта тенденция выражается в расширении сферы использования глобальных коллективных договоров (соглашений) и правовых актов в ТНК, регламентирующих трудовые и связанные с ними отношения с выходом за пределы государства места регистрации юридических лиц – работодателей. Эта тенденция связана с внедрением таких новых источников трудового права, как глобальные и генеральные коллективные договоры, кодексы поведения и иные квазилокальные НПА, создаваемые в ТНК, о чем в разное время писали К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, Н. Л. Лютов, Е. Е. Мачульская, С. В. Шуралева, Б. Хэппл и другие ученые¹¹⁸².

¹¹⁸² Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов, В. Н. Кадугин [и др.] ; отв. ред. К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2005. 288 с.; Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : моногр. М. : Проспект, 2014. 328 с.; Мачульская Е. Е. Влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения // Рос. ежегодник труд. права. 2008. № 4. С. 560–576; Шуралева, С. В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России : моногр. / науч. ред. Л. Ю. Бугров. Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2012. 195 с.; Nepple V. Labour Laws and Global Trade. Oxford: Hart Publishing, 2005. 298 p.

Последняя тенденция связана с влиянием глобализации на трудовую систему и ее элементы, на чем остановимся несколько подробнее.

Влияние глобализации на правовые системы, включая трудовую систему, сложно переоценить. Как верно отмечает одним из видных современных теоретиков права М. Н. Марченко, изучение проблем воздействия процессов глобализации и регионализации на государственно-правовую жизнь «имеет огромное не только теоретическое, но и практическое значение»¹¹⁸³. Данный тезис справедлив и по отношению к области трудовых и связанных с ними отношений, которые обеспечивают функционирование рынков труда как на национальном, так и на межгосударственном, региональном уровнях и в глобальном масштабе.

Такое явление, как глобализация, стало все более проникать в общественное сознание и правовую сферу в 1970–1990-е гг. в связи с усложнением международного экономического сотрудничества, расширением сферы деятельности ТНК.

Понятие «глобализация» некоторые ученые видят преимущественно в экономической и социокультурной сферах. Белорусский ученый-экономист И. В. Новикова понимает глобализацию как «процесс всемирной экономической, политической и культурной интеграции и унификации», обосновывая и более развернутые определения¹¹⁸⁴. Данная дефиниция все же страдает неполнотой, поскольку не охватывает собой процессы правовой унификации и интеграции, без которой по большому счету в современных условиях не обходится ни экономическая, ни политическая, ни культурная интеграция, поскольку правовой базой всех этих явлений выступают многосторонние и двусторонние международные договоры. Коллектив известных российских теоретиков права (С. В. Поленина, Е. Г. Лукьянова и др.) охарактеризовали глобализацию как «макромасштабный, многоплановый и внутренне противоречивый процесс нарастания общего в элементах мировых систем: экономической, политической, социальной и правовой»¹¹⁸⁵. Как и в предыдущем

¹¹⁸³ Марченко М. Н. Государство и право в условиях глобализации. М. : Проспект, 2009. С. 6.

¹¹⁸⁴ Новикова И. В. Глобализация, государство и рынок: ретроспектива и перспектива взаимодействия. Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. С. 7.

определении, представляется неудачным ограничивать перечень систем, подвергающихся взаимодействию, исчерпывающим перечнем, так как в данном случае из него выпали культурные системы.

С учетом вышеизложенных подходов будем исходить из того, что *глобализация* – это общемировой процесс возрастания интеграции, унификации и гармонизации элементов политических, экономических, правовых, культурных и иных систем.

Глобализация применительно к правовой системе оказывает влияние практически на все ее элементы, в частности, на национальные системы права, системы законодательства, на правовое сознание граждан, правовое поведение граждан и организаций. Конечно, степень такого воздействия различна, равно как и его интенсивность, что обусловлено национальными, религиозными и иными особенностями, факторами как объективного, так и субъективного характера.

Глобализация проявляется и в возрастании торговых и экономических связей во всемирном масштабе благодаря участию государств во Всемирной торговой организации (из пяти государств – членов ЕАЭС на данный момент туда не входит только Республика Беларусь), а также через иные торговые соглашения, которые нередко затрагивают и вопросы труда¹¹⁸⁶.

Такое проявление процесса глобализации, как значительное расширение потоков трудящихся-мигрантов в одних странах (регионах), где имеется недостаток своего населения, может сыграть положительную роль в экономическом и демографическом плане, в другой же стране с достаточными собственными трудовыми ресурсами это может вызвать увеличение уровня безработицы среди собственных граждан, их трудовую эмиграцию, возрастание национальной вражды, беспорядки и даже акты терроризма.

Основываясь на системном подходе, под *трудоправовой системой* мы понимаем совокупность следующих блоков, отдель-

¹¹⁸⁵ Правовая система России в условиях глобализации и региональной интеграции: теория и практика / отв. ред. С. В. Поленина. М. : Формула права, 2006. С. 5, 549.

¹¹⁸⁶ См. подробнее: Лютов Н. Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов // Трудовое право. 2009. № 7. С. 80–84.

ные из которых представляют собой относительно самостоятельные системы и подсистемы, взаимодействующие с другими блоками: система отрасли трудового права, система источников трудового права, система правоотношений в сфере труда, трудовая политика, трудовая идеология.

Для целей данной работы важно определить, на какие элементы трудовой системы оказывает воздействие процесс глобализации.

По мнению Е. Е. Мачульской, «влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения происходит по четырем направлениям:

1) законы не меняются, но меняется практика (Латинская Америка и США);

2) сохранение основных прав при одновременном усилении дифференциации правового регулирования и расширении договорного регулирования (страны Западной Европы и Бразилия). Этот процесс получил научное наименование *flexicurity*, который не имеет точного перевода на русский язык (условно его можно перевести как «гибкая защищенность»);

3) существенные изменения законодательства из-за экономической и политической слабости профсоюзов (страны Восточной Европы и Россия) и Перу (реформы 90-х годов);

4) «циклические изменения», происходящие в связи со сменой политической власти (Великобритания, Новая Зеландия, Канада, Аргентина)¹¹⁸⁷.

Соглашаясь в целом с выделенными Е. Е. Мачульской направлениями воздействия процесса глобализации на трудовое право и право социального обеспечения, укажем, что этими четырьмя направлениями данное воздействие, вероятно, не исчерпывается. Так, по нашему мнению, можно выделить как минимум пять блоков трудовой системы, на которые оказывает воздействие процесс глобализации: 1) отрасль трудового права в целом и ее отдельные элементы; 2) источники трудового права; 3) правоотношения в сфере труда (в особенности на их субъектный состав); 4) трудовая политика; 5) трудовая идеология.

¹¹⁸⁷ Мачульская Е. Е. Влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения // Рос. ежегодник труд. права. 2008. № 4. С. 569–576.

Одним из ярких проявлений влияния глобализации на национальные правовые системы являются *общепризнанные принципы международного права в сфере труда, которые выступают формой естественного трудового права в глобальном масштабе*. При сопоставлении обобщенных нами десяти общепризнанных принципов международного права в сфере труда (§ 2 гл. 4 данной работы) с сущностными признаками естественного права (всеобщей свободы, формального равенства, справедливости и гуманизма) можно без труда увидеть, что каждый из принципов соответствует одному из признаков (идей) естественного права. Правовой (а не чисто моральный) характер данных принципов выражается в закреплении их в правовых источниках (ООН и МОТ), в обязательности их соблюдения государствами – членами данных международных организаций в силу факта членства, что подтверждено в Женевской декларации МОТ 1998 г. На данное обстоятельство обратила внимание и украинский ученый Т. А. Занфирова¹¹⁸⁸. Четыре общепризнанных принципа, относящихся к основополагающим правам в сфере труда, по существу повторены и в числе десяти принципов Глобального договора, выдвинутого Генеральным секретарем ООН К. Аннаном в 1999 г., к которому уже присоединились более 9200 участников-компаний из более чем 160 стран мира¹¹⁸⁹.

Еще одно проявление воздействия глобализации на трудовую правовую систему (ее источники) – это **глобальные коллективные договоры**.

Первые примеры ТНК исследователи видят в группе из семи торговых Ост-Индских компаний, а в нашем регионе – в Российско-американской компании. Как отмечает С. В. Шуралева, в современном понимании ТНК стали появляться на рубеже XIX–XX вв., а в фокус международно-правового регулирования попали во второй половине XX в.¹¹⁹⁰

¹¹⁸⁸ Занфірова Т. А. Аксіологічно-нормативні засади філософії трудового права : моногр. Запоріжжя, 2010. С. 10.

¹¹⁸⁹ United Nations. Global Compact [Electronic resource]// URL: <https://www.unglobalcompact.org/>(Date of circulation: January 20, 2017).

¹¹⁹⁰ Шуралева С. В. Транснаціональні корпорації: погляд з позицій російського трудового права // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. Київ : Ніка-Центр, 2013. С. 454.

В условиях глобализации в рамках ТНК, их дочерних компаний с начала 1990-х гг. стали активно заключаться глобальные (генеральные) коллективные договоры, иногда именуемые корпоративными соглашениями в сфере социально-трудовых отношений¹¹⁹¹.

Глобальные и генеральные коллективные договоры, заключаемые в России, стали носить межрегиональный и даже международный характер (ОАО «ЛУКОЙЛ», ЗАО «ГАЗПРОМ»). Особенность сферы действия глобальных и генеральных коллективных договоров состоит в том, что они действуют в дочерних организациях, филиалах и представительствах головной компании нередко наряду с коллективными договорами, заключенными в этих организациях и обособленных структурных подразделениях.

Более подробный анализ глобальных (генеральных) коллективных договоров и международных (рамочных) коллективных соглашений с иными социально-партнерскими соглашениями был проведен в § 5 гл. 3 настоящей работы.

Помимо глобальных и генеральных коллективных договоров в практике деятельности ТНК, а также некоторых национальных компаний широко используются так называемые **кодексы поведения** (*Codes of Conduct*)¹¹⁹².

Как пишет П. Е. Морозов, «выделяются пять видов кодексов поведения ТНК: специфические кодексы ТНК (например, кодексы поведения корпораций Найк и Левис); кодексы бизнес-ассоциаций (например, кодекс Международной палаты коммерции); кодекс мультидепозитариев спорного имущества (например, Инициатива этической торговли); международные кодексы...» на основе директив ОЭСР¹¹⁹³. В частности, Инициатива этической торговли (ЕТИ), в которой участвуют многие ТНК в сфере торговли (Н&М, TESCO, TCHIBO и др.) приняла Базовый кодекс Инициативы по этике торговли, который переведен

¹¹⁹¹ Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов [и др.]; отв. ред. К. Д. Крылов. М. : Проспект, 2005. 288 с.

¹¹⁹² Fair Labor Association. Workplace Code of Conduct [Electronic resource]. URL: http://www.fairlabor.org/about_us_code_conduct_e1.html (Date of circulation: January 20, 2017).

¹¹⁹³ Морозов П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : моногр. М. : Проспект, 2013. С. 84.

на 19 языков мира и содержит преимущественно трудовые стандарты в отношении работников сферы торговли.

Среди причин их разработки С. В. Шуралева называет следующие: «для поднятия репутации корпорации в глазах потребителей, для укрепления центрального управленческого звена и снижения давления со стороны профсоюзов»¹¹⁹⁴. По правовой природе указанные кодексы – это не что иное как виды локальных правовых актов, а с точки зрения классификации последних – непоименованные, единоначальные, постоянно действующие локальные акты, распространяющиеся на несколько юридических лиц, входящих в ТНК. Правда, учитывая их более широкую сферу, выходящую за пределы одной организации, С. В. Шуралева предлагает использовать по отношению к ним термин «интерлокальные акты» (по нашему мнению, более подходящие названия: квазилокальные или транслокальные правовые акты), а также верно отмечает, что указанные акты не подменяют собой локальные нормативные акты, а дополняют их¹¹⁹⁵. В качестве примера приведем Социальный кодекс Нефтяной компании «ЛУКОЙЛ» 2002 г.¹¹⁹⁶

Как констатирует Б. М. Ашавский, «в течение многих лет Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), ЕЭС, Комиссия ООН по ТНК предпринимали попытки разработать международный документ, который представлял бы своего рода кодекс поведения ТНК»¹¹⁹⁷, но до сих пор эта задача так и не была решена.

Завершая краткий анализ основных тенденций в развитии современных источников трудового права, отметим, что выявленные тенденции имеют свои особенности реализации в госу-

¹¹⁹⁴ Шуралева С. В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России : моногр. / науч. ред. Л. Ю. Бугров. Пермь, 2012. С. 2.

¹¹⁹⁵ Шуралева С. В. Транснаціональні корпорації: погляд з позицій російського трудового права // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. Київ : Ніка-Центр, 2013. С. 457.

¹¹⁹⁶ Нефтяная компания ОАО «ЛУКОЙЛ» [Электронный ресурс]. URL: http://www.lukoil.ru/static_6_5id_262_.html (дата обращения: 20.01.2017).

¹¹⁹⁷ Ашавский Б. М. Транснациональные корпорации в аспекте международного права (сквозь призму разработки кодекса поведения) // Государство и право. 2011. № 5. С. 78.

дарствах Европы и Азии и их объединениях (союзах, сообществах), но в целом большинство из них характерны для государств – членов ЕАЭС на современном этапе. Тенденции в праве в отличие от закономерностей правового регулирования носят более изменчивый во времени (подвижный) характер, что обусловлено процессами реформирования законодательства о труде.

§ 2. КОЛЛИЗИИ МЕЖДУ ИСТОЧНИКАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА И ФОРМИРОВАНИЕ КОЛЛИЗИОННОГО ПРАВОВОГО МЕХАНИЗМА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС

Совершенствование системы источников трудового права связано прежде всего с устранением и преодолением несовершенства, недостатков в них. О несовершенстве (недостатках) в праве и законодательстве писали в советский период ученые-теоретики и отраслевые юристы (С. В. Курылев¹¹⁹⁸, В. В. Лазарев¹¹⁹⁹ и др.). В последние годы вначале теоретиками права (Н. А. Власенко), а затем и учеными в области трудового права (С. Ю. Головина, М. А. Жильцов) стал внедряться в научный оборот термин «дефекты трудового права»¹²⁰⁰. Допуская принципиальную возможность использования термина «дефект» по отношению к тем или иным недостаткам в правовой сфере, полагаем, что нет острой необходимости заменять имеющиеся в русском языке слова «недостаток» или «несовершенство» заимствованной из латыни категорией.

Проблема коллизионного права находится на стыке теории права, международного частного права и отраслевых юридических наук, в том числе науки трудового права. Данная проблема исследовалась учеными-юристами еще в советский период, хотя монографии по ней были единичными¹²⁰¹. В последние годы в теории права проблема правовых коллизий анализировалась

¹¹⁹⁸ Курылев С. В. Избранные труды. Краснодар : Сов. Кубань, 2010. С. 737–738.

¹¹⁹⁹ Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. М. : Юрид. лит., 1974. С. 31.

¹²⁰⁰ Жильцов М. А. Дефекты трудового права : моногр. Екатеринбург : Изд-во ЕГТУ-УПИ, 2010. С. 28.

¹²⁰¹ Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1984. 99 с.

в ряде диссертаций, защищенных как в Беларуси (Г. А. Лысаковский¹²⁰²), так и в России (В. В. Денисенко, М. А. Жильцов, М. А. Зыкина, Я. М. Семенова, Э. В. Сухов и др.)¹²⁰³. В казахстанской и кыргызской науке трудового права данные проблемы пока не получили комплексного исследования. В России вопросы коллизионного трудового права затрагивались в нескольких кандидатских диссертациях (И. А. Аленина, И. В. Шестерякова)¹²⁰⁴, в книгах и статьях А. М. Лушников и М. В. Лушниковой¹²⁰⁵, в диссертации и монографии М. А. Жильцова¹²⁰⁶, а в Беларуси – в статьях О. С. Курылевой¹²⁰⁷, в наших работах¹²⁰⁸. Вместе с тем в законодательстве имеются лишь единичные и разрозненные

¹²⁰² Лысаковский Г. А. Коллизии в праве и меры по их разрешению : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Белорус. гос. ун-т. Минск, 2002. 20 с.

¹²⁰³ Денисенко В. В. Коллизии правовых актов и механизм их разрешения (теоретико-правовой аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / С.-Петерб. гос. ун-т. СПб., 2004. 21 с.; Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / УрГЮА. Екатеринбург, 2011. 55 с.; Зыкина М. А. Коллизии норм права равной юридической силы (понятие, причины, виды) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Рос. акад. правосудия. М., 2008. 25 с.; Семенова Я. М. Устранение коллизий в процессе применения норм трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Челяб. гос. ун-т. Пермь, 2006. 21 с.; Сухов Э. В. Правовые коллизии и способы их разрешения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Н.-Новгород, 2004. 148 с. и др.

¹²⁰⁴ Аленина И. В. Коллизии в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Томский гос. ун-т. Томск, 2000. 23 с.; Шестерякова И. В. Коллизионные вопросы труда по международному частному праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Саратов. гос. академия права. Саратов, 2000. 20 с.

¹²⁰⁵ Лушников А. М. Коллизионное трудовое право // Науч. тр. Рос. акад. юрид. наук. Вып. 6. В 3 т. Т. 3. М. : Изд. группа «Юрист», 2006; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. С. 633–661.

¹²⁰⁶ Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / УрГЮА. Екатеринбург, 2011. 55 с.; Его же. Дефекты трудового права : моногр. Екатеринбург : Изд-во ЕГТУ-УПИ, 2010. 312 с.

¹²⁰⁷ Курылева О. С. Коллизии нормативного и индивидуально-договорного регулирования труда // Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц : материалы междунар. научно-практ. конф., 6–7 дек. 2001 г. / отв. ред. И. Н. Колядко. Минск : БГУ, 2003. С. 230–232; Его же. Соотношение международного и национального трудового права: проблемы и коллизии // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тезисы докладов Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т ; редкол.: В. В. Скитович [и др.]. Гродно, 2000. Ч. 1. С. 201–204.

коллизийные нормы трудового права, которые не обеспечивают слаженный механизм регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Данный пробел требует законодательного урегулирования в государствах – членах ЕАЭС.

Понятие коллизий в трудовом праве

Под коллизией законов в энциклопедических словарях обычно понимают расхождение, противоречие, столкновение двух и более НПА, регулирующих одно и то же общественное отношение, один и тот же вопрос¹²⁰⁹.

Легальное определение коллизии НПА дано в ст. 1 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»: коллизия НПА – противоречие (несоответствие) норм действующих НПА, регулирующих одни и те же общественные отношения. Заметим, что схожую научную дефиницию предлагал советский ученый-теоретик Н. А. Власенко¹²¹⁰.

В литературе как по международному частному праву¹²¹¹, так и по трудовому праву можно встретить более узкие определения правовых коллизий¹²¹². Коллизии в праве могут возникать не только в правоотношениях с «иностранным элементом», но во всех правоотношениях. С позиции различения права позитивного и естественного коллизии могут возникать между идеями естественного права и нормами позитивного права, закрепленными как в законодательстве, так и в нормативных соглашениях, правовых обычаях, а в отдельных странах – и в судебных прецедентах.

¹²⁰⁸ См.: Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 212–225; Его же. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): моногр. Минск : Амафеза ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 321–352 и др.

¹²⁰⁹ Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев. М. : Сов. энцикл., 1984. С. 140; Юрыдычны энцыклапедычны слоўнік / Беларус. энцыкл.; рэдкал.: С. В. Кузьмін [і інш]. Мінск : БулЭн, 1992. С. 263.

¹²¹⁰ Власенко Н. А. Коллизийные нормы в советском праве. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1984. С. 23.

¹²¹¹ Толстых В. Л. Коллизийное регулирование в международном частном праве: проблемы толкования и применения раздела VII части третьей ГК РФ. М. : Спарк, 2002. С. 19.

¹²¹² Шестерякова И. В. Коллизийные вопросы труда по международному частному праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Сарат. гос. академия права. Саратов, 2000. С. 8.

В теории права Ю. А. Тихомировым уже предпринималась попытка обоснования широкого понимания коллизий: для него юридическая коллизия есть «противоречие между существующим правовым порядком и намерениями и действиями по его изменению»¹²¹³. Такой комплексный концептуальный подход к коллизиям, несомненно, плодотворен, хотя и он нуждается в критическом осмыслении.

Интересные теоретические взгляды на юридические коллизии (антиномии) высказывали и другие ученые (И. В. Аленина, Г. А. Лысаковский, М. А. Жильцов, А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Я. М. Семенова), работы которых приводились выше.

На наш взгляд, к понятию коллизий в трудовом праве нужно подходить комплексно как к сложному (собирательному) правовому феномену, который охватывает противоречия, возникающие между различными элементами трудового права.

В широком смысле *коллизии в трудовом праве* можно определить как *противоречия между источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений, между отдельными нормами трудового права, между принципами естественного права и нормами позитивного трудового права, между законодательством о труде и складывающейся линией (направлением) правоприменительной практики.*

Частным случаем коллизий в трудовом праве являются коллизии норм трудового права. *Коллизии норм трудового права* – это противоречия (расхождения) в элементах или формулировках двух или более одновременно действующих норм трудового права, регулирующих одни и те же трудовые и связанные с ними отношения.

Виды коллизий в трудовом праве

Ввиду многообразия возможных вариантов противоречий между различными элементами правовой материи возникает потребность в научно обоснованной классификации правовых коллизий. Причем на основе этой классификации в дальнейшем выстраивается и классификация коллизионных норм, поскольку первичным явлением выступает сама коллизия, а коллизи-

¹²¹³ Тихомиров Ю. А. Коллизионное право : учеб. и науч.-практ. пособие. М. : Изд. г-на Тихомирова М. Ю., 2003. С. 43.

онное правило – это то юридическое средство, которое используется для разрешения возникшего противоречия.

I. В зависимости от формы бытия правовой материи можно выделить коллизии следующих видов: 1) *между естественным и позитивным трудовым правом*; 2) *между божественным правом и естественным трудовым правом*; 3) *между божественным правом и позитивным трудовым правом*. Обратим внимание, что включение божественного права в правовой механизм характерно преимущественно для государств мусульманской правовой семьи и Ватикана. Для светских государств, к которым относятся все государства – члены ЕАЭС, характерен первый вид коллизии в условиях возрождения естественно-правовой концепции правопонимания.

II. Исходя из характера противоречий между нормами права, обусловленного видами нормативных источников, временем их принятия, сферой действия в пространстве и содержанием правовых предписаний, юридические коллизии в литературе подразделяются на следующие виды:

- 1) *иерархические* (между источниками права, имеющими разную юридическую силу);
- 2) *темпоральные, хронологические или временные* (между нормативными источниками, принятыми в разное время);
- 3) *пространственные* (между нормативными источниками с разной сферой действия в пространстве);
- 4) *содержательные* (при расхождении в объеме правового регулирования общественных отношений, различии терминологии)¹²¹⁴.

III. В зависимости от вида источников трудового права могут быть выделены следующие разновидности коллизий в трудовом праве:

- *международные* (между двумя нормами международного трудового права);
- *международно-национальные* (между нормой международного трудового права и нормой национального трудового права);

¹²¹⁴ Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1984. С. 56–90; Шестерякова И. В. Международно-правовое регулирование труда. Саратов : Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2004. С. 84.

- *межнациональные* (между национальным трудовым законодательством двух государств в отношениях, осложненных иностранным элементом);
- между законодательством и коллективными договорами, соглашениями;
- между законодательством и локальными нормативными актами;
- между коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и некоторые другие.

Обратим внимание, что последняя (третья) классификация не охватывается группой иерархических коллизий в рамках второй классификации, поскольку не все вышеназванные источники трудового права выстроены законодателем в строгую иерархию, что значительно усложняет разрешение противоречий между соответствующими нормами права на практике.

А. М. Лушников предлагает более укрупненное деление коллизий нормативных источников на две группы: 1) внутренние коллизии национальных (внутригосударственных) источников права; 2) внешние коллизии, которые возникают из различий в законодательстве стран в случаях правового регулирования международных трудовых отношений¹²¹⁵. Встречаются и иные классификации коллизий в праве.

Для выработки общего механизма разрешения коллизий в трудовом праве определим это понятие, сформулируем общие коллизионные правила, которые выработаны правовой доктриной и частично отражены в законодательстве государств – членов ЕАЭС, иллюстрируя их примерами из области трудового права.

Механизм разрешения коллизий в трудовом праве

Н. А. Власенко предлагал различать устранение и преодоление коллизий в праве¹²¹⁶, хотя механизм разрешения коллизий им сформулирован не был.

¹²¹⁵ Лушников А. М. О системности источников трудового права (коллизионное трудовое право) // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016. С. 280.

¹²¹⁶ Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве. Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1984. С. 29–35.

Под механизмом разрешения правовых коллизий И. В. Алена предложила понимать *«совокупность средств и способов, при помощи которых обеспечивается результативное воздействие на несогласованности нормативно-правовых предписаний путем их устранения или преодоления в целях достижения одновариантности в регулировании одних и тех же общественных отношений»*¹²¹⁷. Аналогичное определение было повторено в книге О. Н. Ярошенко¹²¹⁸. Данное определение представляется весьма удачным, поскольку передает все признаки данного механизма и его целевое назначение.

Г. А. Лысаковский, напротив, не соглашается с дефиницией, предложенной И. В. Аленой и поддержанной О. Н. Ярошенко, предлагая включать в понятие этого механизма также *«правовые средства предотвращения возникновения противоречий в правовых предписаниях»*¹²¹⁹. С последним возражением вряд ли можно согласиться, поскольку *«правовые средства предотвращения возникновения противоречий в правовых предписаниях»* нацелены на недопущение появления самих коллизий (они предшествуют образованию противоречий) и поэтому не могут входить в механизм их разрешения.

И. А. Костян, анализируя соотношение механизма правового регулирования отношений в сфере труда и правового механизма защиты трудовых прав работников, пришла к выводу, что *«механизм защиты, как совокупность его инструментов, не является составной частью правового механизма»*¹²²⁰. Заметим, что процесс устранения коллизий нормотворческим путем, связанный с принятием, изменением, дополнением или отменой норм права, безусловно, входит в механизм правового регулирования. В свою очередь правовой механизм разрешения коллизий правоприменительными органами скорее относится к механизму защиты трудовых прав субъектов трудового права (причем

¹²¹⁷ Алена И. В. Коллизии в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Томский гос. ун-т. Томск, 2000. С. 18.

¹²¹⁸ Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків : Видавець СІД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. С. 361.

¹²¹⁹ Лысаковский Г. А. Проблемы коллизионного права. Минск : Право и экономика, 2005. С. 69.

¹²²⁰ Костян И. А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовправовой аспект : моногр. М. : Проспект, 2009. С. 230.

не только работников, но в ряде случаев нанимателей, профсоюзов и т. д.).

Разрешение юридических коллизий (в том числе и в трудовом праве) осуществляется на основе специальных правил (коллизионных принципов и норм). Причем коллизионное правило – это норма, указывающая не только «на то, право какого государства подлежит применению к правоотношению, осложненному иностранным элементом»¹²²¹, но и на тот правовой источник и норму права, которую должен применить юрисдикционный орган для разрешения выявленного в праве противоречия.

Обратим внимание на то, что А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Д. А. Смирнов относят коллизионные нормы к нетипичным правовым предписаниям¹²²², усматривая их нетипичность в отсутствии в них классической трехчленной структуры нормы права. Вместе с тем в теории права (С. В. Курылевым, Н. П. Томашевским и А. Ф. Черданцевым) в конце 1950-х – начале 1960-х гг. было убедительно доказано, что типичным является как раз двухчленное строение нормы права (гипотеза и диспозиция либо гипотеза и санкция)¹²²³, что в полной мере свойственно и коллизионным правилам. Следовательно, коллизионное правило, как правило, состоящее из двух элементов (гипотезы и диспозиции), можно рассматривать как типичные по своей структуре нормы права, но все же обладающие спецификой, поскольку целевое назначение их состоит в разрешении юридических коллизий, возникающих между другими нормами права.

На основе анализа законодательства России, А. М. Лушников и М. В. Лушникова выделили семь коллизионных правовых предписаний: «1) применение закона и иных нормативных актов о труде, принятых до введения в действие ТК РФ, в части, не противоречащей настоящему Кодексу (ст. 423 ТК РФ);

¹²²¹ Шестерякова И. В. Международно-правовое регулирование труда. Саратов : Изд-во СГАП, 2004. С. 8.

¹²²² Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник: в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 633–661; Смирнов Д. А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права : моногр. М. : Проспект, 2015. С. 108–128.

¹²²³ Алексеев С. С. Общая теория права : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2008. С. 308; Курылев С. В. Избранные труды. Краснодар : Сов. Кубань, 2010. С. 753.

2) приоритет международно-правовых источников (ст. 10 ТК РФ); 3) приоритет ТК и трудового законодательства в регулировании трудовых отношений (ст. 5 ТК РФ); 4) принцип федерализма в сфере правового регулирования трудовых отношений (ст. 5 и 6 ТК РФ); 5) принцип иерархии в сочетании, единстве с отраслевыми принципами запрета ухудшать положение работника (ст. 8 и 9 ТК РФ); 6) принцип приоритета специального закона по отношению к общему закону в единстве с запретом дискриминации в трудовых отношениях (ст. 3 и 252 ТК РФ); 7) коллизионные принципы, предназначенные для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом»¹²²⁴.

Большинство из перечисленных выше коллизионных правил (за исключением принципа федерализма, учитывая унитарную форму территориального устройства) характерны и для других государств – членов ЕАЭС.

Далее на основе теоретических разработок других ученых и сравнительного анализа законодательств Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, международных договоров, заключенных между ними, сформулируем общие для всех пяти стран способы разрешения коллизий между нормами трудового права. Совокупность этих способов и составляет **механизм разрешения трудово-правовых коллизий**, который может быть использован при разработке в будущем Модельного ТК.

1. Иерархическое коллизионное правило применяется для разрешения *иерархических коллизий*. Эта коллизионная норма может быть выражена словами: *в случае противоречия между НПА субъекты правоотношений, а равно правоприменители обязаны руководствоваться нормой акта, обладающего более высокой юридической силой* (с небольшими редакционными отличиями она закреплена в ч. 2 ст. 24 Закона Армении «О правовых актах», ч. 1 ст. 71 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», ч. 1 ст. 32 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики»).

Для сравнения: в ч. 1 ст. 12 Закона Республики Казахстан «О правовых актах» иерархическое коллизионное правило сфор-

¹²²⁴ Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. С. 635–636.

мулировано несколько иначе (через категорию «уровня» НПА, а не его юридической силы): «При наличии противоречий в нормах нормативных правовых актов разного уровня действуют нормы акта более высокого уровня.»¹²²⁵ Но, учитывая правило ч. 2 ст. 10 того же Закона о соотношении юридической силы иных (кроме Конституции Казахстана) НПА по нисходящим уровням, данное коллизийное правило, по существу, также учитывает юридическую силу НПА.

В отсутствие в России отдельного закона об НПА нормы ч. 3–10 ст. 5 ТК РФ о соответствии (непротиворечии) одних НПА другим, по сути, устанавливают их иерархию и соподчиненность по юридической силе на основе иерархического коллизийного правила.

Таких коллизий в трудовом праве достаточно много. (Примеры приводились в § 2 и 3 гл. 3 настоящей работы.)

Некоторые ученые (к примеру, И. О. Снигирева) считают, что «место акта в их иерархии определяет приоритет вышестоящего акта над нижестоящим, но не соотношение их юридической силы»¹²²⁶. С этим мнением лишь отчасти можно согласиться, поскольку, как правило, как раз НПА, принятые вышестоящими органами, обладают более высокой юридической силой по отношению к актам нижестоящих органов. Данный вывод подтверждается и нормами законов о НПА Беларуси, Казахстана и Кыргызстана.

2. Примат кодифицированного закона, означающий приоритет ТК по отношению к иным законам, регулирующим трудовые и связанные с ними отношения.

В ТК Беларуси и ТК Казахстана данное коллизийное правило отдельно не выделяется, поскольку в законах о НПА закреплена более высокая юридическая сила кодексов по сравнению с обычными законами (ч. 6 ст. 10 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», ч. 2 ст. 10 Закона Казахстана «О правовых актах»). Правда, ст. 10 последнего закона устанавливает более сложную систему соподчиненности ко-

¹²²⁵ URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258.

¹²²⁶ Снигирева И. О. Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. М. : Проспект, 2016. С. 278.

дексов и иных видов законов: «1) законы, вносящие изменения и дополнения в Конституцию; 2) конституционные законы Республики Казахстан и указы Президента Республики Казахстан, имеющие силу конституционного закона; 3) кодексы Республики Казахстан; 4) консолидированные законы, законы Республики Казахстан...»¹²²⁷.

Более развернуто рассматриваемое коллизионное правило сформулировано в ч. 3 и 4 ст. 5 ТК РФ, согласно которым нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК РФ, а в случае противоречий между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется данный Кодекс. Как видим, российский законодатель не увязывает разрешение коллизии между ТК РФ и иным федеральным законом с тем, улучшает или ухудшает этот закон положение работников. Иначе формулирует данное правило кыргызский законодатель. Согласно ч. 4 ст. 3 ТК Кыргызстана в случае противоречия между настоящим Кодексом и иными законами, *содержащими нормы, ухудшающие положение работников*, применяются нормы настоящего Кодекса. Кроме того, в ч. 2 ст. 32 Закона Кыргызстана об НПА специально подчеркивается то, что нормы законов в случаях их расхождения с нормами кодексов могут применяться только после внесения в кодексы соответствующих изменений. Схожий вывод вытекает и из толкования ч. 4 ст. 8 ТК Казахстана, согласно которой законы Республики Казахстан не должны снижать уровень прав, свобод и гарантий, установленных ТК. Такой подход в большей степени отвечает интересам работников, выражает в себе принцип *in favorem* и, вероятно, он является наиболее оптимальным в качестве модельного для государств – членов ЕАЭС.

3. Коллизионный принцип *in favorem* (в сторону улучшения положения работников, более льготных, благоприятных условий) используется в трудовом праве для разрешения прежде всего содержательных коллизий.

В ТК Беларуси данный коллизионный принцип сформулирован в ч. 4 ст. 7: в случае противоречия норм законодательства о труде равной юридической силы подлежит применению норма,

¹²²⁷ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1280&lang=rus> (дата обращения: 06.01.2017).

содержащая более льготные условия для работников. В Кыргызстане же он используется как вспомогательный – в отношении коллизий между ТК и законами, международными договорами и национальным законодательством.

Коллизионное правило (принцип) *in favorem* в трудовом праве является универсальным, на что верно обращалось внимание О. С. Курылевой¹²²⁸ и А. М. Лушниковым¹²²⁹. С его помощью разрешаются юридические коллизии не только между актами законодательства о труде равной юридической силы, но и между социально-партнерскими нормативными соглашениями, между последними и законодательством о труде либо локальными нормативными актами. На его же основе разрешается вопрос о действительности или недействительности условий трудовых договоров.

К примеру, данный принцип явно прослеживается в ч. 1 ст. 5 ТК Армении, согласно которой в случае когда внутренними и индивидуальными правовыми актами работодателя предусматриваются положения, которые менее благоприятны, чем условия, установленные для работников трудовым законодательством и иными НПА, содержащими нормы трудового права, то такие акты или их соответствующие части не имеют юридической силы. Схожие правила по отношению к условиям трудовых договоров, коллективных договоров, соглашений встречаются как в ТК Армении, так и в ТК иных государств – членов ЕАЭС.

Спорным представляется мнение Т. А. Затолокиной о том, что «принцип приоритета правового акта, улучшающего положение работника, действителен лишь при описании взаимоотношений разноуровневых актов, в то время как взаимодействие актов одного уровня правового регулирования трудовых отношений основывается на оценке их юридической силы»¹²³⁰. Во-первых, весьма распространены в трудовом праве конструкции, когда НПА, имеющий более высокую юридическую силу (к примеру, ТК), допускает установление иных, более льготных пра-

¹²²⁸ Курылева О. С. Коллизии нормативного и индивидуально-договорного регулирования труда // Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц : материалы междунар. науч.-практ. конф., 6–7 дек. 2001 г. / отв. ред. И. Н. Колядко. Минск : БГУ, 2003. С. 231.

¹²²⁹ Лушников А. М. Коллизионное трудовое право // Науч. тр. Рос. акад. юрид. наук. Вып. 6. В 3 т. Т. 3. М. : Изд. группа «Юрист», 2006. С. 93.

¹²³⁰ Затолокина Т. А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Омский гос. ун-т. Екатеринбург, 2015. С. 11–12.

вил для работников в иных НПА (постановления Правительства, министерств) более низкой юридической силы, хотя они и приняты на том же (общегосударственном (для России – федеральном) уровне). Очевидно, что в таких случаях применению подлежат нормы соответствующего постановления Правительства или министерства. Во-вторых, возможны ситуации правовых коллизий между актами равной юридической силы (например, двумя законами; временным декретом, имеющим силу закона и законом – в Беларуси, указом, имеющим силу закона и законом – в Казахстане). Очевидно, что такие коллизии нельзя преодолеть на основе иерархического способа, так как юридическая сила таких актов равна. В этих ситуациях можно учесть коллизионное правило *in favorem*, закрепленное в ч. 4 ст. 7 ТК Беларуси. Украинский ученый С. В. Вишновецкая также пишет, что правило о запрещении ухудшения положения работника применяется и относительно НПА равной юридической силы¹²³¹.

4. Темпоральное коллизионное правило (*lex posterior derogat legi priori*) используется для разрешения *темпоральных коллизий* со времен римского частного права.

В законодательстве Беларуси данное правило закреплено в следующей редакции: «В случае коллизии между нормативными правовыми актами, обладающими равной юридической силой, и, если ни один из них не противоречит акту с более высокой юридической силой, действуют положения акта, принятого (изданного) позднее» (ч. 2 ст. 71 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»). Схожее правило зафиксировано и в ч. 3 ст. 12 Закона Казахстана «О правовых актах»: «При наличии противоречий в нормах нормативных правовых актов одного уровня действуют нормы акта, позднее введенные в действие»¹²³². Любопытно, что в Армении, Кыргызстане и России данное коллизионное правило прямо не закреплено.

Такие «чистые» коллизии в законодательстве о труде встречаются довольно редко, поскольку нормотворческие органы стремятся при принятии новых НПА о труде вносить изменения в ранее принятые или своевременно признавать их утратившими силу.

¹²³¹ Вишновецкая С. В. Методология науки трудового права : моногр. Киев : Ника-Центр, 2014. С. 215.

¹²³² URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258.

5. Примат специальной нормы (нормативного правового акта) над общей. Содержательные юридические коллизии порой разрешаются на основе правила, также восходящего к римскому частному праву: *lex specialis derogat legi generali*.

Согласно ч. 3 ст. 32 Закона Кыргызстана «О нормативных правовых актах» в случае коллизии между НПА, обладающими равной юридической силой, и если ни один из них не противоречит акту с более высокой юридической силой, действуют положения акта, регулирующего данную сферу правоотношений. По сути речь идет о специальном акте, направленном на регулирование конкретной узкой сферы отношений. Хотя прямо данная норма в законах Армении, Беларуси и Казахстана о НПА не закреплена, но производные от нее правила встречаются на отраслевом уровне.

В частности, согласно ст. 5 ТК Беларуси данный Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. В свою очередь п. 2 ст. 1 Закона от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь» предусматривает применение к отношениям, связанным с государственной службой, норм законодательства о труде, если они не урегулированы данным Законом и иными актами законодательства¹²³³. Схожее правило закреплено в ч. 7 ст. 11 ТК РФ. Не случайно Л. А. Чиканова, О. И. Чуприс обоснованно пишут о комплексном правовом регулировании государственной (гражданской) службы нормами административного, трудового и других отраслей права¹²³⁴, а Н. И. Иншин и А. А. Греченков – о возможном применении норм трудового права к лицам, проходящим службу в органах внутренних дел¹²³⁵, хотя вопрос о включении последней категории в сферу действия трудового права представляется весьма дискуссионным.

¹²³³ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2003. № 70. 2/953.

¹²³⁴ Чиканова Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. М., 2005. 45 с.; Чуприс О. И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь. Минск : Право и экономика, 2009. С. 150.

¹²³⁵ Иншин М. І. Правове регулювання службово-трудо­вих відносин в Україні : моногр. Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 337 с.; Греченков А. А., Свєргун А. Г. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь. Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2015. 199 с.

6. Приоритет международных и наднациональных источников перед национальными источниками трудового права.

Коллизии между нормами международного и национально-го трудового права (с учетом толкования норм Конституций Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, законов о международных договорах и (нормативных) правовых актах) разрешаются на основе данного принципа примата международного права над внутригосударственным (с учетом уровня или юридической силы акта выражения согласия государства на обязательность для него соответствующего международного договора). (Подробное обоснование данного коллизионного правила приводилось в § 4 гл. 4 (в отношении международных договоров) и § 4 гл. 5 (в отношении решений ЕЭК) данной работы.)

Выявление коллизий и их правильное разрешение – сложный мыслительный процесс. Порой даже судьи высших судебных инстанций допускают просчеты в этих вопросах¹²³⁶. С коллизиями правовых норм (преимущественно иерархическими) нередко сталкиваются в своей деятельности Конституционные суды государств – членов ЕАЭС (в Казахстане – Конституционный Совет). Примеры подобных решений органов конституционного контроля приводились в § 4 гл. 3 настоящей работы.

Проведенное в данном параграфе исследование показало, что в трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС, отсутствует слаженный механизм разрешения правовых коллизий. Коллизионные нормы носят разобщенный характер, не обеспечивают полноту юридического инструментария (средств, приемов) для разрешения многообразных коллизий в трудовом праве. Вместе с тем в трудовом праве России и Кыргызстана удачно закреплено коллизионное правило о приоритете ТК перед иными актами трудового законодательства, а в ТК Беларуси – коллизионный принцип *in favorem*.

С учетом вышеизложенного предлагаем в проекте Модельного ТК закрепить статью следующего содержания:

«Статья __. Коллизионные нормы трудового права

При противоречии настоящего Кодекса общепризнанному принципу международного права, Конституции или

¹²³⁶ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Респ. Беларусь, 9 июля 2009 г. // Судовы веснік. 2009. № 3. С. 34.

международному договору, ратифицированному государством, применяется общепризнанный принцип международного права, норма Конституции и (или) ратифицированного международного договора.

Если при рассмотрении конкретного дела суд придет к выводу о несоответствии акта законодательства о труде общепризнанным принципам международного права, Конституции или ратифицированному международному договору, он принимает решение в соответствии с источником более высокой юридической силы, а в отношении несоответствия нормы законодательства Конституции ставит в установленном порядке вопрос о признании данного нормативного правового акта неконституционным.

В случае противоречия между настоящим Трудовым кодексом и законами, иными нормативными правовыми актами, имеющими силу закона или более низкую юридическую силу, применяется Трудовой кодекс.

Специальная норма трудового права, принятая в пределах компетенции соответствующего государственного органа (должностного лица), при применении имеет приоритет перед общей нормой трудового права.

Источники правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений более низкой юридической силы должны соответствовать источникам, имеющим большую юридическую силу, но могут улучшать правовое положение работника.

В случае противоречия между нормами источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений равной юридической силы применяется правило, содержащее более льготные условия для работников.

Если более льготное правило определить невозможно, применяется источник, принятый (заключенный) позднее.».

В заключение параграфа подчеркнем важность одновременного легального закрепления иерархически выстроенной системы источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (см. § 5 гл. 5 настоящей работы) и обоснованных выше коллизионных правил, поскольку только в таком завершённом нормотворческом решении механизм разрешения коллизий норм трудового права станет эффективно функционировать, облегчая задачу правоприменителям с их преодолением.

§ 3. ПРОБЕЛЫ В ИСТОЧНИКАХ ТРУДОВОГО ПРАВА И МЕХАНИЗМ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Проблема преодоления пробелов в праве имеет не только важное теоретическое, но и большое практическое значение. При рассмотрении и разрешении трудовых споров комиссия по трудовым спорам, суд или трудовой арбитраж могут столкнуться с такой нетипичной ситуацией и недостатком (несовершенством) в трудовом праве, когда спорное трудовое или связанное с ним отношение полностью или частично не урегулировано трудовым законодательством и иными источниками данной отрасли. В подобной ситуации возникают вопросы об установлении пробела в трудовом праве и его преодолении.

Заметим, что данной проблемой занимались как советские (С. С. Алексеев, В. В. Лазарев, П. Е. Недбайло, А. С. Пиголкин и др.)¹²³⁷, так и современные теоретики права (М. Н. Марченко, О. С. Панасюк, Е. И. Спектор, Ф.Р. Уранский)¹²³⁸, а также исследователи из иных юридических наук¹²³⁹, включая и трудовое право (А. В. Ашихмина, А. К. Безина, В. Б. Дресвянкин, М. А. Жильцов, О. С. Курылева О. Н. Ярошенко и др.)¹²⁴⁰.

¹²³⁷ Алексеев С. С. Общая теория права: в 2 т. Т. 2. М. : Юрид. лит., 1982. 360 с.; Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. М. : Юрид. лит., 1974. 184 с.; Недбайло П. Е. Советские социалистические правовые нормы. Львов : Изд-во Львов. гос. ун-та, 1959. 169 с.; Пиголкин А. С. Толкование нормативных актов в СССР. М. : Госюриздат, 1962. 166 с.

¹²³⁸ Марченко М. Н. Источники права: учеб. пособие. М. : ТК Велби : Проспект, 2005. 760 с.; Панасюк О. С. Пробелы в праве и способы их преодоления и устранения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ставроп. гос. ун-т. Ставрополь, 2012. 21 с.; Спектор Е. И. Пробелы в законодательстве и пути их преодоления : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01; Ин-т законод. и сравн. правовед. при Правительстве РФ. М., 2003. 21 с.; Уранский Ф.Р. Пробелы в праве и способы их восполнения в правоприменительной деятельности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2005. 23 с. и др.

¹²³⁹ Туманов Д. А. Пробелы в гражданском процессуальном праве. М. : Норма, 2008. 206 с.

¹²⁴⁰ Ашихмина А. В. Аналогия в советском трудовом праве : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Высш. шк. проф. движения. М., 1979. 20 с.; Безина, А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1989. 181 с.; Безина А. К. Судебная практика и развитие советского трудового законодательства. Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1971. 129 с.; Дресвянкин В. Б. Пробелы в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь, 2001. 19 с.; Жильцов М. А. Дефекты трудового права : моногр. Екатеринбург : Изд-во ЕГТУ-УПИ, 2010. 312 с.; Курылева О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / науч. ред. В. И. Семенов. Минск : Наука и техника, 1989. 116 с.; Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків, 2006. 456 с.

В толковом словаре русского языка С. И. Ожегова содержатся два значения слова «пробел»: «1. Незаполненное место в тексте, промежуток...; 2 *перен.* Недостаток, упущение»¹²⁴¹. Из этих двух смыслов значению пробелов в праве в большей мере соответствует второе, хотя оно требует значительных уточнений для юриспруденции.

В юридической энциклопедии (Л. В. Тихомировой и М. Ю. Тихомирова) пробел в праве определяется как «полное или частичное отсутствие правового регулирования конкретного вида общественных отношений в определенной сфере, которая в принципе регулируется нормами права и объективно требует правового регулирования»¹²⁴².

Учеными-теоретиками обосновывались различные дефиниции данного термина. К примеру, В. В. Лазарев под пробелом в праве (а равно и в законодательстве) понимал «полное или частичное отсутствие нормативных установлений, необходимость которых обусловлена развитием общественных отношений и потребностями практического решения дел, основными принципами, политикой, смыслом и содержанием действующего законодательства, а также иными проявлениями классовой воли, направленной на регулирование жизненно важных фактов в сфере правового воздействия»¹²⁴³.

Оставляя в стороне идеологическую подоплеку данной дефиниции, отметим как позитивную его характеристику попытку автора увязать в ней формальную и материальную составляющую понятия пробела.

По мнению С. В. Курылева, «под пробелом в законе следует понимать отсутствие в законе указания о юридических последствиях случая, который согласно закону имеет юридическое значение»; «это результат формального несовершенства закона»¹²⁴⁴. Отмечая точность и лаконичность данной дефиниции, полага-

¹²⁴¹ Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / под ред. Н. Ю. Шведовой. М. : Рус. яз., 1982. С. 536.

¹²⁴² Тихомирова Л. В., Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия. М. : Изд-во Тихомирова, 2001. С. 707.

¹²⁴³ Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. М. : Юрид. лит., 1974. С. 37.

¹²⁴⁴ Курылев С. В. Избранные труды. Краснодар : Сов. Кубань, 2010. С. 758.

ем, что в условиях множественности источников современного трудового права целесообразнее вести речь о пробелах в трудовом праве или в правовом регулировании отношений в сфере труда, частным случаем которых является пробел в законодательстве о труде.

В западной науке под пробелом в праве (*gap, lacune, lücken*) чаще всего понимается отсутствие нормы (либо неполнота имеющейся нормы) для решения конкретного спора¹²⁴⁵. Различные взгляды по вопросу о понятии пробелов в праве обосновываются и в работах современных теоретиков права, анализ которых мы оставляем вне данной книги¹²⁴⁶.

Попытки дать научное определение пробела в трудовом праве предпринимались украинским ученым О. Н. Ярошенко¹²⁴⁷, российским автором В. Б. Дресвянкиным. А Д. А. Тумановым была сформулирована более общая дефиниция пробела в позитивном праве¹²⁴⁸. Критический анализ их взглядов давался в одной из наших монографий¹²⁴⁹.

В белорусском и кыргызском законодательстве наблюдается та же советская традиция отождествления «пробелов в законодательстве» и «пробелов в праве». Так, согласно ст. 1 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» *пробелом в законодательстве* признается «отсутствие правовых норм, регулирующих общественные отношения, необходимость регулирования которых обусловлена сущностью и смыслом действующей правовой системы государства, принципами и нормами международного права»¹²⁵⁰. Схожее легальное определение закреплено в ст. 2 Закона «О нормативных правовых актах Кыргыз-

¹²⁴⁵ Забигаило В. К. Проблема «пробелов в праве» (к критике буржуазной теории). Киев : Изд-во «Наукова думка», 1974. С. 35.

¹²⁴⁶ Спектор Е. И. Указ. соч. С. 5; Уранский Ф.Р. Указ. соч. С. 8; Панасюк О. С. Указ. соч. С. 13.

¹²⁴⁷ Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. Харків : Видавель СПД ФО Валпярчук Н. М., 2006. С. 401.

¹²⁴⁸ Дресвянкин В. Б. Пробелы в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь, 2001. С. 8; Туманов Д. А. Пробелы в гражданском процессуальном праве. М. : Норма, 2008. С. 24.

¹²⁴⁹ Томашевский К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : моногр. Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. С. 339–340.

¹²⁵⁰ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 7. 2/136.

ской Республики»¹²⁵¹. Для сравнения: в законодательстве Армении, Казахстана и России понятие пробела в праве не раскрывается.

Поскольку правовые нормы, а значит, и пробелы, могут содержаться не только в законодательстве, но и в иных источниках трудового права (международные договоры о труде, коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты), то, следовательно, вышеуказанное легальное определение в белорусском и кыргызском законах об НПА более соответствует понятию пробела в праве, а не в законодательстве.

На основе анализа вышеизложенных научных точек зрения и критики легальных дефиниций можно сформулировать два следующих авторских научных определения с выявлением признаков исследуемого понятия:

пробел в трудовом праве – ситуация полной или частичной неурегулированности нормами трудового права трудовых и связанных с ними общественных отношений, нуждающихся в правовом регулировании;

пробел в трудовом законодательстве – ситуация полной или частичной неурегулированности нормами данной отрасли законодательства трудовых и связанных с ними общественных отношений, нуждающихся в законодательном регулировании.

Из двух указанных понятий первое шире второго, т. е. пробел в трудовом законодательстве есть частный случай пробела в трудовом праве. Другими случаями пробелов в трудовом праве могут быть пробелы в коллективно-договорном, локальном нормативном регулировании тех или иных трудовых и связанных с ними отношений.

Если пробел в трудовом законодательстве вправе восполнить только государственный орган или должностное лицо, обладающие правотворческой компетенцией, то пробел в трудовом праве может быть восполнен посредством и других источников трудового права (коллективного договора, соглашения или локального нормативного акта).

¹²⁵¹ Сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. URL: http://minjust.gov.kg/?page_id=258 (дата обращения: 20.01.2017).

Если пробел в трудовом праве обнаруживает компетентный правотворческий субъект, такой пробел должен быть устранен (восполнен). При выявлении пробелов в НПА нормотворческие органы (должностные лица), принявшие (издавшие) эти акты, обязаны внести в них соответствующие дополнения или изменения, устраняющие пробелы.

Проблему восполнения пробелов в трудовом праве при помощи локального нормативного правового регулирования еще в советский период исследовал Р. И. Кондратьев¹²⁵²; некоторые из его выводов сохраняют свою актуальность и сегодня.

В настоящий период социальные партнеры, в том числе и сам работодатель, не ограничены в локальном регулировании трудовых и связанных с ними отношений исключительно случаями, специально оговоренными законодательством. Это объясняется смещением акцентов в методе трудового права с централизованного на децентрализованное (в том числе локальное) трудовое регулирование. Неверно ограничивать сферу возможного восполнения пробелов в трудовом праве только трудовыми отношениями, следует более полно описать предмет трудового права, указывая на трудовые и связанные с ними отношения. Необходимо также учитывать изменение общеправового принципа *«запрещено все, что не разрешено»* (характерного для советской правовой системы) на более демократичный принцип, характерный для современного государства и права, — *«разрешено все, что прямо не запрещено»*.

Итак, в современных условиях локальные нормы права, создаваемые посредством заключения коллективных договоров и принятия локальных нормативных актов, могут восполнять пробелы в трудовом праве при наличии следующих **условий**:

- 1) наличие действительного, а не мнимого пробела в трудовом праве, т. е. отсутствие нормы законодательства о труде, коллективного договора или соглашения, локального нормативного акта, регулирующего соответствующее трудовое или связанное с ним отношение, объективно нуждающееся в правовом регулировании;

¹²⁵² Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Изд-во Львов. ун-та, 1977. С. 140.

2) отсутствие запрета в трудовом законодательстве в части коллективно-договорного или локального регулирования соответствующего отношения.

О. С. Курылева верно обращала внимание на то, что право как динамическая и саморазвивающаяся система «обладает специальными механизмами, позволяющими преодолевать пробелы в процессе правоприменительной деятельности»¹²⁵³.

Установив путем изучения «правовой материи» наличие пробела, комиссия по трудовым спорам или суд должны его преодолеть. Преодолеть пробел в праве можно одним из двух способов: с помощью аналогии права или аналогии закона.

Прежде чем анализировать вышеуказанные способы, постараемся разобраться в вопросе о возможном месте норм, их предусматривающих, в системе трудового права. Советский исследователь А. В. Ашихмина полагала, что аналогия «относится к процедурно-процессуальным институтам, поскольку обслуживает реализацию правовых норм или принципов, обеспечивая защиту субъективных прав и интересов в процессе правоприменительной деятельности»¹²⁵⁴. С данным суждением сложно согласиться. Исходя из сквозного значения норм об аналогии закона и права для отрасли трудового права, которые «обслуживают» выявляемые практикой пробелы в любом институте данной отрасли (включая институты, содержащие процедурно-процессуальные нормы), место норм, закрепляющих механизм применения аналогии закона и права – в общей части трудового права и соответственно в гл. 1 «Общие положения» ТК.

С учетом разработок ученых-теоретиков (В. В. Лазарева, А. С. Пиголкина и др.)¹²⁵⁵ отметим, что восполнять пробелы в праве могут только уполномоченные на то правотворческие органы путем принятия новых норм права (включая органы конституционного контроля, Пленум Верховного Суда). В свою оче-

¹²⁵³ Курылева О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / науч. ред. В. И. Семенов. Минск : Наука и техника, 1989. С. 95.

¹²⁵⁴ Ашихмина А. В. Аналогия в советском трудовом праве : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Высш. шк. проф. движения. М., 1979. С. 10.

¹²⁵⁵ Лазарев В. В. Пробелы в праве и пути их устранения. М. : Юрид. лит., 1974. 184 с.; Пиголкин А. С. Толкование нормативных актов в СССР. М. : Госюриздат, 1962. С. 115.

редь компетенцией по преодолению пробелов в праве, которое осуществляется с помощью аналогии права и аналогии закона, обладают правоприменительные органы, в том числе суды общей юрисдикции при рассмотрении трудовых споров.

Институт аналогии закона закреплен в ч. 1 ст. 88 Закона Армении «О правовых актах», п. 10 ст. 1 и ч. 2 ст. 13 Закона Казахстана «О правовых актах», а также в ст. 1 и 72 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». В соответствии со ст. 1 последнего аналогия закона – это «применение к общественным отношениям вследствие отсутствия норм законодательства, регулирующих данные общественные отношения, норм законодательства, регулирующих сходные общественные отношения»¹²⁵⁶.

Итак, *аналогия закона* – это один из способов преодоления пробела в праве путем разрешения дела на основе закона или иного акта законодательства, регулирующего сходные (идентичные) общественные отношения.

А. В. Ашихминой был сформулирован верный вывод о «двух формах аналогии закона (аналогии норм трудового права и аналогии норм иных отраслей права»¹²⁵⁷.

Последняя форма (а точнее – вид аналогии закона) также называется межотраслевой аналогией закона или субсидиарным применением норм родственных (смежных) отраслей права. К последним с учетом возникновения и генезиса отрасли трудового права могут быть отнесены прежде всего гражданское, административное право и право социального обеспечения¹²⁵⁸. А. В. Ашихмина верно отмечала вторичную роль межотраслевой аналогии – она допустима «лишь в том случае, когда использованы возможности для юридического разрешения вопроса всеми средствами данной отрасли права»¹²⁵⁹. Другими словами, при установлении пробела в трудовом законодательстве право-

¹²⁵⁶ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 7. 2/136.

¹²⁵⁷ Ашихмина А. В. Аналогия в советском трудовом праве : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Высш. шк. проф. движения. М., 1979. С. 6.

¹²⁵⁸ Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. Минск : Тесей, 2010. С. 131–143; Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амаффея, 2011. С. 30–33.

¹²⁵⁹ Ашихмина А. В. Указ. соч. С. 15.

применительный орган должен попытаться преодолеть его в начале по аналогии норм законодательства о труде и лишь при отсутствии в данной отрасли норм, регулирующих сходные общественные отношения, перейти к поиску таких норм в смежных отраслях права.

При обнаружении пробела в правовом регулировании конкретного трудового и связанного с ним отношения норму, регулиющую сходные отношения, следует отыскивать в следующем порядке: 1) в самом трудовом законодательстве; 2) в смежных отраслях законодательства (например, в гражданском) и 3) в целом в законодательстве.

В Беларуси возможность субсидиарного применения к трудовым отношениям гражданского законодательства (в порядке межотраслевой аналогии закона) основана на п. 2 ст. 1 и п. 1 ст. 5 ГК Беларуси 1998 г., а всего законодательства – на ст. 72 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Примеры субсидиарного применения норм ГК Беларуси к трудовым отношениям не так часто, но все же встречаются в судебной практике, например, при определении размера компенсации морального вреда¹²⁶⁰.

М. В. Лушникова приводит в качестве примеров межотраслевой аналогии применение российскими судами с опорой на разъяснение Пленума Верховного Суда РФ норм гражданского права о злоупотреблении правом, рассмотрение дел о защите достоинства работника в период трудовой деятельности¹²⁶¹. ТК Армении в ряде случаев допускает регулирование тех или иных трудовых отношений нормами гражданского права. В частности, в соответствии с ч. 3 ст. 16 ТК Армении правоспособность и дееспособность работодателя – гражданина регулируются ГК Армении. Согласно ч. 2 ст. 271 ТК Армении обязательства, возникающие вследствие причинения материального ущерба, регулируются ГК Армении, если настоящим Кодексом не предусмотрено иное. В данном случае используется отсылочная норма, допускающая по вопросам, прямо не урегулированным в ТК, субсидиарное применение норм гражданского права.

¹²⁶⁰ Постановление Президиума Минского областного суда, 20 янв. 2010 г. // Судовы весн. 2010. № 1. С. 56–57.

¹²⁶¹ Лушникова М. В. Основы учения о межотраслевых связях трудового права: постановка проблемы // Трудовое и соц. право. 2016. № 2. С. 17.

Если анализ трудового и иного законодательства не позволил применить аналогию закона, следует прибегнуть к другому способу преодоления пробела – *аналогии права*.

Понятие аналогии права используется в ряде государств – членов ЕАЭС (ст. 1 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь», п. 21 ст. 1 Закона Казахстана «О правовых актах», ч. 2 ст. 6 ГК РФ и т. д.). Данные легальные определения (с небольшими редакционными отличиями) сводятся к следующему: аналогия права – разрешение спора исходя из общих начал и смысла законодательства, общих принципов права и принципов конкретных отраслей права. Считаем целесообразным в перспективе дополнить подобные нормы-дефиниции указанием и на межотраслевые принципы права.

По мнению Е. И. Спектор, аналогия права имеет две составляющие: «1) применение общих принципов отрасли, устанавливаемых индуктивным путем исходя из отдельных норм; 2) применение требований гуманности, разумности и справедливости, то есть начал правовой системы в целом»¹²⁶².

На наш взгляд, аналогия права делится на три вида и этапа применения:

- 1) внутриотраслевая аналогия права (ведется поиск отраслевого правового принципа, позволяющего разрешить пробельный случай (ст. 3 ТК Армении, ст. 13, 14, 20 ТК Беларуси, ст. 2, 9, 10 ТК Кыргызстана, ст. 4–7 ТК Казахстана, ст. 2–4 ТК РФ));
- 2) межотраслевая аналогия права (в случае отсутствия отраслевого принципа следует обратиться к межотраслевым принципам (к примеру, свободы договора));
- 3) общеправовая аналогия права (если не удалось разрешить пробельный вопрос, опираясь на отраслевой или межотраслевой принцип необходимо обратиться к общим началам законодательства, таким как гуманизм, справедливость и т. д.).

При применении аналогии судам необходимо обращаться как к нормам-принципам, так и к принципам, выводимым правоведами из систематического толкования законодательства о труде.

¹²⁶² Спектор Е. И. Пробелы в законодательстве и пути их преодоления : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ин-т законод. и сравн. правовед. при Правительстве РФ. М., 2003. С. 17.

Для сравнения: отметим, что известный израильский судебный деятель и ученый А. Барак так описывает последовательность судебного усмотрения при восполнении пробела («лакуны») судом в правовой системе общего права: если нет нормы в статутном праве, нет ответа в прецедентном праве, то судья обращается к средствам аналогии, а если и их недостаточно – решает дело «в свете принципов свободы, правосудия, справедливости и мира»¹²⁶³.

Не останавливаясь подробно на конкретных примерах применения аналогии закона и права к неурегулированным или неполно урегулированным трудовым и связанным с ними отношениям, что подробно анализировалось в работах О. С. Курылевой¹²⁶⁴, сконцентрируем внимание на общих подходах к конструированию норм о способах преодоления пробелов в трудовом праве.

В диссертации А. В. Ашихминой были сформулированы проекты трех статей о преодолении действительных пробелов в трудовом праве¹²⁶⁵, которые могут быть частично использованы с учетом современных реалий и терминологии. Современный российский исследователь В. Б. Дресвянкин пришел к обоснованным выводам о невозможности использования в трудовом праве норм ГК об аналогии закона и аналогии права, учитывая различие отраслевых принципов¹²⁶⁶. Согласимся с этим выводом, который объясняет потребность отраслевого механизма преодоления пробелов в трудовом праве.

Трудовое законодательство Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России не содержит общих норм, закрепляющих способы преодоления пробелов в трудовом праве.

Для сравнения: в ТК Армении имеется ст. 10 «Применение норм трудового права по аналогии», содержащая всего три нормы: об аналогии закона; аналогии права и ограничениях на

¹²⁶³ Барак А. Судейское усмотрение. М. : Норма, 1999. С. 118–119.

¹²⁶⁴ Курылева О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О. С. Курылева ; науч. ред. В. И. Семенков. Минск : Наука и техника, 1989. С. 95–107.

¹²⁶⁵ Ашихмина А. В. Аналогия в советском трудовом праве : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Высш. шк. проф. движения. М., 1979. С. 18.

¹²⁶⁶ Дресвянкин В. Б. Пробелы в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Пермь, 2001. С. 16.

применение института аналогии¹²⁶⁷. Интересно, что вышеуказанная статья не предусматривает межотраслевой аналогии закона и права, а равно аналогии на основе общеправовых принципов. Данная статья позволяет преодолевать пробелы только в нормах законодательства о труде, но не в иных источниках трудового права. В этом мы видим некоторую неполноту механизма преодоления пробелов в трудовом праве Армении, хотя сам факт наличия подобной статьи уже следует оценить положительно.

Для сравнения: в Законе «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» содержится ст. 72 «Устранение и преодоление пробелов», состоящая из трех норм¹²⁶⁸. Причем части 2 и 3 ст. 72 данного Закона, указывая на общую возможность и отдельные запреты применения аналогии закона и аналогии права, не регламентируют сам механизм преодоления пробелов, оставляя эти вопросы для отраслевого правового регулирования. В Республике Беларусь правила применения аналогии закона и аналогии права более детально регламентируются лишь в ст. 5 ГК Беларуси¹²⁶⁹. И хотя ст. 1 ГК Беларуси допускает субсидиарное регулирование трудовых отношений гражданским законодательством, если законодательством о труде и занятости населения не предусмотрено иное, полагаем, что общие нормы о применении институтов аналогии закона и права применительно к отрасли трудового права имеют особую специфику и должны регламентироваться напрямую в ТК Беларуси. Эта специфика проявляется, в частности, в следующем: система источников трудового права не ограничивается исключительно законодательством, но также включает социально-партнерские нормативные соглашения и локальные нормативные акты, которые, с одной стороны, сами могут восполнять пробелы в законодательстве и иных источниках права, но, как правило, с ограниченной сферой действия по кругу лиц и в пространстве, с другой стороны, эти источники могут сами создавать нормы с пробелами, которые также необходимо преодолевать на практике. Кроме того, следует обратить внимание, что к неурегу-

¹²⁶⁷ Сайт Парламента Республики Армения [Электронный ресурс]. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?lang=rus> (дата обращения: 06.01.2017).

¹²⁶⁸ Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 7. 2/136.

¹²⁶⁹ Ведамасці Нац. сходу Рэсп. Беларусь. 1999. № 7–9. Ст. 101.

лированным трудовым и связанным с ними отношениям может применяться также институт межотраслевой аналогии закона (субсидиарное применение норм смежных отраслей права) и межотраслевой аналогии права.

Несколько подробнее урегулирован порядок использования аналогии закона и аналогии права в ст. 13 Закона Казахстана «О правовых актах» (ч. 1 содержит общее правило о применимости аналогии при пробелах, ч. 2 посвящена применению аналогии закона, ч. 3 – аналогии права, ч. 4 – ограничениям на применение аналогии). Обратим внимание на абзац 2 ч. 4 того же закона, по которой возможность применения аналогии закона и аналогии права в отношениях, регулируемых конкретными отраслями законодательства, определяется соответствующими законодательными актами¹²⁷⁰. Данная норма казахстанского законодателя весьма логична, но она предполагает необходимость закрепления в ТК статьи с правилами о трудовом правовом механизме института аналогии.

Для сравнения: ни в Законе «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики», ни в Законе Армении «О правовых актах» общих норм о применении аналогии закона и аналогии права нет.

С учетом исследованных научных точек зрения и сравнительно-правового анализа сформулируем ряд концептуальных выводов для выработки механизма преодоления пробелов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений:

- 1) пробелы в трудовом праве не сводятся к пробелам в трудовом законодательстве; они могут существовать также в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах;
- 2) для преодоления пробелов в трудовом праве допустимо использовать межотраслевую аналогию закона и права (нормы и принципы смежных отраслей права, регулирующих сходные общественные отношения);
- 3) приоритет отраслевой аналогии закона и права по отношению к межотраслевой аналогии закона и права и общеправовой аналогии права, основанный на первоочередности применения к трудовым и связанным с ними отношений норм и принципов трудового права.

¹²⁷⁰ URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258.

На основании вышеизложенного подхода в целях закрепления отраслевого механизма преодоления пробелов в источниках трудового права предлагаем предусмотреть в Модельном ТК статью следующего содержания.

«Статья ____ . Преодоление пробелов в трудовом праве

При отсутствии нормы, регулирующей соответствующее общественное отношение, входящее в предмет трудового права, в источниках правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (пробел в трудовом праве) следует применять норму трудового права, регулиющую сходные общественные отношения (отраслевая аналогия закона).

При обнаружении пробела и отсутствии нормы трудового права, регулирующей сходные трудовые и связанные с ними отношения, следует обратиться к принципам трудового права (отраслевая аналогия права).

При невозможности преодоления пробела в трудовом праве на основе отраслевой аналогии закона и права допустимо применение норм гражданского и иных смежных отраслей права, регулирующих сходные отношения (межотраслевая аналогия закона).

При невозможности преодоления пробела в трудовом праве на основе частей первой – третьей настоящей статьи допустимо применение общих начал законодательства (общеправовых принципов).».

Предложенные нормы позволят более системно (ступенчато) преодолевать выявляемые судебной и иной правоприменительной практикой и учеными пробелы в трудовом праве с использованием «инструментария» (норм и принципов) как данной отрасли права, так и смежных отраслей права и достижений правовой доктрины.

В заключение **шестой главы** сформулируем основные **выводы**.

1. Сравнительный анализ характерных черт современных источников трудового права, проведенный в работе, позволил сформулировать восемь основных тенденций развития данных источников, характерных для многих европейских стран и республик средней Азии, включая государства – члены ЕАЭС. Дан-

ные тенденции обусловлены во многом процессами глобализации, региональной интеграции и должны учитываться государствами при осуществлении трудовправовой политики для постепенного сближения трудового законодательства в целях обеспечения сходных правил регулирования трудовых и связанных с ними отношений на едином рынке труда ЕАЭС.

2. Закрепление в ТК государств – членов ЕАЭС и, возможно, в Модельном ТК государств – участников СНГ отдельной статьи, посвященной механизму разрешения коллизий норм трудового права, позволит единообразно подходить к последовательности применения тех или иных коллизионных правил, которые в настоящее время разобщены и существенно отличаются.

3. При формировании отраслевого механизма преодоления пробелов в трудовом праве допустимо использовать межотраслевую аналогию закона (нормы смежных отраслей права, регулирующих сходные общественные отношения). При этом должен обеспечиваться приоритет отраслевой аналогии закона и права по отношению к межотраслевой аналогии закона и общеправовой аналогии права, основанный на первоочередности применения к трудовым и связанным с ними отношений норм и принципов трудового права.

При разработке Модельного ТК государств – участников СНГ в него целесообразно включить отдельную статью «Преодоление пробелов в трудовом праве» с учетом предложенной автором редакции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное в настоящей работе комплексное научное исследование теоретических и практических проблем систем источников трудового права государств – членов ЕАЭС привело к следующим основным результатам.

1. Для обеспечения системности анализа источников трудового права в государствах – членах ЕАЭС с учетом достижений историко-правовой науки и отраслевых особенностей проведена *периодизация этапов становления и развития правовых источников, регулирующих отношения в сфере труда на территориях Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России*, включающая четыре основных периода с выделением в трех из них восьми этапов.

2. Проведенный исторический и сравнительно-правовой анализ позволил выявить *ряд исторических закономерностей становления и развития источников трудового права и законодательства в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России*, обусловленных как схожими социально-политическими процессами и явлениями, так и принадлежностью их правовых систем к романо-германской правовой семье, а в период с 1917 г. по 1990 г. – к правовой семье социалистического права:

постепенный переход от господства правовых обычаев (особенно на казахских и кыргызских землях) к писанным (законодательным) источникам с распространением с XIX в. на территории современных Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана норм гражданского и фабричного законодательства Российской империи;

кодификационный способ формирования и систематизации законодательства о труде, ставший основным после Октябрьской революции 1917 г. и укоренившийся на протяжении XX в.;

дополнение централизованного регулирования трудовых и связанных с ними отношений коллективно-договорным регулированием в советских республиках (формально с 1918 г. и более активно с 1922 г.) с постепенным сужением в СССР значения коллективных договоров как нормативного источника установления условий труда (к началу 1930-х гг.);

ограничение многих трудовых прав (свободы труда, увеличение продолжительности рабочего времени, уменьшение времени отдыха) в период действия чрезвычайного законодательства в СССР с 1940 по 1956 гг.;

жесткая централизация и унификация советского трудового законодательства в ходе кодификации 1970-х гг., достигнутая за счет первоначального утверждения Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с последующим принятием КЗоТов РСФСР, Армянской, Белорусской, Казахской, Киргизской ССР с минимальными отличиями в регламентации трудовых и связанных с ними отношений;

сохранение после распада СССР, провозглашения государственных суверенитетов и независимости в 1990–1991 гг. приверженности к кодифицированному трудовому законодательству в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России и преемственности ряда трудовправовых конструкций, воспринятых из КЗоТа 1970 гг.;

первоначальное размежевание национального законодательства, разновременные разработка и принятие существенно различных структурно и содержательно трудовых кодексов в сравниваемых государствах с последующим постепенным их сближением путем учета законодательного опыта других государств – участников СНГ;

расширение видов и количества принимаемых НПА, дополняющих трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС, а также усиление роли коллективных договоров и соглашений, локальных нормативных (правовых) актов в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

3. На основе предшествующих разработок ученых-теоретиков, специалистов в трудовом праве сформулированы новые концептуальные подходы к понятию и сущности источников трудового права и их системы:

источники трудового права (в формальном смысле) – это внешне объективированные итоги правотворческой деятельности международных организаций, наднациональных органов межгосударственных объединений, государств, работодателей, работников и их объединений, в которых выражены нормы права, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения;

система источников трудового права (в формальном смысле) есть сложная многоуровневая совокупность регулирующих трудовые и связанные с ними отношения нормативных правовых актов, нормативных правовых договоров, а также международных документов, закрепляющих общепризнанные принципы международного права.

Система источников трудового права (в формальном смысле) не тождественна системе законодательства о труде, а является более широким комплексным понятием, поскольку охватывает также подсистему международных источников, блоки социально-партнерских нормативных соглашений и локальных нормативных актов.

Помимо формального смысла полиэтимологическое понятие источников трудового права можно рассматривать еще в четырех аспектах: 1) как исторические памятники трудового права; 2) в генетическом аспекте; 3) в материальном смысле; 4) в идеальном смысле.

Приведена авторская научно обоснованная классификация источников трудового права по одиннадцати критериям.

4. В работе сформулирована и обоснована *концепция триединой системы источников трудового права*, характерная для современного этапа развития трудового права государств – членов ЕАЭС, предполагающая структурирование сложных, многоуровневных систем источников трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России на *три подсистемы* (международные, наднациональные и национальные источники трудового права), каждая из которых имеет свой специфический набор блоков и компонентов источников с особой иерархией и межсистемными связями. При этом вышеуказанные подсистемы не изолированы друг от друга, а тесно переплетены, взаимодействуют и лишь в единстве обеспечивают эффективное функционирование всей системы источников данной отрасли права.

5. Автором обоснована концептуальная идея о целесообразности использования в трудовом законодательстве Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России категории «источники правового регулирования трудовых и связанных с ними

отношений», которая позволяет объединить источники трудового права (в объективном и субъективном смысле, с позиции различения позитивного и естественного права). В системе источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений можно выделить *три блока*: естественно-правовые источники (конституция в части фиксации естественно-правовых принципов; документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда); объективно-правовые (позитивные) источники (акты законодательства о труде, нормативные договоры о труде, локальные нормативные акты), субъективно-правовые, в том числе индивидуально-договорные источники (трудовые договоры и иные индивидуальные соглашения о труде). *Компонентами* вышеуказанной системы выступают прежде всего нормативные правовые акты, нормативные и индивидуальные соглашения о труде, а в отдельных странах на определенных этапах развития – обычное право, правовые доктрины, судебный прецедент и религиозные источники.

6. Научно обосновано понятие конституционализации трудового законодательства как целенаправленного процесса выявления противоречий между нормами Конституции и актов законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с Основным Законом. Предложено сформулировать понятие конституционализации в законодательстве государств – членов ЕАЭС, отразив в нем две выявленные составляющие.

Теоретически аргументирован вывод о том, что конституционные нормы (в том числе нормы-принципы) в сфере труда в основном являются нормами прямого действия, подлежащими непосредственному применению судами при обнаружении пробелов и коллизий в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

7. На основе сравнительного анализа ТК, иных законов государств – членов ЕАЭС в сфере труда, подзаконных НПА научно обоснованы следующие выводы и рекомендации:

изложить ст. 7 ТК Беларуси, ст. 5 ТК РФ в новой редакции (целесообразно включить аналогичные статьи и в ТК других государств – членов ЕАЭС), более развернуто представив в системе источников правового регулирования трудовых и связан-

ных с ними отношений различные виды нормативных правовых актов, нормативных договоров (как национальных, так и международных);

сделан вывод о невозможности принятия единого ТК как акта прямого действия для государств – членов ЕАЭС и необходимости возобновления разработки и принятия на Межпарламентской ассамблее СНГ Модельного ТК государств – участников СНГ (примерная структура приведена в приложении);

легально закрепить приоритетное значение Трудового кодекса среди актов трудового законодательства (в том числе иных законов, нормативных правовых актов президентов) с учетом положительного опыта России;

сократить до минимума в Беларуси декретное и указное нормотворчество в социально-трудовой сфере, подменяющее собой законодательную деятельность Парламента и приводящее к коллизии трудового законодательства;

устранить пробел в национальном трудовом законодательстве Армении, Беларуси и Казахстане в части законодательного урегулирования правового статуса объединений работодателей с учетом положительного опыта России и Кыргызстана;

кодифицировать нормы института заработной платы (в отношении порядка установление минимума размеров оплаты труда и (или) минимальной заработной платы), включив в ТК нормы из отдельных законов, принятых в Беларуси, Казахстане и России, делегировав право ежегодного установления конкретного размера минимальной заработной платы правительствам;

дополнительно аргументирован вывод о нормативной природе постановлений Пленума Верховного Суда и тех актов органов конституционного правосудия государств – членов ЕАЭС, которыми нормы права (в том числе трудового) признаются неконституционными и (или) в которых формируются правовые позиции данных органов, обязательные для правоприменителей.

8. Проведено теоретическое разграничение социально-партерских нормативных соглашений (коллективных договоров и соглашений) и локальных нормативных актов, усовершенствован понятийно-категориальный аппарат отрасли трудового пра-

ва, включая авторские дефиниции социально-партнерских нормативных соглашений, коллективного договора и соглашения:

социально-партнерские нормативные соглашения – это нормативные договоры, заключаемые социальными партнерами (работниками и работодателями) в лице их представительных органов, а также государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащие правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере;

коллективный договор – вид двустороннего локального социально-партнерского нормативного соглашения, заключаемого по результатам коллективных переговоров между работодателем (работодателями) и работниками в лице соответствующих представительных органов, содержащего правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне конкретной организации (ее обособленного подразделения) либо в рамках групп организаций;

соглашение – вид трехстороннего или двустороннего социально-партнерского нормативного договора, заключаемого по результатам коллективных переговоров между работодателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и государством в лице уполномоченных государственных органов, содержащего правовые нормы и (или) взаимные обязательства сторон в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли или территории.

9. Научно обоснована концептуальная идея о соотношении социально-партнерских нормативных соглашений с актами законодательства и локальными нормативными актами, *если соответствующее социально-партнерское соглашение улучшает правовое положение работника.*

По вопросу о соотношении коллективных договоров и соглашений в рамках национального правопорядка, опираясь на терминологию законодательств Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, укажем следующие выводы:

- Генеральное соглашение является основой для всех иных социально-партнерских нормативных соглашений более низких уровней;

- межрегиональные, региональные, отраслевые (тарифные), межотраслевые и территориальные (местные) соглашения должны основываться на Генеральном соглашении и иных соглашениях более высокого по отношению к себе уровня, но могут улучшать правовое положение работников по сравнению с ними;
- коллективные договоры (и иные соглашения локального уровня – для Кыргызстана и России) должны основываться на соглашениях более высокого уровня, распространяющихся на данную организацию, но могут улучшать правовое положение работников по сравнению с ними.

Предложен вариант решения проблемы соотношения коллективных договоров, соглашений с глобальными и генеральными коллективными договорами, заключаемыми в рамках ТНК, а также рамочными социально-партнерскими соглашениями, заключаемыми международными объединениями профсоюзов и работодателей с опорой на принцип *in favorem*.

10. Внесено новое теоретико-прикладное предложение о целесообразности использования в научном обороте, а в перспективе и в законодательстве, более *широкого понятия* «*локальный правовой акт*», в которое входят принимаемые работодателем локальные нормативные правовые акты, локальные индивидуальные правовые акты и локальные акты смешанного характера.

На основании теоретического обоснования и сравнительного анализа законодательств государств – членов ЕАЭС предложены два авторских определения понятий «*локальный правовой акт*» и «*локальный нормативный правовой акт*»:

локальный правовой акт – принимаемый работодателем (нанимателем) единолично, с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников и с соблюдением норм трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, условий трудовых договоров документ, регулирующий трудовые и тесно связанные с ними отношения;

локальный нормативный (правовой) акт – принимаемый работодателем (нанимателем) единолично, с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников

и с соблюдением норм трудового законодательства, коллективных договоров, соглашений, условий трудовых договоров документ, содержащий в себе локальные нормы права и регулирующий трудовые и связанные с ними отношения.

Систематический анализ норм ТК государств – членов ЕАЭС, а также проведенный выше анализ правовой природы социально-партнерских нормативных соглашений и локальных правовых актов позволили сделать *вывод о приоритете коллективных договоров и соглашений перед локальными нормативными актами, если первые улучшают правовое положение работников.*

11. Теоретически обоснована концептуальная идея о приоритете международных договоров и иных нормативных соглашений по отношению к национальным источникам, равными или уступающими по юридической силе тем, которые принимаются государственными органами (должностными лицами), которыми выражено согласие на обязательность этих договоров (соглашений).

На основании вышеизложенной концептуальной идеи сделан вывод о сложном, дифференцированном расположении международных договоров в системе источников трудового права государств – членов ЕАЭС, а именно:

- **межгосударственные (иногда межправительственные) договоры, ратифицированные законом**, в том числе конвенции МОТ, в системе источников трудового права по юридической силе ниже Конституции, но имеют приоритет перед ТК, законами и подзаконными НПА;
- **международные договоры, подлежащие утверждению, или присоединению к которым оформлено указом Президента** в системе источников трудового права по своей юридической силе ниже законов и декретов Президента (в Беларуси), законов Президента (в Казахстане), но имеют приоритет по отношению к указам Президента и подзаконным НПА;
- **межправительственные договоры, заключенные правительством (без ратификации)**, имеют приоритет над постановлениями Правительства и иными подзаконными НПА, но ниже законов и указов Президента;

- **межведомственные договоры в сфере труда** имеют приоритет над ведомственными НПА министерств и иных республиканских органов государственного управления и уступают по юридической силе законам, указам Президента, постановлениям правительства.

12. Научно обоснованы авторские определения международного трудового права (в широком и узком смыслах), евразийского трудового права:

международное трудовое право (в широком смысле) – это межсистемный правовой комплекс, состоящий из двух относительно обособленных частей, представляющий собой совокупность правовых норм, которые посредством установления международных трудовых стандартов воздействуют на трудовую политику государств, а также в определенных государствами пределах регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения, в том числе осложненные иностранным элементом;

международное трудовое право (в узком смысле) сводится только к международному публичному трудовому праву, охватывающему международные трудовые стандарты;

евразийское трудовое право (как доктринальная категория) – межсистемный комплекс правовых норм, включающих в себя нормы международного права (ту его часть, которую можно отнести к праву ЕАЭС), правила, содержащиеся в актах надгосударственных органов, сформированных и действующих в рамках ЕАЭС, нормы национального трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации, которые подвергаются сравнительно-правовому анализу в учебных, научных или практических целях.

13. К *источникам международного трудового права* отнесены: 1) международные документы, закрепляющие общепризнанные принципы международного права в сфере труда; 2) международные договоры о труде; 3) международно-правовые обычаи; 4) международно-правовые акты, носящие рекомендательный характер; 5) акты национального законодательства (содержащие коллизионные нормы, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения с иностранным элементом); 6) судебная и арбитражная практика (содержащая нормативные предписания); 7) правовые доктрины. Углублены классификации источ-

ников международного трудового права по шести важнейшим критериям, международных договоров о труде – по пяти основаниям, а также международно-правовых источников МОТ – по двум дополнительным признакам.

14. Теоретически обоснованы и сформулированы авторские определения общепризнанных принципов международного права в сфере труда, международного договора о труде:

общепризнанные принципы международного права в сфере труда – это разделяемые мировым сообществом императивные основополагающие трудовые начала, выраженные в концентрированном виде в учредительных документах и (или) декларациях универсальных международных организаций, обязательные для соблюдения всеми государствами-членами этих организаций, гарантированные международно-правовыми средствами реагирования в случае их несоблюдения, определяющие направление развития норм международного трудового права, влияющие на национальную трудовую политику, системы трудового права и законодательства;

международный договор о труде – соглашение, заключенное между субъектами международного права (государствами и (или) международными организациями) в письменной форме в одном или нескольких документах, устанавливающее для государств минимальные стандарты в сфере труда и (или) содержащее нормы права, регулирующие трудовые и тесно связанные с ними отношения.

На основе анализа универсальных международно-правовых источников обобщены и сформулированы десять общепризнанных принципов международного права в сфере труда: принцип социальной справедливости; принцип равной оплаты за равный труд; принцип свободы слова в сфере труда; принцип человечности (гуманизма) в сфере труда; труд свободен и не является товаром; принцип социального партнерства; свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

15. Теоретически обосновано авторское определение *трудо-правовой интеграции*, понимаемой как процесс сближения сис-

тем трудового законодательства, иных источников правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также содержащихся в них норм трудового права, обусловленный объединением нескольких государств в целях проведения между ними согласованной социально-экономической политики.

Формами трудовправовой интеграции выступают унификация и гармонизация трудовправовых систем, в том числе трудовых кодексов, иных нормативных правовых актов и иных источников трудового права.

16. Сравнительно-правовое исследование наднациональных источников трудового права позволило автору сформулировать следующие теоретико-прикладные выводы:

на этапе экономической интеграции, который переживает ЕАЭС, предполагающей создание общего рынка рабочей силы, предпочтительнее использовать более мягкие формы трудовправовой интеграции в виде гармонизации (путем принятия модельных законодательных актов, взаимного учета законодательного опыта), а также международно-договорный способ;

для сближения трудового законодательства в рамках Союзного государства Беларуси и России необходимо на уровне Высшего государственного совета утвердить Программу совместных действий государственных органов Республики Беларусь и Российской Федерации по дальнейшему сближению национального законодательства;

разработка Модельного ТК государств – участников СНГ сохраняет свою актуальность и должна быть продолжена как наиболее перспективный мягкий способ сближения трудового законодательства государств – членов ЕАЭС и других стран СНГ;

вопрос об унификации трудового законодательства между Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией возникнет только в том случае, если государства-члены решат перейти от ЕАЭС к Евразийскому союзу и (или) учредят в рамках ЕАЭС надгосударственный орган парламентского типа, передав ему часть своих законодательных полномочий;

к наднациональным источникам трудового права в рамках ЕАЭС могут быть отнесены акты вторичного права ЕАЭС, такие как решения ЕЭК, решения Высшего совета и Межправительственного совета; решения ЕЭК обладают верховенством по от-

ношению к национальным НПА (за исключением конституций государств-членов); решения Высшего совета и Межправительственного совета могут быть отнесены к специальным НПА.

17. Выявлены и теоретически обоснованы восемь *современных тенденций в развитии источников трудового права государств – членов ЕАЭС и ряда европейских государств* в условиях глобализации и интеграции правовых систем:

тенденция признания приоритета источников международного трудового права по отношению к источникам национальной трудового права, выражающаяся в воздействии международного трудового права на национальную правовую систему посредством международных трудовых стандартов в форме общепризнанных принципов международного права в сфере труда, заключения и имплементации международных договоров о труде;

тенденция конституционализации трудового законодательства, состоящая в том, что основные (конституционные) права и свободы в сфере труда, относящиеся ко второму поколению прав человека и провозглашенные в современных конституциях европейских государств, к концу XX в. нашли свое закрепление и детализацию в ТК государств – членов ЕАЭС и отраслевом законодательстве о труде многих других постсоветских республик, стран Центральной и Восточной Европы;

тенденция международной унификации и гармонизации норм трудового права посредством нормотворческой деятельности международных специализированных организаций (прежде всего МОТ) и региональной интеграции (в рамках СНГ, ЕврАзЭС, ЕАЭС и ЕС);

тенденция кодификации и иной систематизации источников международного и национального трудового права, которая выражается в разработке и принятии комплексных и консолидированных межгосударственных, надгосударственных и национальных источников трудового права, в том числе рамочных конвенций МОТ кодификационного характера; укрупненных регламентов и директив в ЕС; в принятии во всех государствах – членах ЕАЭС и многих странах – участницах СНГ трудовых кодексов, нацеленных на системное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений;

конвергенция источников трудового права, сопровождающаяся сдвигом от законодательного (централизованного) к ло-

кальному и договорному регулированию отношений в сфере труда, расширением видов источников под влиянием права ЕС, становлением права ЕАЭС, внедрением элементов прецедентного права, заимствованных из правовой семьи общего права;

тенденция реформирования трудового законодательства с учетом трудовправовой политики flexicurity, нацеливающей государства на поиск оптимального баланса между гибкостью в регулировании трудовых отношений и защищенностью работника как более слабой стороны данных отношений;

тенденция сверхгибкости регулирования индивидуальных трудовых отношений через законодательные, локальные и договорные источники, которую можно трактовать как суперфлексибиллизацию трудового права, т. е. неправильное воплощение трудовправовой политики *flexicurity* в национальное законодательство, которая проявилась в последние годы в некоторых государствах – членах ЕАЭС;

тенденция транснационализации источников трудового права, означающая «выход» источников трудового права за пределы территории государства, в котором они создавались, в условиях глобализации, расширения миграционных потоков населения, возрастания роли ТНК и которая выражается в расширении сферы использования глобальных и генеральных коллективных договоров, кодексов поведения ТНК.

18. В ходе исследования двух частных случаев несовершенства законодательства о труде и иных источников трудового права, таких как коллизии и пробелы в нормах трудового права, сформулированы авторские дефиниции коллизий в трудовом праве и коллизий норм трудового права, а также проведена их классификация по трем критериям; исследован отраслевой механизм разрешения правовых коллизий, включающий шесть коллизионных правил, с выработкой предложений по его закреплению в Модельном ТК стран – участниц СНГ и в ТК государств – членов ЕАЭС; обоснован отраслевой механизм преодоления пробелов в трудовом праве для его возможного закрепления в ТК государств – членов ЕАЭС.

**СТРУКТУРА ПРОЕКТА
МОДЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА**

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Глава 1. Общие положения

Глава 2. Принципы трудового права

Глава 3. Правовой статус субъектов трудового права

Глава 4. Сроки в трудовом праве

РАЗДЕЛ II. КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 5. Общие положения о социальном партнерстве

Глава 6. Формы социального партнерства. Коллективные переговоры

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Глава 8. Участие работников в управлении организацией

РАЗДЕЛ III. ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 9. Общие правила о занятости и трудоустройстве

Глава 10. Учебно-трудовые отношения

Глава 11. Заключение трудового договора

Глава 12. Изменение и приостановление трудового договора

Глава 13. Прекращение трудового договора

Глава 14. Заработная плата. Исчисление среднего заработка

Глава 15. Нормы труда и сдельные расценки

Глава 16. Гарантии и компенсации

Глава 17. Рабочее время

Глава 18. Время отдыха. Трудовые и социальные отпуска

Глава 19. Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников

Глава 20. Материальная ответственность сторон трудовых отношений

Глава 21. Повышение квалификации, подготовка и переподготовка работников.

Глава 22. Общие правила об охране труда

РАЗДЕЛ IV. ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Глава 23 Общие положения о трудовых спорах

Глава 24. Разрешение индивидуальных трудовых споров

Глава 25. Разрешение коллективных трудовых споров

Глава 26. Самозащита работниками трудовых прав

Глава 27. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

РАЗДЕЛ V. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава 28. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации

Глава 29. Особенности регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности

Глава 30. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников

Глава 31. Особенности регулирования труда физических лиц с ограниченными возможностями

Глава 32. Особенности регулирования труда работников у индивидуальных предпринимателей и в микроорганизациях

Глава 33. Особенности регулирования труда временных работников

Глава 34. Особенности регулирования труда сезонных работников

Глава 35. Особенности регулирования труда работников-надомников

Глава 36. Особенности регулирования труда домашних работников

Глава 37. Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта

Глава 38. Особенности регулирования труда работников, пострадавших от экологических катастроф и (или) проживающих на загрязненных территориях

Глава 39. Особенности регулирования труда при совмещении работы с получением образования

Глава 40. Гарантии работникам в связи с выполнением воинских обязанностей

Глава 41. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Глава 42. Особенности регулирования труда дистанционных работников

Глава 43. Особенности применения труда частными агентствами занятости

Глава 44. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников

Глава 45. Особенности регулирования труда иных работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий

РАЗДЕЛ VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абайдельдинов, Т. М. Некоторые вопросы судебной практики и трудового законодательства / Т. М. Абайдельдинов, Б. Т. Жумагулов // Вестн. КазНУ. Сер. юрид. – 2008. – № 3. – С. 11.
2. Абайдельдинов, Т. М. Некоторые аспекты гармонизации трудового законодательства ЕАЭС / Т. М. Абайдельдинов // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности : материалы междунар. науч.-практ. конф., 29–30 апр. 2014 г. ; под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. – Алматы : Изд-во Казак университеті, 2014. – С. 63–66.
3. Абайдельдинов, Т. М. Перспективы сближения трудового законодательства стран ЕАЭС / Т. М. Абейдельдинов и С. Ж. Сулейменова // Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию проф. В. Ф. Чигира (Минск, 4–5 нояб. 2014 г.). – Минск : Право и экономика, 2014. – С. 348–355.
4. Абалдуев, В. А. Кодификация трудового законодательства ЕврАзЭС – основа согласования и совершенствования национальной правовой политики в сфере труда / В. А. Абалдуев // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 13–15.
5. Абалдуев, В. А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы : конспект лекций / В. А. Абалдуев. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2008. – 88 с.
6. Агапов, А. Б. Административное право : учебник / А. Б. Агапов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К^о», 2006. – 984 с.
7. Аكوпова, Е. М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Е. М. Аكوпова ; МГЮА. – М., 2003. – 68 с.
8. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2017. – 688 с.
9. Александров, Н. Г. Советское трудовое право : учебник / Н. Г. Александров, А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1952. – 448 с.
10. Александров, Н. Г. Сущность права (к вопросу о сущности исторических типов права) / Н. Г. Александров. – М. : Гос. изд. юрид. лит., 1950. – 55 с.
11. Алексеев, Н. Н. Основы философии права / Н. Н. Алексеев. – СПб. : Лань, 1999. – 256 с.
12. Алексеев С. В. Источники футбольного права / С. В. Алексеев // Право и государство: теория и практика. – 2015. – № 8. – С. 74–85.

13. Алексеев, С. С. Общая теория права : в 2 т. / С. С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 1982. – Т. 2. – 360 с.
14. Алексеев, С. С. Общая теория права : учебник / С. С. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2008. – 576 с.
15. Аленина, И. В. Коллизии в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Аленина ; Томский гос. ун-т. – Томск, 2000. – 23 с.
16. Алиев, С. Б. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе / С. Б. Алиев. – М. : ЕЭК, 2016. – 119 с.
17. Аметистов, Э. М. Международное право и труд. Факторы имплементации международных норм о труде / Э. М. Аметистов. – М. : Международные отношения, 1982. – 272 с.
18. Амплеева, Е. Е. Практика Европейского Суда по правам человека по рассмотрению дел в отношении Российской Федерации / Е. Е. Амплеева, В. В. Фирсов. – СПб. : С.-Петербург. юрид. ин-т, 2015. Ч. 1. Европейская система защиты прав человека. – 80 с.
19. Андашев, У. Т. Исторические истоки трудового права Кыргызстана / У. Т. Андашев // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). – Бишкек : Нур-Ас, 2011. – С. 224–233.
20. Андашев, У. Т. Становление и развитие трудового права Кыргызской республики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / У. Т. Андашев ; Кырг. нац. ун-т им. Ж. Баласагына. – Бишкек, 2016. – 28 с.
21. Андреев, В. С. Научные труды : в 2 т. / В. С. Андреев. – М. : Изд. центр ун-та им. О. Е. Кутафина (МГЮА), 2013. – Т. I. Трудовое право. Право социального обеспечения в СССР. Статьи, научные труды. – 341 с.
22. Андриановская, И. И. Преемственность в трудовом праве России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / И. И. Андриановская ; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2015. – 53 с.
23. Андриановская, И. И. Преемственность в трудовом праве : моногр. : в 2 ч. / И. И. Андриановская. – Южно-Сахалинск : СахГУ, 2007. – Ч. 1. – 108 с.
24. Антоненко, В. М. Прямое действие Конституции Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / В. М. Антоненко ; УрГЮУ. – Екатеринбург, 2014. – 25 с.
25. Антонова, Л. И. Вопросы теории локального правового регулирования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Л. И. Антонова ; ЛГУ. – Л., 1988. – 39 с.

26. Антонова, Л. И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование) / Л. И. Антонова. – Л. : ЛГУ, 1985. – 152 с.
27. Артемова, В. Н. Союз Беларуси и России: правовая природа и правосубъектность / В. Н. Артемовой и О. П. Мариков. – Минск : Право и экономика, 1998. – 62 с.
28. Артыкбаев, Ж. О. История Казахстана / Ж. О. Артыкбаев. – Астана : Фолиант, 2013. – 349 с.
29. Арутюнян, Г. Г. Правовые позиции Конституционного Суда как источник прецедентного права [Электронный ресурс] / Г. Г. Арутюнян // Сайт Конституционного Суда Респ. Армения. – Режим доступа: http://www.concourt.am/armenian/structure/president/articles/yerevan2011_ru.pdf. – Дата доступа: 20.01.2017.
30. Архипова, Б. А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. А. Архипова / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1971. – 18 с.
31. Архипова, Б. А. Коллективный договор и профком / Б. А. Архипова, Л. Н. Писарева. – М. : Профиздат, 1988. – 175 с.
32. Астапов, Е. И. Особенности локального регулирования трудовых и связанных с ними отношений / Е. И. Астапов // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодат. и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : ФУАинформ, 2013. – Вып. 8. – С. 609–619.
33. Ашавский, Б. М. Транснациональные корпорации в аспекте международного права (сквозь призму разработки кодекса поведения) / Б. М. Ашавский // Государство и право. – 2011. – № 5. – С. 72–79.
34. Ашихмина, А. В. Аналогия в советском трудовом праве : автореф. ... дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Ашихмина ; Высш. шк. проф. движения. – М., 1979. – 20 с.
35. Бакаева, О. Ю. Акты Евразийской экономической комиссии как источник права ЕАЭС / О. Ю. Бакаева // Рос. журн. правовых исслед. – 2016. – № 3. – С. 73–76.
36. Барак, А. Судейское усмотрение / А. Барак. – М. : Норма, 1999. – XII, 364 с.
37. Балицкий, Г. В. Фабричное законодательство в России / Г. В. Балицкий. – М. : Кн. магазин Д.П. Ефимова, 1906. – 91 с.
38. Барбук, А. В. Непосредственное применение норм международных договоров в национальных правовых системах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / А. В. Барбук ; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 2007. – 20 с.
39. Безина, А. К. Избранное в 5 т. / А. К. Безина. – Казань : ФГБОУВПО, 2012. – Т. II. Судебная практика и теория трудового права. 1980–2008 гг. – 384 с.

40. Безина, А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1989. – 181 с.
41. Безина, А. К. Судебная практика и развитие советского трудового законодательства / А. К. Безина. – Казань : Изд-во Казан. ун-та, 1971. – 129 с.
42. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие / Д. К. Бекашев. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2008. – 336 с.
43. Бекашев, Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) / Б. К. Бекашев. – М. : Проспект, 2014. – 280 с.
44. Белорусская юридическая энциклопедия : в 4 т. / редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2007. – Т. 1. – 600 с.
45. Бибило, В. Правотворчество судей при осуществлении правосудия / В. Бибило // Судовы весн. – 1997. – № 3. – С. 52–53.
46. Бибило, В. Роль Пленума Верховного Суда Республики Беларусь в совершенствовании судебной практики / В. Бибило // Судовы весн. – 1998. – № 3. – С. 43–45.
47. Бикеев, А. А. Трудоправовая деятельность в организации: учеб. пособие / А. А. Бикеев, М. В. Васильев, Л. С. Кириллова. – М. : Статут, 2015. – 140 с.
48. Бир, С. Кибернетика и менеджмент : пер. с англ. / С. Бир ; под ред. А. Б. Челюсткина. – Изд. 2-е. – М. : КомКнига, 2006. – 280 с.
49. Бирюкова, Л. Г. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации как источник права: вопросы теории и практики : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Л. Г. Бирюкова / Казан. гос. ун-т. – Казань, 2004. – 25 с.
50. Блищенко, И. П. Международное и внутригосударственное право / И. П. Блищенко. – М. : Госюриздат, 1960. – 239 с.
51. Блищенко, И. П. Международное и национальное право : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / И. П. Блищенко / Моск. гос. ин-т междунар. отношений МИД СССР. – М., 1957. – 30 с.
52. Бобров, Р. Л. Основные проблемы теории международного права / Р. Л. Бобров. – М. : Международные отношения, 1968. – 272 с.
53. Богатыренко, З. С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы / З. С. Богатыренко // Трудовое право. – 2006. – № 4. – С. 31–48.
54. Богданова, Н. А. Конституционный Суд Российской Федерации в системе конституционного права / Н. А. Богданова // Вестн. Конституц. Суда РФ. – 1997. – № 3. – С. 52–58; № 3. – С. 63–65.
55. Богдановская, И. Ю. Судебная прецедент – источник права? / И. Ю. Богдановская // Государство и право. – 2002. – № 12. – С. 5–10.

56. Богдановская, И. Ю. Источники права на современном этапе развития «общего права»: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / И. Ю. Богдановская; Ин-т государства и права РАН. – М., 2007. – 48 с.
57. Богомолов, А. Б. Применение судами общей юрисдикции норм Конституции Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. Б. Богомолов; Сиб. акад. права, экономики и управления. – М., 2011. – 25 с.
58. Боиштяну, Э. А. Некоторые аспекты правовой природы коллективного трудового договора по действующему законодательству Республики Молдова / Э. А. Боиштяну // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – Київ: Ніка-Центр, 2013. – С. 98–103.
59. Бокоев, Ж. А. Конституция Кыргызской Республики: основные принципы / Ж. А. Бокоев // Государство и право. – 1999. – № 8. – С. 98–101.
60. Бондаренко, Н. Л. Основные начала гражданского законодательства России, Украины, Беларуси: национальные особенности и перспективы унификации / Н. Л. Бондаренко // Юристъ-Правовед. – 2007. – № 1. – С. 84–87.
61. Бондаренко, Э. Н. Динамика трудового правоотношения: моногр. / Э. Н. Бондаренко. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2015. – 192 с.
62. Бондаренко, Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э. Н. Бондаренко. – СПб.: Юрид. центр Пресс, 2004. – 226 с.
63. Бондарь, Н. С. Конституционализация социально-экономического развития российской государственности (в контексте решений Конституционного Суда РФ) / Н. С. Бондарь. – М.: Викор-Медиа, 2006. – 223 с.
64. Бондарь, Н. С. Конституционное правосудие и развитие конституционной юрисдикции в России / Н. С. Бондарь // Журн. рос. права. – 2011. – № 10. – С. 35–46.
65. Бошно, С. В. Правотворчество: путь от источника к форме права: лекции / С. В. Бошно; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: РАГС, 2002. – 99 с.
66. Бошно, С. В. Формы права: теоретико-правовое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / С. В. Бошно; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М., 2005. – 45 с.
67. Бритова, Т. К. О некоторых проблемах совершенствования Трудового кодекса Республики Беларусь в условиях глобализации / Т. К. Бритова // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / ред-

- кол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. – Минск : Беллринт, 2009. – С. 221–222.
68. Бритова, Т. К. Общая характеристика трудового права в новых условиях : лекция / Т. К. Бритова, С. В. Павлова. – СПб. : С.-П. юрид. ин-т МВД России, 1994. – 22 с.
69. Бугров, Л. Ю. О содержании термина «международное трудовое право» / Л. Ю. Бугров // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. С. 20–25.
70. Бугров, Л. Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве / Л. Ю. Бугров // Государство и право. – 2002. – № 4. – С. 36–41.
71. Бугров, Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л. Ю. Бугров. – Пермь : Изд-во Перм. ун-та, Инф.-правов. Аг-во ИНПЭА, 1992. – 236 с.
72. Бугров, Л. Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР / Л. Ю. Бугров. – Красноярск : Изд-во Краснояр. ун-та, 1984. – 126 с.
73. Бугров, Л. Ю. Четвертой кодификации российского законодательства о труде – 10 лет / Л. Ю. Бугров // Трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы теории и практики : материалы регион. науч.-конф. (г. Пермь, 11 мая 2012 г.) / отв. ред. Л. Ю. Бугров, Н. И. Гонцов ; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. – Пермь, 2012. – С. 5–13.
74. Будник, Я. К вопросу о формировании правовых основ деятельности суда Евразийского экономического союза / Я. Будник // Юстиция Беларуси. – 2016. – № 12. – С. 30–35.
75. Буевич, И. Декрет и закон: юридическая коллизия / И. Буевич, Д. Буга // Нац. экон. газ. – 1999. – 17 марта.
76. Букреева, Е. Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права в современной России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Н. Букреева ; Акад. труда и соц. отношений. – М., 2007. – 23 с.
77. Буткевич, В. Г. Соотношение внутригосударственного и международного права / В. Г. Буткевич. – Киев : Вища школа, 1981. – 311 с.
78. Буянова, М. О. Трудовое право России : учеб. пособие / М. О. Буянова. – М. : Проспект, 2009. – 240 с.
79. Вавженчук, С. Я. Система захисту і охорони конституційних трудових прав працівників : моногр. / С. Я. Вавженчук. – Харків, 2013. – 510 с.
80. Важенкова, Т. Н. Трудовое право Республики Беларусь : практ. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : УП «Молодежное», 2003. – 198 с.

81. Вайс, М. Трудовое право и производственные отношения в Федеративной Республике Германии : реферат монографии / М. Вайс. – М., 1988. – 19 с.
82. Вальтер, М. Трудовое право в Германии / М. Вальтер, Ф. Лоренц. – Бонн : Basis-Info, 1997. – 26 с.
83. Варшавский, К. М. Трудовое право С.С.С.Р. / К. М. Варшавский – Л. : ACADEMIA, 1924. – 180 с.
84. Васечко, А. А. Международный договор как источник внутригосударственного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / А. А. Васечко ; Моск. ун-т МВД России. – М., 2008. – 26 с.
85. Василевич, Г. А. Законодательство о труде и правоприменительная практика / Г. А. Василевич // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 154–170.
86. Василевич, Г. А. Иерархия источников трудового права в контексте евразийской экономической интеграции / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. – 2015. – № 4. – С. 19–26.
87. Василевич, Г. А. Источники белорусского права: принципы, нормативные акты, обычаи, прецеденты, доктрина / Г. А. Василевич. – 2-е изд., доп. – Минск : Тесей, 2008. – 214 с.
88. Василевич, Г. А. Источники трудового права: их виды и роль в регулировании трудовых отношений в условиях глобализации / Г. А. Василевич // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 9–17.
89. Василевич, Г. А. Комментарий к закону «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» / Г. А. Василевич. – Минск : ООО «Интерпрессервис», 2003. – 255 с.
90. Василевич, Г. А. Конституционализация трудового законодательства и практики его применения: успехи и проблемы / Г. А. Василевич // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 7–15.
91. Василевич, Г. А. Конституционное право Республики Беларусь : учебник / Г. А. Василевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2016. – 399 с.
92. Василевич, Г. А. Конституционные основы имплементации международных договоров Республики Беларусь и норм интеграционного права / Г. А. Василевич, С. Г. Василевич. – Минск : Право и экономика, 2015. – 203 с.
93. Василевич, Г. А. Конституция – основа национальной правовой системы / Г. А. Василевич. – Минск : Право и экономика, 2009. – 690 с.

94. Василевич, Г. А. Конституция и международные договоры белорусского государства как основа деятельности Конституционного Суда Республики Беларусь / Г. А. Василевич // Имплементация норм международного права в национальное законодательство: теория и практика : III Междунар. науч.-практ. конф. – Минск : РУП «Белполиграф», 2001. С. 7–13.
95. Василевич, Г. А. Конституция – основа национальной правовой системы / Г. А. Василевич. – Минск : Право и экономика, 2009. – 690 с.
96. Василевич, Г. А. Нормативность решений органов конституционного контроля в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан: сравнительно-правовое исследование / Г. А. Василевич, И. Ю. Остапович. – Минск : Право и экономика, 2016. – 311 с.
97. Василевич, Г. А. Нормативные правовые акты государственных органов Республики Беларусь / Г. А. Василевич. – Минск : Право и экономика, 1999. – 232 с.
98. Василевич, Г. А. О непосредственном действии актов евразийской экономической комиссии / Г. А. Василевич, С. Г. Василевич // Евразийский юрид. журн. – 2014. – № 10. – С. 34–36.
99. Василевич, Г. А. Послания Конституционного Суда Республики Беларусь о состоянии конституционной законности – реальный вклад в развитие правовой системы / Г. А. Василевич. – Минск : Право и экономика, 2007. – 340 с.
100. Василевич, Г. А. Правотворческий процесс : учеб. пособие / Г. А. Василевич, С. М. Сивец. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2008. – 303 с.
101. Василевич, Г. А. Проблемы законотворческой деятельности Верховного Совета Республики Беларусь : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02 / Г. А. Василевич ; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 1993. – 46 с.
102. Василевич, Г. А. Проблемы непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан в Республике Беларусь / Г. А. Василевич // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы : сб. докл. и тез. выступлений, 17 нояб. 1998 г. – Минск, 1998. С. 4–9.
103. Василевич Г. А. Реализация актов Евразийской экономической комиссии на национальном уровне / Г. А. Василевич // Юрист. – 2013. – № 9. – С. 69–72.
104. Василевич, Г. А. Решения Конституционного Суда – важнейший источник права / Г. А. Василевич // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. – 1999. – № 3. – С. 59–64.
105. Василевич, Г. А. Судебный прецедент и его соотношение с иными источниками права / Г. А. Василевич // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. – 2004. – № 3. – С. 53–60.

106. Васильева, А. С. Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров / А. С. Васильева // Трудовое право. – 2011. – № 1. – С. 103–110.
107. Васильева, Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ю. В. Васильева / МГЮА им. О. Е. Кутафина. – М., 2010. – 54 с.
108. Васильева, Ю. В. Кодификация российского законодательства о социальном обеспечении: теоретические и практические проблемы : моногр. / Ю. В. Васильева. – Пермь : Перм. гос. ун-т, 2009. – 364 с.
109. Васильева, Ю. В. Правовое регулирование дистанционной занятости: проблемы теории и практики : моногр. / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева, Е. А. Браун; науч. ред. Ю. В. Васильева ; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2016. – 128 с.
110. Величко, Д. М. Джерела міжнародно-правового регулювання праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Д. М. Величко ; Харк. нац. ун-т вн. справ. – Харків, 2008. – 19 с.
111. Венедіктов, С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний довід / С. В. Венедіктов. – К. : Алерта, 2012. – 368 с.
112. Вершок, И. Л. Ценностный аспект гармонизации, унификации и сближения российского и белорусского законодательства / И. Л. Вершок // Парламентские органы межгосударственных объединений на пространстве СНГ. Парламентское собрание Союза Беларуси и России (заседание 22-е, г. Смоленск, 8–10 дек. 2010 г.) / отв. ред. С. Г. Стрельченко. – Минск : ЧСАиСИ НАН Беларуси, 2010. С. 155–159.
113. Веселова, Е. Р. Локальные нормы трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Р. Веселова ; Томск. гос. ун-т. – Томск, 2004. – 31 с.
114. Виннер, Н. Кибернетика и общество. Творец и робот / Н. Виннер. – М. : Тайдэкс Ко, 2003. – 248 с.
115. Витвицкая, О. Право Европейского союза / Г. Горниг, О. Витвицкая. – СПб. : Питер, 2005. – 256 с.
116. Витрук, Н. В. Конституционное правосудие. Судебно-конституционное право и процесс / Н. В. Витрук. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрист, 2005. – 525 с.
117. Вишневский, А. Ф. Общая теория государства и права: учебник / А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбатов, В. А. Кучинский ; под общ. ред. проф. В. А. Кучинского. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит-ры, 2004. – 640 с.
118. Вишновецька, С. В. Методологія науки трудового права : моногр. / С. В. Вишновецька. – Киев : Ніка-Центр, 2014. – 332 с.

119. Власенко, Н. А. Коллизионные нормы в советском праве / Н. А. Власенко. – Иркутск : Изд-во Иркут. ун-та, 1984. – 99 с.
120. Внутрішній трудовий рознорядок: теоретико-правовий аспект : моногр. / В. О. Голобородько [та ін.]; за наук. ред. О. М. Ярошенко. – Харків : Юрайт, 2012. – 256 с.
121. Войтик, А. А. Новая редакция Трудового кодекса Республики Беларусь: изменения и дополнения / А. А. Войтик // Кадровая служба. – 2008. – № 9. – С. 4–8.
122. Войтик, А. А. Проблемы локального правового регулирования трудовых отношений / А. А. Войтик, Л. В. Солонская // Промышленно-торговое право. – 2003. – № 3. – С. 75–79.
123. Войтик, А. А. Роль социально-партнерских соглашений в усилении защиты прав работников, работающих по трудовым контрактам / А. А. Войтик // Юрист. – 2005. – № 9. – С. 83–86.
124. Войтинский, И. С. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор), как проблема законодательства. Современное положение вопроса во Франции / И. С. Войтинский. – СПб. : Скл. изд-во «Право», 1911. – 66 с.
125. Войтинский, И. С. Трудовое право С.С.С.Р. / И. С. Войтинский. – М. ; Л. : Гос. изд-во, 1925. – 364 с.
126. Волк, Е. А. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) : моногр. / Е. А. Волк, К. С. Костевич, К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с.
127. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Волк ; Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 24 с.
128. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2013. – 164 с.
129. Волк, Е. А. Соотношение коллективных договоров (соглашений) и локальных нормативных правовых актов / Е. А. Волк // Весці Нац. акад. навук Беларусі. Сер. гум. навук. – 2008. – № 3. – С. 20–25.
130. Волк, Е. А. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / Е. А. Волк, К. Л. Томашевский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2016. – 216 с.
131. Волков, Г. А. Принципы земельного права России / Г. А. Волков. – М. : Городец, 2005. – 334 с.
132. Волкова, В. Н. Теория систем: учеб. пособие / В. Н. Волкова, А. А. Денисов. – М. : Вышш. шк., 2006. – 511 с.
133. Волохов, О. С. Міжнародні правові акти як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Волохов ; Ін-т держави і права Нац. акад. наук України. – Київ, 2013. – 19 с.

134. Воронцова, Н. А. Правовые основы становления и функционирования межгосударственного механизма интеграционных процессов в Евразийском экономическом сообществе : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Н. А. Воронцова ; Рос. тамож. акад. – М., 2004. – 42 с.
135. Восканов, С. Г. Международные договоры и правовая система Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / С. Г. Восканов ; Дипл. акад. МИД РФ. – М., 2003. – 31 с.
136. Выпханова, Г. В. Природоресурсное законодательство в условиях модернизации экономики России: современные проблемы развития : моногр. / Г. В. Выпханова [и др.] ; отв. ред. Н. Г. Жаворонкова. – М. : Норма, ИНФРА-М, 2014. – 160 с.
137. Вышинский, А. Я. К положению на фронте правовой теории / А. Я. Вышинский. – М. : Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1937. – 60 с.
138. Гаджиев, Г. А. Конституционные принципы рыночной экономики (развитие основ гражданского права в решениях Конституционного Суда Российской Федерации) / Г. А. Гаджиев. – М. : Юрист, 2002. – 286 с.
139. Гаджинова, Ф. М. Источники права и их система в современном российском праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ф. М. Гаджинова ; Рос. ун-т дружбы народов. – М., 2004. – 24 с.
140. Гармонізація трудового законодавства України із законодавством Європейського Союзу : моногр. / Н. М. Хуторян [і інш.] ; Відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : ТОВ “Вид-во “Юрид. Думка”, 2008. – 304 с.
141. Геворкян, Т. И. Правовые позиции конституционных и уставных судов субъектов Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Т. И. Геворкян ; Ин-т государства и права РАН. – М., 2005. – 26 с.
142. Гегель, Г. В. Ф. Философия права : пер. с нем. / Г. В. Ф. Гегель ; ред.-сост. : Д. А. Керимов, В. С. Нерсесянц. – М. : Мысль, 1990. – 524 с.
143. Герасимова, Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования / Е. С. Герасимова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 29–36.
144. Гершанов, Е. М. Основные вопросы советского трудового законодательства / Е. М. Гершанов, В. И. Никитинский ; под ред. Н. Г. Александрова. – М. : Профиздат, 1972. – 256 с.
145. Гетьман-Павлова, И. В. Международное частное право / И. В. Гетьман-Павлова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2009. – 703 с.
146. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 310 с.

147. Гладков, Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. – М. : Проспект, 2015. – 928 с.
148. Глозман, В. А. Основы трудового законодательства СССР / В. А. Глозман [и др.]. – Минск : Выш. шк., 1973. – 237 с.
149. Глушков, В. М. Кибернетика. Вопросы теории и практики / В. М. Глушаков. – М. : Наука, 1986. – 488 с.
150. Годунов, В. Н. Хозяйственное законодательство Республики Беларусь: источники, направления и формы совершенствования / В. Н. Годунов // Проблемы гражданского права и процесса – 2 : сб. науч. ст. / редкол.: И. Э. Мартыненко (отв. ред.) [и др.]. – Гродно : ГрГУ, 2007. – С. 4–21.
151. Головина, С. Ю. К вопросу о необходимости принятия Основ трудового законодательства ЕврАзЭС / С. Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 2–4.
152. Головина, С. Ю. О концепции Основ трудового законодательства ЕврАзЭС: проект доклада / С. Ю. Головина // Правовое обеспечение экономической интеграции в Европейско-азиатском пространстве : доклады исполнительного комитета к Четвертой сессии конгресса. – Екатеринбург : Изд. дом УрГЮА, 2010. – С. 17–29.
153. Головина, С. Ю. Основы трудового законодательства ЕврАзЭС как способ гармонизации национального трудового права / С. Ю. Головина // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). – Бишкек : Нур-Ас, 2011. – С.244–259.
154. Головина, С. Ю. Понятийный аппарат трудового права России и Беларуси: сравнительный анализ / С. Ю. Головина // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 40–46.
155. Головина, С. Ю. Совершенствование нормативной законодательной базы – один из путей гармонизации трудового законодательства государств ЕврАзЭС / С. Ю. Головина // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. – 2009. – Вып. 4. – С. 82–93.
156. Головкин, А. А. Проблемы прямой и косвенной реализации конституционных норм / А. А. Головкин // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы : сб. докл. и тез. выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 42–44.
157. Головкин, Л. В. Конституционализация российского уголовного процесса / Л. В. Головкин // Государство и право. – 2013. – № 2. – С. 83–94.
158. Горохов, Б. А. Источники трудового права и источники правового регулирования общественно-трудовых отношений / Б. А. Горохов, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов // Изв. вузов. Правоведение. – 2003. – № 6. – С. 30–47.

159. Горшенин, К. П. Кодификация законодательства о труде: теоретические вопросы / К. П. Горшенин. – М. : Юрид. лит., 1967. – 224 с.
160. Гравина, А. А. Акты Конституционного Суда РФ и законодательство о судебной власти / А. А. Гравина // Журн. рос. права. – 2011. – № 10. – С. 47–54.
161. Греченков, А. А. Трудовое право : учеб. пособие / А. А. Греченков. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
162. Греченков, А. А. Трудовое право: современные тенденции развития теории и практики его применения в деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь / А. А. Греченков, А. Г. Сверхун. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2015. – 199 с.
163. Гудель, В. В. Кодекс о труде БССР 1929 года: от истории к современности / В. В. Гудель // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 101–103.
164. Гудель, В. В. Развитие законодательства о трудовом договоре в Беларуси, России и Украине: сравнительно-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук / В. В. Гудель ; НЦЗПИ. – Минск, 2008. – 133 с.
165. Гусов, К. Н. Влияние норм Международной организации труда на национальное законодательство и социальную политику государств-членов / К. Н. Гусов // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – С. 73–79.
166. Гусов, К. Н. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов [и др.] ; отв. ред. К. Д. Крылов. – М. : Проспект, 2005. – 288 с.
167. Гусов, К. Н. Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2012. – 592 с.
168. Гусов, К. Н. Трудовое право России : учеб. / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 496 с.
169. Гуцин, И. В. Источники трудового процессуально-процедурного права: понятие и виды / И. В. Гуцин // Весн. Гродз. дзярж. ун-та. – Сер. 4. – Правазнаўства. Псіхалогія. – 2007. – № 3. – С. 56–65.
170. Гуцин, И. В. Новый Трудовой кодекс Республики Беларусь – нормативный акт третьего тысячелетия / И. В. Гуцин // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т; редкол.: В. В. Скитович [и др.]. – Гродно, 2000. – Ч. 1. – С. 189–196.
171. Гуцин, И. В. Советское право социального обеспечения: вопросы теории / И. В. Гуцин ; науч. ред. В. С. Андреев. – Минск : Наука и техника, 1982. – 176 с.

172. Гущин, И. В. Теоретические вопросы общей части науки советского права социального обеспечения : учеб. пособие / И. В. Гущин. – Гродно : Гродн. гос. ун-т, 1981. – 80 с.
173. Гущин, И. В. Трудовой процессуально-процедурное право – новая самостоятельная отрасль права, ее предмет, метод и система / И. В. Гущин // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. – Минск : Белорус. гос. ун-т, 2006. – С. 176–185.
174. Гущин, И. В. Трудовой кодекс Республики Беларусь – важнейший источник трудового права / И. В. Гущин // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 171–176.
175. Давид, Р. Основные правовые системы современности / Р. Давид, К. Жоффре-Спинози : пер. с фр. В. А. Туманова. – М. : Междунар. отношения, 1999. – 400 с.
176. Давлетгильдеев, Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Р. Ш. Давлетгильдеев ; Казан. фед. ун-т. – Казань, 2016. – 56 с.
177. Давлетгильдеев, Р. Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда / Р. Ш. Давлетгильдеев. – Казань : Казан. фед. ун-т, 2015. – 176 с.
178. Давулис, Т. Новеллы Трудового кодекса Литовской Республики / Т. Давулис // Доклады и выступления: конф., посвященная 100-летию проф. Н. Г. Александрова, 19–20 июня 2008 г. : доклады и выступления. – М. : Изд. дом «Правоведение», 2008. – С. 75–82.
179. Давулис, Т. О применении норм трудового права Европейского общества в Литве / Т. Давулис // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. – Минск : Белорус. гос. ун-т. – 2006. – С. 50–57.
180. Данилова, Е. Н. Советские законы о труде / Е. Н. Данилова. – М. : Вопросы труда, 1926. – 45 с.
181. Денисенко, В. В. Коллизии правовых актов и механизм их разрешения (теоретико-правовой аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / В. В. Денисенко ; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб., 2004. – 21 с.
182. Джилаван, А. Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Д. Джилаван / МГЮА. – М., 2011. – 26 с.

183. Дивеева, Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : моногр. / Н. И. Дивеева. – Барнаул : Азбука, 2008. – 248 с.
184. Дмитриев, Ю. А. Нетипичная форма государственного устройства: конфедерация России и Беларуси / Ю. А. Дмитриев, В. О. Миرونков // Государство и право. – 2012. – № 7. – С. 82–91.
185. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права : моногр. / И. К. Дмитриева. – М. : ООО «Цифровичок», 2004. – 334 с.
186. Довгань, Е. Ф. К вопросу о статусе источников права Европейского Союза / Е. Ф. Довгань // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2010. – № 1. – С. 3–9.
187. Довнар, Т. И. История государства и права Беларуси : учеб. пособие / Т. И. Довнар, Н. М. Юрашевич. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2005. – 317 с.
188. Догадов, В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – М. : Прибой, 1927. – 164 с.
189. Дождев, Д. В. Римское частное право : учебник для вузов / Д. В. Дождев ; под ред. В. С. Нерсесянца. – М. : Изд. группа ИНФРА-М : Норма, 1996. – 704 с.
190. Дойблер, В. Тенденции развития трудового права в промышленно развитых странах / В. Дойблер // Государство и право. – 1995. – № 2. – С. 103–109.
191. Дорохина, Ж. Ю. Трудовой договор по законодательству Российской Федерации и отдельных государств-участников СНГ: на примере Республики Беларусь и Республики Казахстан : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ж. Ю. Дорохина ; Рос. правовая акад. – М., 2009. – 209 с.
192. Драчук, М. А. Локальные нормативные акты организации / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2008. – 316 с.
193. Драчук, М. А. Система локальных нормативных актов работодателя / М. А. Драчук // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой ; сост.: Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. – М. : Проспект, 2016. – С. 317–320.
194. Драчук, М. А. Юридический механизм управления несамостоятельным трудом : моногр. / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2015. – 424 с.
195. Дресвянкин, В. Б. Пробелы в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Б. Дресвянкин ; ПГУ. – Пермь, 2001. – 19 с.
196. Дробышевский, С. А. Формальные источники права / С. А. Дробышевский, Т. Н. Данцева. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 160 с.

197. Дробязко, С. Г. Общая теория права : учеб. пособие для вузов / С. Г. Дробязко, В. С. Козлов. – 3-е изд., испр. и доп. – Минск : Амалфея, 2009. – 484 с.
198. Дробязко, С. Г. Проблемы системности в праве / С. Г. Дробязко // Степан Григорьевич Дробязко : к 90-летию со дня рождения С. Г. Дробязко / Белорус. гос. ун-т, юрид. фак., юрид. колл. ; редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : Бизнесофсет, 2013. – С. 104–110.
199. Дробязко, С. Г. Современное правопонимание и его акценты / С. Г. Дробязко // Право и современность. Изменения в государственной и правовой системах Республики Беларусь и Польской Республики : сб. науч. тр. – Минск : БГУ, 1998. – С. 26–30.
200. Дробязко, С. Г. Усиление роли гармонизации законодательства в условиях глобализации – важнейшая закономерность права как системы / С. Г. Дробязко // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодат. и правовых исследований Респ. Беларусь ; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. – Минск : ФУАинформ, 2013. – Вып. 8. – С. 43–49.
201. Дювернуа, Н. Л. Источники права и суд в Древней России. Опыты по истории русского гражданского права / Н. Л. Дювернуа ; предисл. А. В. Коновалова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. – 396 с.
202. Евразийский экономический союз. Вопросы и ответы. Цифры и факты. – М. : ЕЭК, 2014. – 216 с.
203. Европейска конвенція з прав людини: основні положення, практика застосування, український контекст / за ред. О. Л. Жуковської. – К. : ЗАТ «ВІПОЛ», 2004. – 960 с.
204. Европейское право : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. А. И. Абдуллина, Ю. С. Безбородова. – М. : Изд-во Юрайт, 2016. – 238 с.
205. Егоров, С. А. Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. А. Егоров ; МГЮА. – М., 2014. – 227 с.
206. Егоров, С. Е. Общепризнанные принципы и нормы о правах человека в уголовном процессе России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 / С. Е. Егоров ; Акад. упр. МВД России. – М., 2003. – 22 с.
207. Елисеев, В. С. Государственное регулирование аграрных отношений: правовое обеспечение и защита имущественного интереса субъектов сельского хозяйства : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.06, 12.00.03 / В. С. Елисеев ; МГЮА им. О. Е. Кутафина. – М., 2011. – 51 с.
208. Еллинек, Г. Конституція, ихъ исторія и значеніє въ современномъ правѣ / Г. Еллинек. – СПб. : Книгоизд-во «Голосъ», 1905. – 48 с.

209. Еллинек, Г. Право современного государства / Г. Еллинек. – СПб. : Изд. тов-ва «Общественная польза», 1903. – Т. 1. Общее учение о государстве / пер. под ред. В. М. Гессена и Л. В. Шалланда. – 532 с.
210. Ершов, В. В. Теоретические и практические проблемы прямого применения Конституции Российской Федерации / В. В. Ершов // Российское правосудие. – 2007. – № 7. – С. 12–24.
211. Ершов, В. В. Судебная власть в правовом государстве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / В. В. Ершов ; Ин-т государства и права РАН. – М., 1992. – 47 с.
212. Ершова, Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Ершова ; МГЮА им. О. Е. Кутафина. – М., 2008. – 44 с.
213. Ершова, Е. А. Международное и российское трудовое право / Е. А. Ершова // Трудовое право. – 2006. – № 12. – С. 63–80.
214. Ершова, Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации / Е. А. Ершова. – М. : РАП, 2008. – 452 с.
215. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова ; Рос. акад. правосудия. – М. : Статут, 2007. – 620 с.
216. Жаворонков, Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Р. Н. Жаворонков ; МГЮУ им. О. Е. Кутафина. – М., 2014. – 54 с.
217. Жернаков, В. В. О некоторых тенденция развития законодательства о труде / В. В. Жернаков // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 5–6 жовт. 2012 р. / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2012. – С. 69–75.
218. Жигалкін, П. І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці : моногр. / П. І. Жигалкін, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Харків : Вид-во ПП «ФІНН», 2008. – 544 с.
219. Жильцов, М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Жильцов ; УрГЮА. – Екатеринбург, 2011. – 55 с.
220. Жильцов, М. А. Дефекты трудового права: моногр. / М. А. Жильцов. – Екатеринбург : Изд-во ЕГТУ-УПИ, 2010. – 312 с.
221. Забигаило, В. К. Проблема «пробелов в праве» (к критике буржуазной теории) / В. К. Забигаило. – Киев : Наукова думка, 1974. – 135 с.
222. Забрамная, Е. Ю. Разграничение правотворческой компетенции между Российской Федерацией и субъектами Российской Федерации в области регулирования трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. Ю. Забрамная ; МГУ им. М. В. Ломоносова. – М., 1999. – 22 с.

223. Зайцева, Л. В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование : моногр. / Л. В. Зайцева. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
224. Зайцева, О. Локальное нормотворчество как проявление нормативной власти работодателя (на примере газовой промышленности) / О. Зайцева, Е. Шамардин // Вопр. трудового права. – 2012. – № 6. – С. 39–52.
225. Законодательство о труде / науч. ред. А. С. Пашков, В. И. Семенов. – Минск : Наука и техника, 1978. – 334 с.
226. Законодательство о труде / науч. ред. А. С. Пашков, В. И. Семенов. – Минск : Наука и техника, 1982. – 333 с.
227. Занфірова, Т. А. Аксиологічно-нормативні засади філософії трудового права : моногр. / Т. А. Занфірова. – Запоріжжя, 2010. – 300 с.
228. Зарубаева, Е. Ю. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры в правовой системе России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Е. Ю. Зарубаева ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М., 2003. – 26 с.
229. Затолокина, Т. А. Принцип многоуровневости правового регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. А. Затолокина / Омский гос. ун-т. – Екатеринбург, 2015. – 25 с.
230. Захарян, А. Ю. Развитие норм о трудовом договоре в трудовом законодательстве Республики Армения / А. Ю. Захарян // Пробелы в российском законодательстве. – 2014. – № 2. – С. 111–113.
231. Зенгер, А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда / А. Зенгер // Советское государство и право. – 1991. – № 10. – С. 106–115.
232. Зивс, С. Л. Источники права / С. Л. Зивс. – М. : Наука, 1981. – 239 с.
233. Зивс, С. Л. Развитие формы права в современных империалистических государствах / С. Л. Зивс. – М. : Изд-во акад. наук СССР, 1960. – 215 с.
234. Зимненко, Б. Л. О применении норм международного права судами общей юрисдикции : справ. пособие / Б. Л. Зимненко. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
235. Зиновьев, А. В. Конституционное право России : учебник / А. В. Зиновьев. – 2-е изд. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2010. – 632 с.
236. Зобина, И. В. Значение Конституции РФ в российском трудовом праве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Зобина. – Пермь, 1999. – 16 с.

237. Зорькин, В. Д. Конституция и права человека в XXI веке. К 15-летию Конституции Российской Федерации и 60-летию Всеобщей декларации прав человека / В. Д. Зорькин. – М. : Норма, 2008. – 224 с.
238. Зрейк, Л. Место правового обычая в системе источников трудового права Израиля : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. Зрейк ; МГУ. – М., 2008. – 30 с.
239. Зуб, И. В. Проект Трудового кодекса Украины: история подготовки и структура / И. В. Зуб // Современные проблемы трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 22–23 июня 2006 г. / науч. ред. А. А. Войтик [и др.]. – Минск : Белорус. гос. ун-т, 2006. – С. 46–49.
240. Зыбайло, А. И. К вопросу о правовом статусе Всеобщей декларации прав человека и ее влиянии на правотворческий и правоприменительный процессы / А. И. Зыбайло // Журн. междунар. права и междунар. отношений. – 2008. – № 4. – С. 3–8.
241. Зыбайло, А. И. Соотношение международного и внутригосударственного права / А. И. Зыбайло ; Белорус. гос. экон. ун-т. – Минск : Право и экономика. – 175 с.
242. Зыкина, М. А. Коллизии норм права равной юридической силы (понятие, причины, виды) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. А. Зыкина ; Рос. акад. правосудия. – М., 2008. – 25 с.
243. Зыкина, Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики : моногр. / Т. А. Зыкина. – Архангельск : ИПЦ САФУ, 2012. – 244 с.
244. Иванов, А. Б. Кодификация советского трудового законодательства в 20-е годы XX века : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Б. Иванов ; СПбГУ. – СПб., 2012. – 24 с.
245. Иванов, С. А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. – 1997. – № 7. – С. 17–24.
246. Иванов, С. А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 8–9. – С. 66–74.
247. Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труда / С. А. Иванов. – М. : Наука, 1964. – 343 с.
248. Иванов, С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
249. Иванов, С. А. Трудовое право переходного периода: которые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. – 1994. – № 4. – С. 53–61.

250. Иванова, Ю. И. Взаимодействие внутригосударственных и международных трудовых норм в контексте соотношения международного и национального права / Ю. И. Иванова // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь, Гродн. гос. ун-т; редкол.: В. В. Скитович [и др.]. – Гродно, 2000. – Ч. 1. – С. 199–201.
251. Иванова, Ю. И. Международно-правовое регулирование труда / Ю. И. Иванова. – Минск : ЗАО «Веды», 2006. – 74 с.
252. Идея свободы в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк [и др.]; под общ. ред. К. Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2015. – 208 с.
253. Іншин, М. І. Правове регулювання службово-трудоxих відносин в Україні : моногр. / М. І. Іншин. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 337 с.
254. Іншин, М. І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві : навчальний посібник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, І. В. Ваганова. – Харків : Золота миця, 2012. – 495 с.
255. История Армении [Электронный ресурс] // Википедия: Свободная энциклопедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%80%D0%BC%D1%8F%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%82%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%A1%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0. – Дата доступа: 20.01.2017.
256. История государства и права Советской Армении / Ин-т философии и права АН АрмССР. – Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1974. Кн. 1. – 404 с.
257. История государства и права Советской Армении / редкол. А. З. Бегиян (отв. ред.) ; Р. З. Авакян [и др.] ; Ин-т философии и права АН АрмССР. – Ереван : Изд-во АН АрмССР, 1978. Кн. 2. – 328 с.
258. История государства и права Казахской ССР / Л. В. Дюков [и др.]. – Алма-Ата : Мектеп, 1982. – Ч. 1. – 182 с.
259. История государства и права Казахской ССР / С. С. Сартаев [и др.]; под общ. ред. С. С. Сартаева. – Алма-Ата : Мектеп, 1984. Ч. 2. – 231 с.
260. История государства и права Советского Казахстана / под ред. С. З. Зиманова, М. А. Бинбера ; Акад. наук КазССР ; Ин-т философии и права. – Алма-Ата : Изд-во Акад наук КазССР, 1961. Т. 1 – 447 с.
261. История государства и права Белорусской ССР : в 2 т. / Г. А. Поветьев [и др.]. – Минск : Наука и техника, 1970. – Т. 1 (1917–1936 гг.). – 607 с.

262. История Казахстана [Электронный ресурс] // Википедия: Свободная энциклопедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B0%D1%87%D0%B0%D0%BB%D0%BE_XX_D0%B2.D0%B5.D0%BA.D0%B0. – Дата доступа: 20.01.2017.
263. История Казахстана / А. Т. Толеубаев [и др.]. – Алматы : Мектеп, 2006. – 240 с.
264. История Киризии [Электронный ресурс] // Википедия: Свободная энциклопедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%98%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D0%9A%D0%B8%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%B8. – Дата доступа: 20.01.2017.
265. Источники российского права. Вопросы теории и истории : учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. – М. : Норма, 2009. – 336 с.
266. Казаков, С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. О. Казаков ; НИУ «Высш. школа экономики». – М., 2015. – 225 с.
267. Казарян, К. С. Проблемы правового регулирования института забастовки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. С. Казарян ; Российско-армян. (славян.) ун-т. – Ереван, 2014. – 28 с.
268. Каламкарян, Р. А. Всеобщая декларация прав человека. Место, роль и значение в миропорядке на основе верховенства права – Rule of Law / Р. А. Каламкарян // Государство и право. – 2010. – № 6. – С. 41–48.
269. Каламкарян, Р. А. Международное право : учебник / Р. А. Каламкарян, Ю. И. Мигачев. – М. : Изд-во Эксмо, 2004. – 688 с.
270. Калашников, С. В. Применение российскими судами норм международного права при рассмотрении трудовых споров / С. В. Калашников // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 65–70.
271. Калинин, С. А. Проблемы эволюции источников права Республики Беларусь на современном этапе / С. А. Калинин // Проблемы юридической науки и правоприменения : материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. М. Хомич (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Право и экономика, 1999. – С. 7–11.
272. Калинина, Э. А. Общая теория государства и права / Э. А. Калинина, А. Л. Козик. – Минск : Молодежное, 2011. – 160 с.
273. Каменков, В. С. Экономика и правосудие. Вопросы теории и практики / В. С. Каменков. – Минск : Харвест, 2006. – 688 с.
274. Каминская, П. Д. Очерки трудового права / П. Д. Каминская. – М. : Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1927. – 136 с.

275. Кант, И. Основы метафизики нравственности. Критика практического разума. Метафизика нравов / И. Кант. – Изд. 2-е, стер. – СПб. : Наука, С.-Петербург. изд. фирма, 2005. – 528 с.
276. Канторович, Я. А. Коллективный договор / Я. А. Канторович. – Л. : Культ.-просвет. отд. Ленингр. губпрофсов., 1924. – 190 с.
277. Капустин, А. Я. Европейский союз: интеграция и право / А. Я. Капустин. – М. : Изд-во РУДН, 2000. – 434 с.
278. Капустин, А. Я. Международно-правовые проблемы природы и действия права Евразийского Союза : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / А. Я. Капустин ; МГЮА. – М., 2001 – 46 с.
279. Капустин, А. Я. Право Евразийского экономического союза: международно-правовой дискурс / А. Я. Капустин // Журн. рос. права. – 2015. – № 11. – С. 59–69.
280. Карась, Т. В. Проблема соотношения юридической силы нормативно-правовых актов в Республике Беларусь / Т. В. Карась // Проблемы юридической науки и правоприменения : материалы междунар. науч. конф. студентов и аспирантов / Белорус. гос. ун-т; редкол.: В. М. Хомич (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Право и экономика, 1999. – С. 15–17.
281. Карпович, Н. А. Законодательная деятельность Парламента Республики Беларусь как форма реализации экологической функции государства / Н. А. Карпович. – Минск : ИСПИ, 2001. – 115 с.
282. Карташов, В. Н. Теория государства и права : учеб. пособие для бакалавров / В. Н. Карташов ; Ярсл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2012. – 274 с.
283. Каскель, В. Новое трудовое право / В. Каскель ; пер. с нем. А. Зак; под ред. Е. Даниловой. – М. : Вопросы труда, 1925. – 408 с.
284. Касумов, А. М. оглы. Производственное и социально-правовое назначение правил внутреннего трудового распорядка предприятий / А. М. Касумов, гызы А. Э. Мустафаева // Qanun. – 2016. – № 10. – С. 100–108.
285. Касумов, А. М. оглы. Сравнительно-правовой анализ внутренней структуры Трудового кодекса Азербайджанской Республики и Трудового кодекса Российской Федерации: вопросы дифференциации и дальнейшего совершенствования / А. М. оглы Касумов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 2. – С. 16–18.
286. Кашкин, С. Ю. Право Евразийского экономического союза : учебник / С. Ю. Кашкин, А. О. Четвериков ; отв. ред. С. Ю. Кашкин. – М. : Проспект, 2016. – 192 с.
287. Кашкин, Ю. С. Трудовое право Европейского Союза : учеб. пособие / Ю.С. Кашкин. – М. : Волтерс Клувер, 2009. – 304 с.
288. Кеник, К. И. Новый Трудовой кодекс Республики Беларусь / К. И. Кеник // Юстиция Беларуси. – 1999. – № 4. – С. 29–31.

289. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник ; Ин-т государства и права НАН Беларуси. – Минск, 2000. – 21 с.
290. Керимов, Д. А. Законодательная техника : науч.-метод. и учеб. пособие / Д. А. Керимов ; Акад. соц. наук , Ин-т соц.-полит. исслед. РАН ; Ин-т государства и права РАН. – М. : ИНФРА-М: Норма, 1998. – 121 с.
291. Керимов, Д. А. Кодификация и законодательная техника / Д. А. Керимов. – М. : Госюриздат, 1962. – 104 с.
292. Керимов, Д. А. Проблемы общей теории права и государства : в 3 т. / Д. А. Керимов. – Т. 2. Философия права. – М. : Совр. гум. ун-т, 2002. – 272 с.
293. Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Изд-во НОРМА-Инфра-М, 1998. – 263 с.
294. Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И. Я. Киселев. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2003. – 158 с.
295. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
296. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.
297. Киселев, И. Я. Судьбы трудового права в XXI веке / И. Я. Киселев // Вопросы трудового права. – 2006. – № 5. – С. 11–15.
298. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. – Изд., 3-е, перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2008. – 608 с.
299. Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие / И. Я. Киселев. – М. : Изд-во Норма, 2001. – 384 с.
300. Кіт, О. І. Акти судової влади як як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. І. Кіт ; Ін-т держави і права Нац. акад. наук України. – Київ, 2013. – 16 с.
301. Клименко, А. М. Источник права как проявление сущности правовой действительности (философско-культурологический аспект) : автореф. дис. ... канд. философ. наук : 09.00.13 / А. М. Клименко. – Ставрополь, 2006. – 20 с.
302. Князев, С. Н. Глобальные тенденции, проблемы, угрозы современности / С. Н. Князев, Е. Г. Моисеенко // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2012. – № 3. – С. 23–27.
303. Князев, С. Н. Современные тенденции развития трудовых отношений / С. Н. Князев // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2012. – № 2. – С. 4–7.

304. Кобзева, С. И. Источники права социального обеспечения : моногр. / С. И. Кобзева. – М. : Проспект, 2009. – 264 с.
305. Кобзева, С. И. Источники права социального обеспечения России : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. И. Кобзева ; МГЮА. – М., 2009. – 45 с.
306. Ковалева, Е. А. История кодификации трудового законодательства суверенной Республики Беларусь: подготовительный этап (1991–1992) / Е. А. Ковалева // Рос. ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – С. 273–286.
307. Кодекс законов о труде Республики Беларусь. Постатейный комментарий / В. И. Кривой [и др.]. – Минск : Професионал, 1993. – 160 с.
308. Кодифікація трудового законодавства України : моногр. / Н. М. Хуторян [та ін.] ; за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, О. М. Ярошенка. – Харків : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.
309. Козик, А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : моногр. / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2012. – 244 с.
310. Козлова, Е. И. Конституционное право России / Е. И. Козлова, О. Е. Кутафин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд. группа «Юрист», 2002. – 587 с.
311. Комментарий к Кодексу законов о труде Белорусской ССР / под ред. Б. А. Волкова, Л. Я. Островского, В. Ф. Чигира. – Минск : Изд-во БГУ, 1978. – 448 с.
312. Комментарий к Закону Республики Беларусь «Об охране труда» / Е. И. Астапов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. – Минск : Дикта, 2009. – 560 с.
313. Комментарий к Трудовому кодексу Кыргызской Республики / отв. ред. К. С. Раманкулов. – Бишкек : Тип. «Нур-АС», 2011. – 1046 с.
314. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. Ф. Асоскова [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2008. – 1231 с.
315. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М. О. Буянова, К. Н. Гусов [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова. – 8-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – 992 с.
316. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный): с послед. изм. в законодательстве на 15 янв. 2007 г. / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Контракт: Инфра-М, 2007. – X, 563 с.
317. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – М. : Изд. дом «Городец», 2007. – 736 с.

318. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во Юрайт, 2009. – 937 с.
319. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. – М. : Профиздат, 2011. – 1168 с.
320. Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь / Г. А. Василевич и [др.] / под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Агентство Вл. Гревцова, 2007. – 576 с.
321. Кондратьев, Р. И. Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Р. И. Кондратьев. – М. : ИГП АН СССР, 1979. – 33 с.
322. Кондратьев, Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование / Р. И. Кондратьев. – Львов : Вища шк., 1973. – 160 с.
323. Кондратьев, Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. – Львов : Изд-во Львов. ун-та, 1977. – 151 с.
324. Конституции зарубежных государств : учеб. пособие / сост. В. В. Маклаков. – М. : БЕК, 1996. – 432 с.
325. Конституционное право. Энциклопедический словарь / С. А. Авакьян [и др.] ; отв. ред. С. А. Авакьян. – М. : Изд-во Норма, 2001. – 688 с.
326. Конституция, закон, подзаконный акт / И. В. Котелевская, М. А. Митюков [и др.]. – М. : Юрид. лит., 1994. – 135 с.
327. Конституция и закон: стабильность и динамизм : моногр. / В. А. Туманов [и др.] ; под общ. ред. В. П. Казимирчука. – М. : Юрид. книга, ЧеРо, 1998. – 208 с.
328. Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере с приложением структуры проекта нового Трудового кодекса Республики Беларусь / разработ.: К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2006. – № 1. – С. 53–55.
329. Коркунов, Н. М. Лекции по общей теории права / Н. М. Коркунов. – Изд. 7-е. – СПб. : Изд. юрид. кн. маг-на Н. К. Мартынова, 1907. – 354 с.
330. Коростелкина, О. Н. Судебная практика и судебный прецедент в системе источников российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. Н. Коростелкина ; Рос. прав. акад. Минюста РФ. – М., 2005. – 20 с.
331. Коротаева, А. М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Коротаева. – Пермь, 2011. – 30 с.

332. Коршунова, Т. Ю. Реформирование трудового законодательства / Т. Ю. Коршунова // Журнал российского права. – 2011. – № 8. – С. 5–19.
333. Костин, Л. А. Международная организация труда / Л. А. Костин. – М. : Экзамен, 2002. – 416 с.
334. Костузык, А. А. Основные направления развития локального нормативного регулирования трудовых и связанных с ними отношений в Республике Беларусь / А. А. Костузык // Промышленно-торговое право. – 2007. – № 6. – С. 4–15.
335. Костузык, А. Порядок принятия, изменения и отмены локальных нормативных актов в сфере труда / А. Костузык // Библ. журн. «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 4. – С. 14–24.
336. Костузык, А. А. Противоречие интересов как источник развития локального нормативного регулирования трудовых и связанных с ними отношений / А. А. Костузык // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 66–70.
337. Костюк, В. Л. Джерела трудового права України : автореф. дис. .. канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Л. Костюк ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2000. – 17 с.
338. Костян, И. А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовправовой аспект : моногр. / И. А. Костян. – М. : Проект, 2009. – 264 с.
339. Кох, Х. Международное частное право и сравнительное правоведение / Х. Кох, У. Магнус, П. Финклер фон Моренфель. – М. : Международ. отношения, 2001. – 476 с.
340. Кравченко, Н. Н. Идея международно-правовой регламентации труда в ее историческом развитии до Берлинской конференции 1890 г. / Н. Н. Кравченко. – Томск : Пар. тип. Н. И. Орловой, 1913. – 283 с.
341. Кривой, В. И. История создания Трудового кодекса Республики Беларусь (краткий очерк в лицах) / В. И. Кривой // Весн. Гродз. дзярж. ун-та. – Сер. 4. Правазнаўства. – 2012. – № 3. – С. 65–73.
342. Кривой, В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси / В. И. Кривой. – Минск : БКЦ «Профессионал», 1997. – 52 с.
343. Кривой, В. И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 вып. – Вып. 1. – Глава 1. Общие положения / В. И. Кривой. – Могилев : Могилев. обл. укруп. тип., 2007. – 228 с.
344. Кривой, В. И. Концепция трудового права Беларуси и ее перспективы / В. И. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2003. – № 3. – С. 13–23.
345. Кривой, В. И. О национальной гордости за создание Трудового кодекса – базиса истории современного трудового права / В. И. Кривой // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2012. – № 1. – С. 97–99.

346. Кривой, В. И. От улучшений стало только хуже / В. И. Кривой // Белорусский рынок. – 1999. – 2–8 авг. – С. 19.
347. Кривой, В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1. – С. 17–30.
348. Кривой, В. И. Стратегия и тактика совершенствования трудового законодательства Беларуси / В. И. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 18–27.
349. Кривой, В. И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. И. Кривой ; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб., 1996. – 54 с.
350. Кривой, В. И. Трудовое законодательство Беларуси и России: от одного источника к взаимовлиянию / В. И. Кривой // Судовы веснік. – 1999. – № 2 – С. 59.
351. Кривой, В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь : постатейный комментарий / В. И. Кривой. – Минск : Технопринт, 2000. – Кн. I. Гл. 1–3. – 208 с.
352. Кривой, В. И. Трудовые кодексы Беларуси и России: основные концептуальные сравнения / В. И. Кривой // Промышленно-торговое право. – 2003. – № 4. – С. 86–97.
353. Кривой, В. И. Этапы, стадии и фазы истории создания Трудового кодекса Республики Беларусь / В. И. Кривой // Вестн. Акад. МВД Респ. Беларусь. – 2012. – № 2. – С. 193–196.
354. Крылов, К. Д. Законодательство России о профессиональных союзах / К. Д. Крылов. – М. : Профиздат, 1996. – 395 с.
355. Крылов, К. Д. Современные доктринальные начала гармонизации правового развития / К. Д. Крылов // Гармонизация современного трудового права : материалы секции трудового права и права соц. обеспечения VI Межд. научно-практ. конф. «Кутафинские чтения» «Гармонизация российской правовой системы в условиях международной интеграции» / отв. ред. Э. Г. Тучкова, К. Д. Крылов. – М.: Проспект, 2014. – С. 8–14.
356. Крылов, К. Д. Тенденции развития правовых стандартов политики в сфере труда : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / К. Д. Крылов ; МГЮА. – М., 2002. – 89 с.
357. Кряжкова, О. Н. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации: вопросы теории и практики : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / О. Н. Кряжкова ; Рос. акад. правосудия. – М., 2004. – 26 с.
358. Кузьменков, В. П. Кибернетика и труд / В. П. Кузьменков ; под ред. Е. М. Бабосова. – Минск : Наука и техника, 1972. – 168 с.
359. Куракина, С. И. Союзное государство Беларуси и России. Конституционно-правовое исследование : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / С. И. Куракина. – Челябинск, 2007. – 31 с.

360. Куренной, А. М. Возможные механизмы взаимодействия в сфере социально-трудовых отношений в рамках ЕврАзЭС / А. М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 4–6.
361. Куренной, А. М. Вопросы совершенствования трудового законодательства и его применения в Российской Федерации / А. М. Куренной // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исследований Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 177–179.
362. Куренной, А. М. Гибкость в сфере труда: современные российские реалии / А. М. Куренной // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : ТК Велби, Проспект, 2007. – С. 325–332.
363. Куренной, А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : науч.-практ. пособие / А. М. Куренной. – М. : Юстициформ, 2010. – 192 с.
364. Курс международного права : в 6 т. / А. С. Бахов [др.]. – М. : Наука, 1967. – Т. II. Основные принципы современного международного права. – 331 с.
365. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. – Т. 1: Общ. часть. – 573 с.
366. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. – Минск : Тесей, 2010. – 602 с.
367. Курылев, С. В. Избранные труды / С. В. Курылев. – Краснодар : Сов. Кубань, 2010. – 832 с.
368. Курылева, О. С. Коллизии нормативного и индивидуально-договорного регулирования труда / О. С. Курылева // Теория и практика реализации субъективных прав физических и юридических лиц : материалы междунар. научно-практ. конф., 6–7 дек. 2001 г. / отв. ред. И. Н. Колядко. – Минск : Белорус. гос. ун-т, 2003. – С. 230–232.
369. Курылева, О. С. Общие положения Трудового кодекса Беларуси: пути совершенствования концептуальных основ / О. С. Курылева // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 37–40.
370. Курылева, О. С. Общие положения Трудового кодекса: пути совершенствования / О. С. Курылева // Промышленно-торговое право. – 2003. – № 3. – С. 27–29.

371. Курылева, О. С. Расторжение трудового договора за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей: проблемы правоприменения в судебной практике / О. С. Курылева // Бюл. нормативно-правовой информ. – 2000. – № 24. – С. 179–181.
372. Курылева, О. С. Соотношение международного и национального трудового права: проблемы и коллизии / О. С. Курылева // Теоретические и практические проблемы соотношения международного и национального права : тезисы докл. междунар. науч.-практ. конф., Гродно, 28–29 апр. 2000 г. : в 2 ч. / М-во образования Респ. Беларусь ; Гродн. гос. ун-т ; редкол.: В. В. Скитович [и др.]. – Гродно, 2000. – Ч. 1. – С. 201–204.
373. Курылева, О. С. Судебная практика и совершенствование трудового законодательства / О. С. Курылева ; науч. ред. В. И. Семенков. – Минск : Наука и техника, 1989. – 116 с.
374. Курылева, О. С. Судебная практика как объект конституционного контроля в Республике Беларусь / О. С. Курылева // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. – 2003. – № 1. – С. 56–66.
375. Курылева, О. С. Трансформация законодательства в области трудовых отношений и социального обеспечения / О. С. Курылева, Х. Т. Мелешко // Belarus Monitor. Проблемы правовой реформы в Республике Беларусь. – Минск : НЦСИ «Восток-Запад», 1997. – С. 45–51.
376. Кутафин, О. Е. Источники конституционного права Российской Федерации / О. Е. Кутафин. – М. : Юристъ, 2002. – 348 с.
377. Кучина, Ю. А. Использование прогрессивных норм Трудовых кодексов Российской Федерации и Кыргызской Республики при формировании Основ трудового законодательства ЕврАзЭС / Ю. А. Кучина // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). – Бишкек : Нур-Ас, 2011. – С. 260–272.
378. Кучинский, В. А. О теоретических основах прямого действия конституционных норм / В. А. Кучинский // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы : сб. докл. и тез. выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 68–69.
379. Лагун, Д. А. Общая теория права : курс лекций / Д. А. Лагун. – Минск : Белорус. гос. ун-т, 2010. – 184 с.
380. Лагун, Д. А. Правовые акты Президента Республики Беларусь: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Д. А. Лагун ; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 2002. – 20 с.

381. Лагун, Д. А. Проблемы соотношения законов Республики Беларусь, декретов и указов Президента Республики Беларусь / Д. А. Лагун // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. тр. : в 2 т. / редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2008. – Т. 1. Национальное законодательство и его гармонизация с правом Европейского союза. – С. 102–115.
382. Лада, А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. С. Лада ; Юрид. ин-т Дальневост. гос. ун-та. – Владивосток, 2003. – 27 с.
383. Лазарев, В. В. Пробелы в праве и пути их устранения / В. В. Лазарев. – М. : Юрид. лит., 1974. – 184 с.
384. Лазарев, Л. В. Правовые позиции Конституционного Суда России / Л. В. Лазарев. – 2-е изд., доп. – М. : Формула права, 2008. – 688 с.
385. Лапина, О. Е. Общеизвестные принципы и нормы международного права в правовой системе России : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / О. Е. Лапина ; Моск. ун-т МВД России. – М., 2003. – 23 с.
386. Лебедев, В. М. Внутренний трудовой распорядок организации / В. М. Лебедев, Т. М. Фахрутдинова, И. В. Чернышова. – М. : Статут, 2008. – 127 с.
387. Лебедев, В. М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд / В. М. Лебедев // Рос. юстиция. – 2002. – № 8. – С. 22–23.
388. Лебедев, В. М. Сборник научных трудов / В. М. Лебедев. – Томск : Иван Федоров, 2012. – 286 с.
389. Лебедев, В. М. Современное трудовое право: (опыт трудового компаративизма) / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова ; под ред. В. М. Лебедева. – М. : Статут, 2007. – Кн. 1. – 301 с.
390. Лебедев, В. М. Судебная власть в современной России: проблемы становления и развития / В. М. Лебедев. – СПб. : С.-Петербург. гос. ун-т : Лань, 2001. – 384 с.
391. Левиант, Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Ф. М. Левиант. – М., 1959. – 42 с.
392. Левин, Д. Б. Актуальные проблемы теории международного права / Д. Б. Левин ; АН СССР ; Ин-т гос-ва и права. – М. : Наука, 1974. – 264 с.
393. Ленин, В. И. О трудовом законодательстве / В. И. Ленин. – М. : Госполитиздат, 1959. – 519 с.
394. Ливий, Т. История Рима от основания города : в 6 т. / Т. Ливий ; ред. пер. : М. Л. Гаспаров, Г. С. Кнабе. – М. : Наука, 1989. – Т. 1. – 575 с.

395. Лившиц, Р. З. Судебная практика как источник права / Р. З. Лившиц // Журн. рос. права. – 1997. – № 6. – С. 49–57.
396. Лившиц, Р. З. Теория права : учебник / Р. З. Лившиц. – 2-е изд. – М. : Изд-во БЕК, 2001. – 224 с.
397. Лившиц, Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. – М. : Наука, 1989. – 192 с.
398. Литвинов-Фалинский, В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция / В. П. Литвинов-Фалинский. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М. : Тип. А. С. Суворина, 1904. – 344 с.
399. Лукаш, С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки : моногр. / С. С. Лукаш. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. – 368 с.
400. Лукашук, И. И. Современное право международных договоров : в 2 т. / И. И. Лукашук ; Рос. акад. наук, Ин-т гос-ва и права. – М. : Волтерс Клувер, 2004. – Т. 1. Заключение международных договоров – 672 с.
401. Лукинова, С. А. Правовое регулирование труда в субъектах Российской Федерации : учеб. пособие / С. А. Лукинова. – М. : Проспект, 2016 . – 192 с.
402. Лукьянова, Е. Г. Глобализация и правовая система России (основные направления развития) / Е. Г. Лукьянова. – М. : Норма, 2006. – 112 с.
403. Лунц, Л. А. Курс международного частного права / Л. А. Лунц. – 3-е изд., доп. – М. : Юрид. лит., 1973. – 384 с.
404. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.
405. Лушников, А. М. Коллизионное трудовое право / А. М. Лушников // Науч. тр. Рос. акад. юрид. наук. – Вып. 6. – В 3 т. – М. : Изд. группа «Юрист», 2006. – Т. 3. – 1098 с.
406. Лушников, А. М. Курс трудового права : в 2 т. : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – 444 с.
407. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 879 с.
408. Лушников, А. М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения. Введение в курс : учеб. пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Ярославль, 2010. – 246 с.

409. Лушников, А. М. Нетипичные источники трудового права: постановка проблемы / А. М. Лушников // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам междунар. науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / редкол.: К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2011. – С. 14–17.
410. Лушников, А. М. О приоритете Трудового кодекса Российской Федерации в системе источников трудового права России / А. М. Лушников // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой ; Рос. акад. наук, Ин-т гос. и права. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. – С.67–75.
411. Лушников, А. М. О системности источников трудового права (коллизсионное трудовое право) / А. М. Лушников // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой ; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. – М.: Проспект, 2016. – С. 279–283.
412. Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.
413. Лушникова, М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование) : моногр. / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ, 2001. – 412 с.
414. Лушникова, М. В. Международное и сравнительное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – М. : Юрлитинформ, 2011. – 304 с.
415. Лушникова, М. В. Нетипичные нормативные предписания в трудовом праве: нормы-декларации, нормы-принципы, нормы-коллизии / М. В. Лушникова // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 6. – С. 26–29.
416. Лушникова, М. В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения / М. В. Лушникова // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. – 2009. – № 4. – С. 41–81.
417. Лушникова, М. В. Основы учения о межотраслевых связях трудового права: постановка проблемы / М. В. Лушникова // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 2. – С.15–19.
418. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юрид. центр Пресс Р. Асланова, 2006. – 940 с.

419. Лушникова, М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; М. В. Лушникова ; МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 1997. – 363 с.
420. Лушникова, М. В. Российское трудовое право в условиях инновационной экономики : учеб. пособие / М.В. Лушникова, А. М. Лушников, Д. А. Смирнов. – Ярославль : Индиго, 2015. – 148 с.
421. Лушникова, М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.
422. Лысаковский, Г. А. Коллизии в праве и меры по их разрешению : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Г. А. Лысаковский ; Белорус. гос. ун-т. – Минск, 2002. – 20 с.
423. Лысаковский, Г. А. Проблемы коллизионного права / Г. А. Лысаковский. – Минск : Право и экономика, 2005. – 192 с.
424. Лютов, Н. Л. Возможности использования опыта Европейского союза для гармонизации трудового законодательства Европейско-Азиатского региона / Н. Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 31–34.
425. Лютов, Н. Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов / Н. Л. Лютов // Трудовое право. – 2009. – № 7. – С. 80–84.
426. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М. : ТК Велби, Проспект, 2007. – 256 с.
427. Лютов, Н. Л. Международное трудовое право : учеб. пособие / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.
428. Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. – 190 с.
429. Лютов, Н. Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС / Н. Л. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 3. – С. 17–22.
430. Лютов, Н. Л. основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения / Н. Л. Лютов // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. – 2009. – Вып. 4. – С. 103–118.
431. Лютов, Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Н. Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина. – М., 2013. – 55 с.
432. Лютов, Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : моногр. / Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2014. – 328 с.

433. Лях, Г. И. Коллективный договор в обществе развитого социализма : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. И. Лях ; Харьк. юрид. ин-т. – Харьков, 1978. – 15 с.
434. Лях, Г. И. Коллективный договор на предприятии / Г. И. Лях ; ред. В. И. Семенов. – Минск : Наука и техника, 1981. – 175 с.
435. Маврин, С. П. Правовые средства управления трудом на предприятии / С. П. Маврин. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1989. – 144 с.
436. Маврин, С. П. Трудовое право России : учебник / С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.
437. Маврин, С. П. Управление трудом: теоретико-правовые аспекты : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / С. П. Маврин ; Ленингр. гос. ун-т. – Л., 1991. – 41 с.
438. Мадаев, Е. О. Доктрина в правовой системе Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Е. О. Мадаев. – М., 2012. – 31 с.
439. Малиновский, В. А. Конституционные основы казахстанской доктрины общества всеобщего труда / В. А. Малиновский // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности : материалы междунар. науч.-практ. конф., 29–30 апр. 2014 г. ; под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. – Алматы : Изд-во Казак ун-ті, 2014. – С. 14–19.
440. Маньковский, И. А. Нормы и источники гражданского права: теоретические основы формирования и применения / И. А. Маньковский. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 288 с.
441. Маркс, К. О праве / К. Маркс, Ф. Энгельс ; сост. А. Панферовым ; под ред. и с поясн. замеч. И. П. Разумовского. – М. : Изд-во коммун. акад., 1925. – 488 с.
442. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Основные институты и понятия : в 4 т. / С. Н. Братусь [и др.]. – М. : Юрид. лит., 1970. – Т. 1. – 624 с.
443. Мартишене, Б. Современные тенденции международного трудового права / Б. Мартишене // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – Київ : Ніка-Центр, 2013. – С. 286–294.
444. Марченко, М. Н. Государство и право в условиях глобализации / М. Н. Марченко. – М. : Проспект, 2009. – 400 с.
445. Марченко, М. Н. Источники права : учеб. пособие / М. Н. Марченко. – М. : ТК Велби : Проспект, 2005. – 760 с.

446. Марченко, М. Н. О системном и иерархическом характере форм и источников права / М. Н. Марченко // К 100-летию со дня рождения профессора Н. Г. Александрова. – М. : Изд. дом. «Правоведение», 2008. – С. 76–91.
447. Марченко, М. Н. Правовая система Европейского Союза : моногр. / М. Н. Марченко, Е. М. Дерябина. – М. : НОРМА, ИНФРА-М, 2012. – 704 с.
448. Марченко, М. Н. Судебное правотворчество и судебское право / М. Н. Марченко. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 512 с.
449. Мачульская, Е. Е. Влияние глобализации на трудовое право и право социального обеспечения / Е. Е. Мачульская // Рос. ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 560–576.
450. Мачульская, Е. Е. Проблемы кодификации пенсионного законодательства России (сравнительный анализ проектов Пенсионного кодекса) / Е. Е. Мачульская // Труды юрид. фак. Кн. 12. – М. : Правоведение, 2010. – С. 289–300.
451. Международная организация труда и права человека / авт.-сост. А. А. Войтик ; рук. проекта А. Е. Вашкевич. – Минск : Тесей, 2002. – 256 с.
452. Международное гуманитарное право : учебник / под ред. А. Я. Капустина. – М. : Высшее образование, Юрайт-издат, 2009. – 587 с.
453. Международное право : учебник / Л. Н. Анисимов [и др.] ; отв. ред. Ю. М. Колосов, Э. С. Кривчикова. – М. : Междунар. отношения, 2000. – 713 с.
454. Международное право : учебник / под ред. Г. И. Тункина. – М. : Юрид. лит., 1994. – 512 с.
455. Международное публичное право. Общая часть : учеб. пособие / Ю. П. Бровка [и др.] ; под ред. Ю. П. Бровка, Ю. А. Лепешкова, Л. В. Павловой. – Минск : Амалфея, 2011. – 496 с.
456. Международное публичное право : учебник / под ред. К. А. Бекашева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – 1008 с.
457. Международно-правовые основы создания и функционирования Евразийского экономического союза : моногр. / отв. ред. Е. Г. Моисеев. – М. : Проспект, 2014. – 176 с.
458. Международные и российские нормы пенсионного обеспечения: сравнительный анализ / отв. ред. Э. Г. Тучкова, Ю. В. Васильева. – М. : Проспект, 2013. – 440 с.
459. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : моногр. / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М. : НОРМА, 2016. – 256 с.
460. Межибовская, И. В. Гармонизация законодательства в сфере социального партнерства в условиях Евразийского экономического союза / И. В. Межибовская // Гармонизация социального и трудово-

- го законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности : материалы междунар. науч.-практ. конф., 29–30 апр. 2014 г. ; под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. – Алматы : Изд-во Казак ун-ті, 2014. – С. 157–161.
461. Мелешко, И. Ч. История развития локального регулирования трудовых отношений / И. Ч. Мелешко // Весн. Гродз. дзярж. ун-та ім. Я. Купалы. – Сер. 4. Правазнаўства. – 2010. – № 4. – С. 62–67.
462. Мелешко, И. Ч. Локальное нормативное регулирование трудовых отношений в Республике Беларусь: понятие, принципы и проблемы правового регулирования / И. Ч. Мелешко // Весн. Гродз. дзярж. ун-та ім. Я. Купалы. – Сер. 4. Правазнаўства. Псіхалогія. – 2007. – № 3. – С. 32–40.
463. Мигачев, Ю. И. Конституционное право зарубежных стран : учеб. пособие / Ю. И. Мигачев, В. И. Семенов. – М. : Юрлитинформ, 2002. – 240 с.
464. Миклашевич, П. П. О состоянии конституционной законности в 2012 году / П. П. Миклашевич // Юрид. газ. – 2013. – 7 февр. – С. 4–5.
465. Миносян, Н. М. Источники современного международного права / Н. М. Миносян. – Ростов н/Д : Изд-во Рост. ун-та, 1960. – 152 с.
466. Миронов, В. И. Законодательство о труде: теория и практика / В. И. Миронов. – М. : Р. Валент, 2000. – 240 с.
467. Миронов, В. И. Источники трудового права Российской Федерации: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. И. Миронов ; МГЮА. – М., 1998. – 59 с.
468. Миронов, В. И. Трудовое право России : учебник / В. И. Миронов. – М. : ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2005. – 1152 с.
469. Миронова, Т. К. Право социального обеспечения и современные тенденции правового регулирования отношений в сфере социальной защиты : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Т. К. Миронова ; МГУ. – М., 2008. – 52 с.
470. Миронов, Н. В. Международное право: нормы и их юридическая сила / Н. В. Миронов. – М. : Юрид. лит., 1980. – 159 с.
471. Михайленко, В. Н. Содержание и форма кодификации: их взаимовлияние / В. Н. Михайленко // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования : материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). – Бишкек : Нур-Ас, 2011. – С. 145–152.
472. Михайленко, Н. Т. Законодательство о труде: справочник для населения / Н. Т. Михайленко. – Ташкент : Узбекистан, 1991. – 349 с.
473. Михайленко, Н. Т. Трудовое право Кыргызской Республики / Н. Т. Михайленко, В. Н. Михайленко. – Бишкек : Просвещение, 2005. – 718 с.

474. Михайленко, Н. Т. Трудовое законодательство Кыргызской Республики / Н. Т. Михайленко. – Бишкек : Наука и образование, 2001. – 756 с.
475. Михайловский, И. В. Очерки философии права : в 2 т. / И. В. Михайловский. – Томск : Изд. кн. маг-на В. М. Посохина, 1914. – Т. 1. – XV, 604 с.
476. Мицкевич, А. В. Акты высших органов советского государства. Юридическая природа нормативных актов высших органов государственной власти и управления СССР / А. В. Мицкевич ; Всесоюз. науч.-иссл. ин-т сов. законодательства. – М. : Юрид. лит, 1967. – 175 с.
477. Мищенко, М. И. Трудовое право: краткий курс / М. И. Мищенко. – Минск : Витпостер, 2016. – 268 с.
478. Молодцов, М. В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1985. – 175 с.
479. Морев, М. П. Римское право : учеб. пособие / М. П. Морев. – М. : Изд.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2008. – 720 с.
480. Морозов, П. Е. Международное трудовое право / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М. : Проспект, 2017. – 272 с.
481. Морозов, П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / П. Е. Морозов ; МГЮА им. О. Е. Кутафина. – М., 2012. – 50 с.
482. Морозов, П. Е. Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации : моногр. / П. Е. Морозов. – М. : Проспект, 2013. – 256 с.
483. Морозов, П. Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза : учеб. пособие / П. Е. Морозов, А. С. Чанышев. – М. : Проспект, 2016. – 336 с.
484. Москаленко, Г. К. Коллективный договор по советскому праву : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Г. К. Москаленко ; ЛГУ. – Л., 1961. – 30 с.
485. Москаленко, Г. К. Международное регулирование труда : учеб. лекции и материалы / Г. К. Москаленко. – М.: ВШПД, 1968. – 54 с.
486. Мотина, Е. В. Модель flexicurity: понятие, содержание и пути реализации в трудовом законодательстве / Е. В. Мотина // Юстиция Беларуси. – 2012. – № 9. – С. 44–49.
487. Мотина, Е. В. Применение Конституции Республики Беларусь как акта прямого действия в трудовом праве / Е. В. Мотина // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. ; ИГИП НАН Беларуси ; редкол.: В. И. Семенков [и др.]. – Минск : Белорус. наука, 2008. – С. 147–161.

488. Мрих, А. С. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. С. Мрих ; УрГЮУ. – Екатеринбург, 2017. – 206 с.
489. Мръчков, В. Бъогаското трудово законодателство и международните трудови конвенции и препоръки / В. Мръчков. – София : НИ, 1978. – 350 с.
490. Мурашко, Л. О. Нормотворческое пространство: проблемы правообразования в Республике Беларусь / Л. О. Мурашко. – Минск : Беларус. наука, 2008. – 205 с.
491. Муромцев, С. А. Определение и основное разделение права / С. А. Муромцев ; вступ. статья, коммент. Ю. И. Гревцова. – 2-е изд., доп. – СПб. : Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2004. – 224 с.
492. Мюллерсон, Р. А. Соотношение международного и национального права / Р. А. Мюллерсон. – М. : Междунар. отношения, 1982. – 136 с.
493. Мясин, А. А. Нормативный договор как источник права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. А. Мясин ; Саратов. гос. акад. права. – Саратов, 2003. – 29 с.
494. Мясникович, М. В. Союзное государство: создание и перспективы устойчивого развития / М. В. Мясникович. – Минск : НИЭИ М-ва экон. Респ. Беларусь, 2006. – 279 с.
495. Надилова, А. К. Гармонизация трудового права в условиях евразийское региональной интеграции / А. К. Надилова. – Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2016. – 246 с.
496. Надилова, А. К. Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм / А. К. Надилова // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 1. – С. 36–40.
497. Надилова, А. К. Современные тенденции развития трудового права Республики Казахстан в условиях глобализации и международной интеграции / А. К. Надилова. – Алматы : ИЦ ОФППИ «Интерлигал», 2013. – 228 с.
498. Надилова, А. К. Трудовое право Республики Казахстан : курс лекций / А. К. Надилова. – Алматы : ИЦ ОФППИ Интерлигал, 2013. – 280 с.
499. Назаркулова, Л. Т. Конституция Республики Казахстан – основа построения демократического правового государства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / Л. Т. Назаркулова ; Казах. гос. нац. ун-т им. Аль-Фараби, Ин-т экономики и права. – Алматы, 1999. – 29 с.
500. Нашиц, А. Правотворчество. Теория и законодательная техника / А. Нашиц; пер. с рум. И. Фодор ; под ред. Д. А. Керимова, А. В. Мицкевича. – М. : Юрид. лит., 1974. – 256 с.

501. Недбайло, П. Е. Советские социалистические правовые нормы / П. Е. Недбайло. – Львов : Изд-во Львовск. гос. ун-та, 1959. – 169 с.
502. Недилько, Ю. В. Союзное государство России и Беларуси: теоретические и историко-правовые аспекты : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ю. В. Недилько ; Кубан. гос. агр. ун-т. Краснодар, 2004. 206 с.
503. Некрошюс, И. Кодификация законодательства о труде Литовской Республики / И. Некрошюс // Вопросы трудового права. – 2006. – № 4. – С. 21–23.
504. Нерсесянц, В. С. Общая теория права и государства : учебник для юрид. вузов и факультетов / В. С. Нерсесянц. – М. : Изд-во НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 552 с.
505. Нерсесянц, В. С. Право и закон. Из истории правовых учений / В. С. Нерсесянц. – М. : Изд-во «Наука», 1983. – 366 с.
506. Нерсесянц, В. С. Философия права : учебник для вузов / В. С. Нерсесянц. – М. : ИНФРА-М : НОРМА, 1997. – 647 с.
507. Нестерова, Н. М. Проблемы, концепции и разработки нового Трудового кодекса РФ (материалы конференции) / Н. М. Нестерова // Государство и право. – 2000. – № 10. – С. 57–67.
508. Нечитайло, М. А. Нормативный договор как источник права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. А. Нечитайло ; Рос. ун-т дружбы народов. – М., 2002. – 16 с.
509. Никитинский, В. И. Эффективность норм трудового права / В. И. Никитинский ; Всесоюз. науч.-исслед. ин-т сов. законодательства. – М. : Юрид. лит., 1971. – 247 с.
510. Новгородцев, П. И. Историческая школа юристов / П. И. Новгородцев. – СПб. : Изд-во «Лань», 1999. – 192 с.
511. Новикова, И. В. Глобализация, государство и рынок: ретроспектива и перспектива взаимодействия / И. В. Новикова. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2009. – 218 с.
512. Новицкий, И. Б. Римское право / И. Б. Новицкий. – М. : Ассоциация «Гуманитарное знание», 1994. – 245 с.
513. Ноздрачев, А. Ф. Государственная служба : учебник для подготовки гос. служащих / А. Ф. Ноздрачев. – М. : Статут, 1999. – 592 с.
514. Нурбеков, К. Н. История государства и права Киргизской ССР / К. Н. Нурбеков ; Кирг. гос. ун-т. – Фрунзе : Мектеп, 1965. – Вып. 1. – 155 с.
515. Нурбеков, К. Н. История государства и права Киргизской ССР (1918–1939) / К. Н. Нурбеков ; М-во нар. образования Киргиз. ССР ; Киргиз. гос. ун-т. – Фрунзе : КГУ, 1970. Ч.2. – 150 с.
516. Нурғалиева, Е. Н. О состоянии казахского трудового законодательства / Е. Н. Нурғалиева, А. Т. кызы Мамедова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 34–37.

517. Нурғалиева, Е. Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования / Е. Н. Нурғалиева. – Алма-Ата : «Наука» Казахской ССР, 1990. – 128 с.
518. Нурғалиева, Е. Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан / Е. Н. Нурғалиева // Трудовое и социальное право. – 2014. – № 4. – С. 14–18.
519. Нурғалиева, Е. Н. Проблемы трудового права в современных условиях / Е. Н. Нурғалиева, Е. Б. Хохлов. – Караганда : М-во печати и массовой информ. Респ. Казахстан, 1994. – 194 с.
520. Нурмагамбетов, А. М. Некоторые проблемы реформирования трудового законодательства Республики Казахстан / А. М. Нурмагамбетов // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. – С. 114–120.
521. Нурмагамбетов, А. М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы / А. М. Нурмагамбетов. – Алматы : Баспа, 1998. – 151 с.
522. Нурмагамбетов, А. М. Рынок труда (Правовые проблемы и перспективы) : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / А. М. Нурмагамбетов ; МГУ. – М., 1998. – 324 с.
523. Нуртдинова, А. Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства / А. Ф. Нуртдинова // Журн. рос. права. – 2011. – № 10. – С. 68–81.
524. Нуртдинова, А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / А. Ф. Нуртдинова ; Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве Рос. Федерации. – М., 1998. – 41 с.
526. Общая теория государства и права : академ. курс : в 2 т. / под общ. ред. М. Н. Марченко. – М. : Изд-во «Зерцало», 1998. – Т. 2. Теория права. – 656 с.
527. Общая теория государства и права : учеб. пособие / Г. А. Василевич [и др.] ; под общ. ред. А. Г. Тиковенко. – Минск : Книжный Дом, 2006. – 320 с.
528. Общая теория права : пособие / В. А. Абрамович [и др.] ; под общ. ред. С. Г. Дробязко, С. А. Калинина. – Минск : БГУ : Четыре четверти, 2014. – 416 с.
529. Общая теория права : учеб. для юрид. вузов / Ю. А. Дмитриев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Пиголкина. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1997. – 384 с.
530. Ожегов, С. И. Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – М. : Рус. яз., 1982. – 816 с.
531. Окушева, Р. Т. Проблема соотношения законов в Республике Казахстан / Р. Т. Окушева // Государство и право. – 1999. – № 2. – С. 89–96.

532. Окушева, Р. Т. Теория и практика классификации нормативных правовых актов в Республике Казахстан (некоторые вопросы) / Р. Т. Окушева // Государство и право. – 1999. – № 8. – С. 89–97.
533. Орго, И.-М. Трудовое право : учебник для студентов юрид. ф-та Тартуского ун-та / И.-М. Орго, Х. Сиигур. – Таллин : Jurra, 1996. – 207 с.
534. Орловский, Ю. П. Проблемы совершенствования трудового законодательства / Ю. П. Орловский // Журн. рос. права. – 2005. – № 9. – С. 40–51.
535. Орловский, Ю. П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. – 2-е изд, перераб. и доп. – М. : Изд-во «Юрайт», 2014. – 575 с.
536. Орловский, Ю. П. Трудовой кодекс Российской Федерации – важный этап реформы трудового законодательства / Ю. П. Орловский // Журн. рос. права. – 2002. – № 8. – С. 9–21.
537. Орманова, Ш. Ш. Нормативный договор как источник права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ш. Ш. Орманова ; Казах. нац. ун-т. – Алматы, 2004. – 24 с.
538. Оробец, В. М. Нормы международного права как источник российского трудового права / В. М. Оробец // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой ; Ин-т государства и права РАН. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. – С. 62–66.
539. Основополагающие принципы и права в сфере труда: от добровольных обязательств – к действиям : Доклад VI. – Женева : МВТ, 2012. – 121 с.
540. Основы правового регулирования интеграционных процессов на постсоветском пространстве / С. Ю. Кашкин [и др.] ; под ред. С. Ю. Кашкина. – М. : НОРМА, ИНФРА-М, 2015. – 224 с.
541. Основы теории государства и права / Н. Г. Александров [и др.] ; под общ. ред. Н. Г. Александрова. – М. : Гос. изд-во юрид. лит., 1963. – 563 с.
542. Островский, Л. Я. Система ТК и ее составные части: сравнительный анализ концепций ТК Российской Федерации и ТК Республики Беларусь / Л. Я. Островский // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : Проспект, 2006. – С. 263–267.
543. Отдельные правовые аспекты в сфере регулирования трудовых отношений и социального партнерства : моногр. / Т. М. Абайдельдинов [и др.]. – Алматы : Казак ун-ті, 2016. – 230 с.
544. Павлова, Л. В. Имплементация договорных обязательств Республики Беларусь в национальном законодательстве / Л. В. Павлова / Моск. журн. междунар. права. – 2006. – № 1. – С. 201–207.

545. Памятники российского права : в 35 т. : учеб.-науч. пособие / под общ. ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушникова. – М. : Юрлитинформ, 2016. – Т. 26. Кодексы законов о труде РСФСР. – 528 с.
546. Панасюк, О. С. Пробелы в праве и способы их преодоления и устранения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. С. Панасюк ; Ставроп. гос. ун-т. – Ставрополь, 2012. – 21 с.
547. Пархоменко, Н. М. Джерела права: проблеми теорії та методології : моногр. / Н. М. Пархоменко. – Київ : Юрид. думка, 2008. – 336 с.
548. Пашерстник, А. Е. Коллективный договор / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1951. – 104 с.
549. Пашерстник, А. Е. Курс радянського трудового права : підручник / А. Е. Пашерстник. – Київ : Радянська школа, 1941. – 400 с.
550. Пашерстник, А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во АН СССР, 1955. – 232 с.
551. Пашков, А. С. Законодательство о труде (для хозяйственного актива) / А. С. Пашков, В. И. Семенов, К. П. Уржинский. – Минск : Наука и техника, 1972. – 448 с.
552. Пашуканис, Е. Б. За марксо-ленинскую теорию государства и права / Е. Б. Пашуканис. – М. : Гос. соц.-экон. изд-во, 1931. – 38 с.
553. Пашуканис, Е. Б. Общая теория права и марксизм / Е. Б. Пашуканис. – 3-е изд. – М. : Изд-во коммерч. акад., 1927. – 128 с.
554. Переплеснина, Е. М. Общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации в практике конституционных (уставных) судов субъектов Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Е. М. Переплеснина ; Рос. ун-т дружбы народов. – М., 2006. – 25 с.
555. Петоченко, Т. М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т. М. Петоченко // Современные проблемы правоведения : сб. науч. тр. – Минск : БГЭУ, 2011. – Вып. 1. – С. 186–201.
556. Петражицкий, Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности / Л. И. Петражицкий. – СПб. : Лань, 2000. – 608 с.
557. Петров, А. Иерархия и система источников российского трудового права / А. Петров // Вопр. трудового права. – 2007. – № 8. – С. 13.
558. Петров, А. А. Предметная иерархия нормативных правовых актов : моногр. / А. А. Петров, В. М. Шафиров. – М. : Проспект, 2014. – 208 с.
559. Петрова, Е. И. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации как источники трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. И. Петрова ; МГЮА. – М., 2008. – 32 с.

560. Пляхимович, И. И. Комментарий к Конституции Республики Беларусь : в 2 т. / И. И. Пляхимович. – Минск : Амалфея, 2015. – Т. 2. – 984 с.
561. Пиголкин, А. С. Толкование нормативных актов в СССР / А. С. Пиголкин ; ВИЮН. – М. : Госюриздат, 1962. – 166 с.
562. Подвысоцкий, П. Т. Локальное нормативное регулирование трудовых и связанных с ними отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / П. Т. Подвысоцкий ; МГЮА. – М., 2002. – 25 с.
563. Пожого, Я. А. Источники права социального обеспечения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. А. Пожого ; ГрГУ им. Я. Купалы. – Минск, 2003. – 20 с.
564. Поленина, С. В. Воздействие глобализации на правовую систему России / С. В. Поленина [и др.] // Государство и право. – 2004. – № 3. – С. 5–15.
565. Положить конец принудительному труду : глобальный доклад / 89-я сессия МКТ. – Женева : МБТ, 2001. – 139 с.
566. Поляков, А. В. Общая теория права. Проблемы интерпретации в контексте коммуникативного подхода : курс лекций / А. В. Поляков. – СПб. : Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. – 864 с.
567. Полякова, Т. А. Единое информационно-правовое пространство – основа развития информационного общества Союзного государства Беларуси и России / Т. А. Полякова, Е. И. Семизорова // Парламентские органы межгосударственных объединений на пространстве СНГ. Парламентское собрание Союза Беларуси и России (заседание 22-е, г. Смоленск, 8–10 дек. 2010 г.) / отв. ред. С. Г. Стрельченко. – Минск : ЧСАиСИ НАН Беларуси, 2010. – С. 123–132.
568. Попов, Л. Л. Государственное управление и исполнительная власть: содержание и соотношение / Л. Л. Попов, Ю. И. Мигачев, С. В. Тихимиров ; под ред. Л. Л. Попова. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2011. – 320 с.
569. Попов, Л. Л. Ренесанс государственного управления в России. Избранное / Л. Л. Попов. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2015. – 368 с.
570. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под ред. Г. А. Василевича. – Минск : ИПА «Регистр», 2008. – 1024 с.
571. Постовалова, Т. А. Трудовое и социальное право Европейского союза / Т. А. Постовалова. – Минск : Зорны верасок, 2010. – 219 с.
572. Постовалова, Т. А. Трудовое и социальное право зарубежных стран : учеб.-метод. пособ. / Т. А. Постовалова. – Минск : БГУ, 2010. – 111 с.
573. Постовалова, Т. А. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Т. А. Постовалова. – М. : Проспект, 2015. – 496 с.

574. Права работодателей в трудовых отношениях / О. В. Абрамова [и др.] ; под общ. ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой ; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве Рос. Федерации. – М. : Эксмо, 2009. – 480 с.
575. Право и межгосударственный объединения / В. Г. Вишняков [и др.] ; под общ. ред. В. Г. Вишнякова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2003. – 577 с.
576. Правовая система России в условиях глобализации и региональной интеграции: теория и практика / отв. ред. С. В. Поленина. – М. : Формула права, 2006. – 558 с.
577. Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / К. С. Раманкулов [и др.] ; под ред. К. С. Раманкулова. – Бишкек : Максат, 2012. – 170 с.
578. Прангвишвили, И. В. Системный подход и повышение эффективности управления / И. В. Прангвишвили ; Ин-т проблем упр. им. В. А. Трапезникова РАН. – М. : Наука, 2005. – 422 с.
579. Придворова, М. Н. Судебная практика в правовой системе Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / М. Н. Придворова ; Нижегород. акад. МВД России. – Н.-Новгород, 2003. – 28 с.
580. Прилипко, С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : моногр. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Харків : Вид-во «ФІНН», 2011. – 256 с.
581. Прилипко, С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., перерод. і доп. – Харків : ФІНН, 2011. – 800 с.
582. Применение международных трудовых норм 2012 (I) : Доклад III (Часть 1 А). – Женева : МБТ, 2012. – 43 с.
583. Принудительный труд в современной России. Нерегулируемая миграция и торговля людьми. – М. : МОТ, 2004. – 120 с.
584. Принципы Глобального договора ООН в трудовых отношениях: руководство для деловых кругов. – Женева : МБТ, 2011. – 56 с.
585. Принципы разработки Основ трудового законодательства (модельного Трудового кодекса) государств – членов Евразийского экономического союза [Электронный ресурс] // Сайт Всеобщей конфедерации профсоюзов. – Режим доступа: www.vkr.ru/upload/global/1504_principe_1.doc. – Дата доступа: 20.01.2017.
586. Проблемы общей теории права и государства : учебник для вузов / Варламова Н. В. [и др.] ; под общ. ред. В. С. Нерсисянца. – М. : Норма, 2008. – 832 с.
587. Проблемы трудового права / В. И. Смолярчук [и др.]. – М. : Юрид. лит., 1968. – 224 с.

588. Прокопенко, В. И. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения / В. И. Прокопенко. – К. : Киев. гос. ун-т им. Т. Шевченко, 1970. – 97 с.
589. Рабинович-Захарин, С. Л. Внутренний распорядок и дисциплина в предприятиях и учреждениях / С. Л. Рабинович-Захарин. – 2-е перераб. изд. – М. : Вопросы труда, 1928. – 48 с.
590. Рахимбаев, Э. Н. Правотворческая деятельность Президента Кыргызской Республики как форма обеспечения конституционных прав [Электронный ресурс] / Э. Н. Ракинбаев, З. Ш. Бейшеналиев // Вестн. Караганд. ун-та. – Режим доступа: <http://articlekz.com/article/11692>. – Дата доступа: 20.01.2017.
591. Раманкулов, К. С. Акты высших органов судебной власти как источники трудового права Кыргызской Республики / К. С. Раманкулов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 43–45.
592. Раманкулов, К. С. Трудовое право Кыргызской Республики : учебник / К. С. Раманкулов. – 2-е изд., доп., испр. – Бишкек : Турар, 2008. – 456 с.
593. Рассолов, И. М. Информационное право : учебник для бакалавров / И. М. Рассолов, С. Г. Чубукова, А. А. Суворов ; отв. ред. И. М. Рассолов. – М. : Проспект, 2013. – 352 с.
594. Рассолов, И. М. Право и Интернет. Теоретические проблемы / И. М. Рассолов. – М. : НОРМА, 2003. – 336 с.
595. Республиканский научно-практический семинар «Концепция совершенствования законодательства Республики Беларусь в социально-трудовой сфере» (Минск, 10 февраля 2016 г.) : краткий обзор выступлений / сост. Е. М. Попок // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 1. – С. 46–51.
596. Реут, В. Акты Президента в иерархии правовых актов Республики Беларусь / В. Реут // Юстыцыя Беларусі. – 1999. – № 1. – С. 15–17.
597. Рогалева, Г. А. Теоретические вопросы кодификации трудового законодательства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. А. Рогалева ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1984. – 22 с.
598. Рогалева, Г. А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права : моногр. / Г. А. Рогалева. – М. : ООО «Интел-синтез АПР», 2003. – 152 с.
599. Родин, А. А. Взаимодействие международного и внутригосударственного права в правовом регулировании государственно-частного партнерства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / А. А. Родин ; Рос. ун-т дружбы народов. – М., 2010. – 20 с.
600. Рожнов, А. П. Правоприменительная практика как нетрадиционный источник российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. П. Рожнов ; Саратов. гос. акад. права. – Саратов, 2003. – 31 с.

601. Россинская, Е. Р. Анतिकоррупционная экспертиза нормативных правовых актов и их проектов: проблемы теории и практики : моногр. / Е. Р. Россинская, Е. И. Галяшина. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2016. – 160 с.
602. Рыбаков, А. Ю. Теоретические проблемы кодификации в трудовом праве России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Ю. Рыбаков ; МГЮА. – М., 2008. – 22 с.
603. Рынок труда в XXI веке: поиски гибкости и защиты / Labour Market of 21st century: looking for flexibility and security : материалы междунар. науч. конф., 12-14 мая 2011 г. / отв. ред. Т. Давулис, Д. Перилайте. – Вильнюс, 2011. – 648 с.
604. Рябцев, Л. М. Реализация прав человека в деятельности милиции Республики Беларусь: теоретические основы и административно-правовые проблемы : моногр. / Л. М. Рябцев. – Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 1999. – 157 с.
605. Саакян, А. Ю. Правовое регулирование трудового договора по законодательству Российской Федерации и Республик Армения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Ю. Саакян ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 2016. – 144 с.
606. Сабо, И. Основы теории права / И. Сабо ; пер. с венг. ; под ред. и с вступ. словом В. А. Туманова. – М. : Изд-во «Прогресс», 1974. – 269 с.
607. Савельев, В. А. Римское частное право: проблемы истории и теории / В. А. Савельев. – М. : Юрист, 1995. – 175 с.
608. Савельева, Е. М. Проблемы совершенствования законодательной деятельности в России на федеральном уровне / Е. М. Савельева // Государство и право. – 2001. – № 9. – С. 5–10.
609. Сагандыков, М. С. Реализация принципа прямого действия Конституции РФ (на примере сферы труда) / М. С. Сагандыков, В. И. Попов // Вестн. ЮУрГУ. Сер. «Право». – 2016. – Т. 16. – № 1. – С. 85–90.
610. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистрантуры / В. А. Сафонов. – М. : Юрайт, 2015. – 395 с.
611. Семешко, А. И. Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. И. Семешко ; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2009. – 27 с.
612. Семенков, В. И. Конституционные основы трудового законодательства / В. И. Семенков // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы : сб. докл. и тез. выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 91–92.

613. Семенков, В. И. Некоторые теоретические проблемы трудового права в новых рыночных условиях / В. И. Семенков // Промышленно-торговое право. – 2006. – № 5. – С. 32–39.
614. Семенков, В. И. Избранные труды / В. И. Семенков. – Минск : редакция журн. «Промышленно-торговое право», 2013. – 535 с.
615. Семенков, В. И. Трудовое право в Конституции Республики Беларусь / В. И. Семенков // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1. – С. 8–16.
616. Семенова, Я. М. Устранение коллизий в процессе применения норм трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Я. М. Семенова ; Челяб. гос. ун-т. – Пермь, 2006. – 21 с.
617. Сенников, Н. М. Влияние глобализации на трудовые правоотношения и правовое положение профессиональных союзов / Н. М. Сенников // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Кивп, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – Київ : Ніка-Центр, 2013. – С. 368–374.
618. Сергазинов, Б. Р. Конституция Республики Казахстан: вопросы теории применения и толкования : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.02 / Б. Р. Сергазинов ; Казах. гуманит.-юрид. ун-т. – Астана, 2009. – 45 с.
619. Сериков, О. Т. Коллективно-договорное регулирование труда работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Т. Сериков ; Казах. гос. юрид. акад. – Астана, 2002. – 28 с.
620. Сидорчук, И. П. Кодификация законодательства – приоритетное направление его совершенствования / И. П. Сидорчук. – Минск : БИП-С Плюс, 2006. – 151 с.
621. Силкин, А. Е. Гармонизация законодательства о социальном обеспечении государств – участников Союзного государства России и Беларуси : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Е. Силкин ; МГЮУ им. О. Е. Кутафина. – М., 2016. – 27 с.
622. Сільчанка, М. У. Акты вишэйшых судовых інстанцый у сістэме крыніц сучаснага беларускага права / М. У. Сільчанка // Право и демократия : сб. науч. тр. / редкол. В. Н. Бибило (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Белорус. гос. ун-т, 2008. – Вып. 18. – С. 33–43.
623. Сільчанка, М. У. Праблемы азначэння паняцця, вызначэння відаў, юрыдычнай сілы і сістэмы крыніц сучаснага беларускага права / М. У. Сільчанка // Весн. Гродз. дзярж. ун-та. – 2008. – № 4. – С. 11–17.
624. Сільчанка, М. У. Тэорыя крыніц беларускага права / М. У. Сільчанка ; УА «Гродзенскі дзярж. ун-т імя Я. Купалы». – Гродна : ГрДУ імя Я. Купалы, 2012. – 253 с.

625. Сильченко, Н. В. Закон: проблемы этимологии, социологии и логики / Н. В. Сильченко ; под ред. С. Ф. Сокола. – Минск : Навука і тэхніка, 1993. – 119 с.
626. Сильченко, Н. В. Проблемы верховенства закона : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Н. В. Сильченко ; Беларус. гос. ун-т. – Минск, 1993. – 52 с.
627. Синьков, Б. Б. Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. Б. Синьков ; Ин-т гос. и права НАН Беларуси. – Минск, 2007. – 21 с.
628. Синюков, В. Н. Российская правовая система. Вопросы теории : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / В. Н. Синюков ; Саратов. гос. акад. права. – Саратов, 1995. – 37 с.
629. Синюков, В. Н. Российская правовая система / В. Н. Синюков. – 2-е изд., доп. – М. : Норма, 2010. – 672 с.
630. Скачкова, Г. С. Внешняя трудовая миграция в России: проблемы и перспективы правового регулирования / Г. С. Скачкова // Государство и право. – 2014. – № 3. – С. 24–31.
631. Скачкова, Г. С. Модельный Трудовой кодекс СНГ и национальное законодательство о труде / Г. С. Скачкова // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; Беларус. гос. ун-т. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 188–196.
632. Скачкова, Г. С. Основные положения Трудового кодекса Российской Федерации / Г. С. Скачкова // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. д-ра юрид. наук, проф. Г. С. Скачковой ; Рос. акад. наук : Ин-т гос. и права. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. – С.5–18.
633. Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – Омск : Ом. гос. ун-т, 1999. – 372 с.
634. Словарь иностранных слов. – 7-е изд., перераб. – М. : Рус. яз., 1980. – 624 с.
635. Смирнов, Д. А. Нетипичные нормативно-правовые предписания в системе норм трудового права : моногр. / Д. А. Смирнов. – М. : Проспект, 2015. – 152 с.
636. Смирнов, О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 216 с.
637. Смирнов, Ю. П. Роль советских профсоюзов в области охраны труда рабочих и служащих : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. П. Смирнов ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1960. – 17 с.

638. Смолярчук, В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. – М. : Юрид. лит., 1978. – 168 с.
639. Снигирева, И. О. Профсоюзы и трудовое право / И. О. Снигирева. – М. : Юрид. лит., 1983. – 176 с.
640. Снигирева, И. О. Свобода объединения и право на объединение работников и работодателей / И. О. Снигирева // Трудовое и социальное право. – 2014. – № 3. – С. 20–27.
641. Снигирева, И. О. Систематизация норм трудового права. Ее формы и технологии / И. О. Снигирева // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой ; сост. Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. – М. : Проспект, 2016. – С. 273–278.
642. Снигирева, И. О. Очерки трудового права России. История и современность : в 3 т. : сб. ст. / И. О. Снигирева. – М. : РУСАЙНС, 2016. – Т. II. Становление и развитие трудового права Российской Федерации (статьи 1991–2010 гг.). – 262 с.
643. Снигирева, И. О. Трудовой кодекс Российской Федерации и наука трудового права / И. О. Снигирева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 2. – С. 2–8.
644. Соболев, С. А. Социальные науки и история трудового права России. Библиографический указатель литературы по трудовому праву (XVIII – начало XXI в.) : моногр. / С. А. Соболев. – Ижевск : Изд-во ИжГТУ им. М. Т. Калашникова, 2015. – 284 с.
645. Соболев, С. А. Трудовое право России и социальное развитие / С. А. Соболев // Государство и право. – 1997. – № 4. – С. 108–116.
646. Советское трудовое право / Н. Г. Александров [и др.] ; под общ. ред. Н. Г. Александрова. – М. : Гос. юрид. лит., тип. «Кр. пролетарий», 1949. – 432 с.
647. Советское трудовое право : учебник / М. И. Бару [и др.] ; под общ. ред. А. И. Процевского. – Киев : Вища школа, 1981. – 360 с.
648. Созонтова, А. В. Европейское трудовое право: понятие, основополагающие источники и их значение для трудового права России : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Созонтова ; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2006. – 21 с.
649. Сойфер, В. Г. Некоторые вопросы трудового права и свете глобализации / В. Г. Сойфер // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения : материалы всерос. науч.-практ. конф. 16–18 января 2003 г. / отв. ред. К. Н. Гусов. – М. : ТК Велби, 2004. – С. 369–374.
650. Сокол, С. Ф. Политическая и правовая мысль в Белоруссии XVI – первой половины XVII в. / С. Ф. Сокол ; науч. ред. И. А. Юхо. – Минск : Наука и техника, 1984. – 188 с.

651. Соколова, А. А. Законодательный процесс: основные понятия и институты : учеб.-метод. пособие / А. А. Соколова. – Минск : ЕГУ, 2003. – 32 с.
652. Соловьев, В. Ю. Судебная практика в российской правовой системе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / В. Ю. Соловьев ; Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве РФ. – М., 2003. – 21 с.
653. Сошникова, Т. А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России : моногр. / Т. А. Сошникова. – М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. – 168 с.
654. Сошникова, Т. А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России / Т. А. Сошникова // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 3. – С. 174–181.
655. Сошникова, Т. А. Социальное партнерство как важный элемент механизма защиты трудовых прав работников / Т. А. Сошникова // Труды Института государства и права. – 2008. – № 1. – С. 108–121.
656. Союзное государство Беларуси и России: история и современность / И. И. Антонович, С. М. Зайцев, С. В. Кузьмин. – М. : Вече, 2014. – 287 с.
657. Спектор, Е. И. Пробелы в законодательстве и пути их преодоления : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Е. И. Спектор ; Ин-т законодательства и сравн. правоведения при Правительстве РФ. – М., 2003. – 21 с.
658. Спиркин, А. Г. Философия : учебник / А. Г. Спиркин. – М. : Гардарика, 2000. – 816 с.
659. Средкова, К. Болгарская правовая система и право Европейского союза – достижения и проблемы / К. Средкова // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. – М. : Проспект, 2016. – С. 224–229.
660. Средкова, К. За «модерната» българска нормотворческа практика в трудовото и осигурителното право / К. Средкова // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. – Т. V. Българското трудово и осигурителното право в модерния свят: в чест на 75-годишнината на проф. В. Мръчков. – София : Ун-ко изд-во «Св. Климент Охридски», 2011. – С. 45–65.
661. Стучка, П. И. Революционная роль права и государства. Общее учение о праве / П. И. Стучка. – 3-е изд., пересм. и доп. – М. : Изд-во коммерч. акад., 1924. – 140 с.
662. Стучка, П. И. Учение о государстве и о Конституции Р.С.Ф.С.Р. / П. И. Стучка. – 2-е изд. – М. : Красная новь, 1923. – 349 с.

663. Судебная практика в советской правовой системе / под общ. ред. С. Н. Братуся. – М. : Юрид. лит., 1975. – 328 с.
664. Судебная практика как источник права / Р. З. Лившиц [и др.]. – М. : ИГП РАН, 1997. – 48 с.
665. Сурмин, Ю. П. Теория систем и системный анализ : учеб. пособие / Ю. П. Сурмин. – К. : МАУП, 2003. – 368 с.
666. Сухарев, А. Е. Влияние общепризнанных принципов и норм международного права на формирование основных принципов правового регулирования труда в России / А. Е. Сухарев // Теоретические проблемы правового регулирования труда: международно-правовой и национальный аспекты : сб. науч. тр. – Екатеринбург : Изд. дом УрГЮА, 2009. – С. 6–23.
667. Сухов, Э. В. Правовые коллизии и способы их разрешения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Э. В. Сухов ; Нижегород. гос. ун-т. – Н.-Новгород, 2004. – 148 с.
668. Тавитс, Г. Текущее развитие трудового законодательства Эстонской Республики / Г. Тавитс // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. – М. : Проспект, 2016. – С. 250–260.
669. Талалаев, А. Н. Международные договоры в современном мире / А. Н. Талалаев ; МГУ им. М. В. Ломоносова. – М. : Междунар. отношения, 1973. – 247 с.
670. Таль, Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М. : Тип. Г. Лисснера и Д. Собко, 1916. – 127 с.
671. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – Изд. 2-е, знач. доп. – М. : Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.
672. Таль, Л. С. Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права / Л. С. Таль. – СПб., 1909. – 54 с.
673. Таль, Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006. – 539 с.
674. Таранова, Т. С. Проблемы унификации доказывания в гражданском и хозяйственном судопроизводстве : моногр. / Т. С. Таранова. – Минск : Интегралполиграф, 2008. – 224 с.
675. Тарасевич, Н. И. Трудовое право: курс лекций / Н. И. Тарасевич. – Минск : БГЭУ, 2008. – 206 с.
676. Тарасевич, Н. И. Трудовое право : учеб. пособие / Н. И. Тарасевич. – Минск : Вышэйшая школа, 2014. – 382 с.
677. Тарасова, В. А. Хозяйственная реформа и локальное регулирование труда на социалистических государственных предприятиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Тарасова ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 1969. – 19 с.

678. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства / под ред. С. Н. Братуся и И. С. Самощенко. – М. : Госюриздат, 1962. – 575 с.
679. Теория государства и права. Курс лекций / М. И. Байтин [и др.] ; под ред. Н. И. Магузова и А. М. Малько. – М. : Юристъ, 1997. – 672 с.
680. Теория права и государства : учебник для вузов / под ред. Г. Н. Манова. – М. : БЕК, 1996. – 336 с.
681. Тиковенко, А. Г. Международное и национальное право: проблемы взаимодействия / А. Г. Тиковенко // Юстыцыя Беларусі. – 2002. – № 3. – С. 56–59.
682. Тиковенко, А. Г. Понятие «конституционность» в теории и практике / А. Г. Тиковенко // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. тр. в 2 т. / редкол.: С. А. Балашенко [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2008. – Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе. – С. 26–30.
683. Тиковенко, А. Г. Пределы действия международного права в законодательстве Республики Беларусь / А. Г. Тиковенко // Имплементация норм международного права в национальное законодательство: теория и практика : III Междунар. науч.-практ. конф.. – Минск : РУП «Белполиграф», 2001. – С. 84–88.
684. Тихиня, В. Г. Глобализация и интеграционные процессы, происходящие в современных условиях на пространстве СНГ между Беларусью, Казахстаном и Россией: тенденции, проблемы, перспективы / В. Г. Тихиня // Юстыцыя Беларусі. – 2013. – № 10. – С. 13–15.
685. Тихиня, В. Г. Тенденции и перспективы развития права в условиях формирования правового государства в Республике Беларусь : сб. науч. ст., выступлений, интервью / В. Г. Тихиня. – Минск : Право и экономика, 2011. – 277 с.
686. Тихомиров, Ю. А. Коллизийное право : учеб. и науч.-практ. пособие / Ю. А. Тихомиров. – М. : Изд. г-на Тихомирова М. Ю., 2003. – 394 с.
687. Тихомиров, Ю. А. Теория закона / Ю. А. Тихомиров. – М. : Наука, 1982. – 257 с.
688. Тихомирова, Л. В. Юридическая энциклопедия / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров. – М. : Изд-во г-на Тихомирова, 2001. – 972 с.
689. Тихоновецкий, Д. С. Судебная практика как источник европейского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Д. С. Тихоновецкий ; МГИМО МИД России. – М., 2004. – 23 с.
690. Толстик, В. А. Иерархия российского и международного права / В. А. Толстик ; Нижегород. акад. МВД Рос. Федерации. – М. : Юрайт-М, 2001. – 128 с.

691. Толстых, В. Л. Коллизийное регулирование в международном частном праве: проблемы толкования и применения раздела VII части третьей ГК РФ / В. Л. Толстых. – М. : Спарк, 2002. – 241 с.
692. Толстых, В. Л. Проблемы евразийской интеграции / В. Л. Толстых // Евразийск. юрид. журн. – 2015. – № 3. – С. 17–22.
693. Толстых, В. Л. Курс международного права : учебник / В. Л. Толстых. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 1056 с.
694. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов) / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Минск : Дикта: 2003. – 672 с.
695. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников : моногр. / К. Л. Томашевский. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – 335 с.
696. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика): монография / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея ; Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
697. Томашевский, К. Л. Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – 5-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2010. – 144 с.
698. Трахтенберг, И. А. Коллективный договор / И. А. Трахтенберг. – 5-е изм. и доп. изд. – М. : Изд-во ВЦСПС, 1927. – 138 с.
699. Трошина, С. М. Совершенствование системы юридических источников регулирования трудовых отношений в Российской Федерации : автореф ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. М. Трошина ; УрГЮА. – Екатеринбург, 1993. – 23 с.
700. Трубецкой, Е. Н. Энциклопедия права / Е. Н. Трубецкой. – СПб. : Лань, 1999. – 224 с.
701. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков [та ін.]; за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2012. – 496 с.
702. Трудове право України: академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана [та ін.]; за заг. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Вид-во А.С.К., 2004. – 608 с.
703. Трудове право України : підручник / П. Д. Пилипенко [та ін.]; за ред. П. Д. Пилипенко. – 4-е вид., переробл. і доповн. – К. : Ін Юре, 2010. – 536 с.
704. Трудовое право и социальное право зарубежных стран: основные институты / М. М. Вильданова [и др.] ; под ред. Э. Б. Френкель. – М. : Юристъ, 2002. – 687 с.
705. Трудовое право Республики Беларусь: пособие / И. В. Гуцин [и др.] ; Гродн. гос. ун-т ; под ред. И. В. Гущина. – Гродно : ГрГУ, 2004. – 333 с.

706. Трудовое право России : учебник для вузов / В. В. Глазырин [и др.] ; отв. ред. Р. Э. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М. : Изд. группа ИНФРА·М-НОРМА, 1998. – 480 с.
707. Трудовое право России : учебник / Ж. А. Горбачева [и др.] ; под ред. А. М. Куренного. – М. : Юристъ, 2004. – 493 с.
708. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. – М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М, 2013. – VIII, 648 с.
709. Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой. – М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. – 330 с.
710. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.
711. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.
712. Трудовое право : учебник / Д. В. Агашев [и др.] ; под ред. В.М. Лебедева. – М. : Норма : Инфра-М, 2013. – 464 с.
713. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой, Н. Г. Гладкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : РГ-Пресс, 2016. – 536 с.
714. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гуцин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. – Гродно : ГрГУ им. Я. Купалы, 2010. – 483 с.
715. Трудовое право : энцикл. слов. / редкол.: А. И. Денисов (отв. ред.). – М. : Большая сов. энцикл., 1959. – 512 с.
716. Трудовое право : энцикл. слов. / редкол.: С. А. Иванов (гл. ред.). – М. : Сов. энцикл., 1969. – 592 с.
717. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скобелкин [и др.] ; под общ. ред. В. Н. Скобелкина. – Воронеж : Изд-во ВГУ, 2002. – 504 с.
718. Трудовое процессуально-процедурное право / Л. Я. Абрамчик [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гуцина. – Минск : Амалфея, 2008. – 548 с.
719. Туманов, Д. А. Пробелы в гражданском процессуальном праве / Д. А. Туманов. – М. : Норма, 2008. – 206 с.
720. Тункин, Г. И. Теория международного права / Г. И. Тункин. – М. : Зерцало, 2009. – XX, 396 с.
721. Тучкова, Э. Г. Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР (правовые проблемы) : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Э. Г. Тучкова ; ВЮЗИ. – М., 1990. – 47 с.

722. Тушинский, И. Основные теории международной интеграции и их применимость к интеграционным процессам в рамках Евразийского экономического сообщества / И. Тушинский // Юстыцяя Беларусі. – 2013. – № 10. – С. 8–12.
723. Уранский, Ф. Р. Пробелы в праве и способы их восполнения в правоприменительной деятельности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ф. Р. Уранский ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 2005. – 23 с.
724. Уржинский, К. К. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в Республики Беларусь: некоторые проблемы и пути их решения / К. К. Уржинский // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; БГУ. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 301–307.
725. Уржинский, К. К. Пробелы в трудовом законодательстве и некоторые проблемы защиты прав в сфере труда / К. К. Уржинский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2010. – № 1. – С. 17–19.
726. Уржинский, К. П. Новейшее законодательство о труде Республики Беларусь и его оптимизация / К. П. Уржинский, К. Н. Гусов, С. В. Павлова // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1. – С. 38–45.
727. Усенко, Е. Т. Очерки теории международного права / Е. Т. Усенко. – М. : Норма, 2008. – 240 с.
728. Участие Республики Беларусь в кодификации и прогрессивном развитии международного права / И. А. Барковский [и др.] ; под ред. Ю. А. Лепешкова. – Минск : Бизнесофсет, 2011. – 482 с.
729. Ушаков, Н. А. Проблемы теории международного права / Н. А. Ушаков. – М. : Наука, 1988. – 186 с.
730. Федосеева, Г. Ю. Международное частное право : учебник / Г. Ю. Федосеева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Эксмо, 2007. – 432 с.
731. Фердросс, А. Международное право / А. Фердросс ; пер. с нем. Ф. А. Кублицкого и Р. Л. Карышкиной ; под ред. и с предисл. Г. И. Тункина. – М. : Изд-во иностр. лит-ры, 1959. – 652 с.
732. Филимонова, М. В. Источники современного международного права : учеб. пособие / М. В. Филимонова. – М. : ВЮЗИ, 1977. – 39 с.
733. Филипова, И. А. Реформа трудового законодательства Франции 2016 года / И. А. Филипова // Трудовое и социальное право. – 2017. – № 1. – С. 36–39.
734. Философия : учеб. пособие для студентов вузов / В. Ф. Берков [и др.] ; под общ. ред. Ю. А. Харина. – 3-е изд., доп. и испр. – Минск : ТетраСистемс, 2000. – 416 с.

735. Философский энциклопедический словарь / редкол.: С. С. Аверинцев [и др.]. – 2-е изд. – М. : Сов. энцикл., 1989. – 815 с.
736. Философский энциклопедический словарь / сост.: Е. Ф. Губский [и др.]. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 576 с.
737. Фридрих, М. Коллективный договор в Австрии / М. Фридрих // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой ; Рос. акад. наук, Ин-т гос. и права. – М. : РИОР: ИНФРА-М, 2012. – С. 171–186.
738. Хахинова, А. И. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации в правовой системе Российской Федерации : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / А. И. Хахинова ; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М., 2010. – 25 с.
739. Хвостовъ, В. М. Общая теорія права. Элементарный очеркъ / В. М. Хвостовъ. – Изд. шестое (исп. и доп.). – М. : Тип. Вильде, 1914. – VIII, 148 с.
740. Хныкин, Г. В. Локальные источники российского трудового права: теория и практика применения : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Г. В. Хныкин ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 2005. – 49 с.
741. Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. – Иваново : Иван. гос. ун-т, 2004. – 260 с.
742. Хныкин, Г. В. Проблемы систематизации локальных нормативных актов / Г. В. Хныкин // Системный характер трудового права и права социального обеспечения (Первые Гусовские чтения) : материалы конф. / под. общ. ред. Н. Л. Лютова и Ф. О. Сулеймановой. – М. : Проспект, 2016. – С. 284–288.
743. Хныкин, Г. В. Соотношение коллективных договоров с локальными нормативными актами работодателя / Г. В. Хныкин // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. – М. : ТК Велби, Проспект, 2007. – С. 253–258.
744. Хныкин, Г. В. Становление и развитие локального трудового права в России / Г. В. Хныкин // Труды юрид. фак.. Кн. 12. – М. : Правоведение, 2010. – С. 307–316.
745. Хныкин, Г. В. Трудовой кодекс Российской Федерации: возможности совершенствования / Г. В. Хныкин // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 197–200.

746. Хохлов, Е. Б. История труда и трудовое право : в 3 т. / Е. Б. Хохлов. – СПб. : Изд. дом СПбГУ, 2013. – Т. I. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем. – 1022 с.
747. Хохлов, Е. Б. К проблеме источников современного российского трудового права / Е. Б. Хохлов // Российский ежегодник трудового права. – 2011. – № 7. – С. 128–155.
748. Хохлов, Е. Б. Направления совершенствования трудового законодательства / Е. Б. Хохлов // Журн. рос. права. – 2011. – № 9. – С. 13–18.
749. Хохлов, Е. Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права / Е. Б. Хохлов // Правоведение. Изв. вузов. – 2006. – № 4. – С. 50–67.
750. Хохлов, Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. I. Правовое регулирование труда в Российской империи / Е. Б. Хохлов. – СПб. : Спец. юрид. фак-т по переподготовке кадров по юрид. наукам, 1999. – 196 с.
751. Хохрякова, О. С. Источники советского трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. С. Хохрякова ; Всесоюзный НИИ сов. законодательства. – М., 1976. – 16 с.
752. Цицерон, М. Т. Три трактата об ораторском искусстве / М. Т. Цицерон ; пер. с лат. Ф. А. Петровского, И. П. Стрельниковой и М. Л. Гаспарова ; под ред. М. Л. Гаспарова. – М. : Науч.-изд. центр «Ладомир», 1994. – 471 с.
753. Чанишева, Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : дис ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Г. І. Чанишева ; Одеська нац. юрид. акад. – Одеса, 2001. – 418 арк.
754. Чашин, А. Н. Кодификация в сфере российского законодательства: теория, история и перспективы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / А. Н. Чашин ; МГЮА им. О. Е. Кутафина. – М., 2013. – 21 с.
755. Черниловский, З. М. Римское частное право / З. М. Черниловский. – М. : Проспект, 2001. – 224 с.
756. Черниченко, С. В. Международное право: современные теоретические проблемы / С. В. Черниченко. – М. : Междунар. отношения, 1993. – 296 с.
757. Чернышов, И. А. Правовые позиции Конституционного Суда России и Европейского Суда по правам человека: генезис и взаимовлияние : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / И. А. Чернышов ; С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. – СПб., 2010. – 23 с.

758. Черняева, Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учеб. пособие / Д. В. Черняева. – М.: КНОРУС, 2010. – 232 с.
759. Черняева, Д. В. Трудовые отношения в странах англо-саксонского права : моногр. / Д. В. Черняева. – М. : Волтерс Клувер, 2010. – 208 с.
760. Чесалина, О. В. Коллективные договоры и соглашения в Беларуси, России и Польше: сравнительно-правовой аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Чесалина ; Ин-т государства и права НАН Беларуси. – Минск, 2002. – 21 с.
761. Чесалина, О. Понятие коллективного договора и его юридическая природа / О. Чесалина // Б-чка журн. «Юрист». Право и бизнес. – 2007. – № 1. – С. 103–106.
762. Чесалина, О. В. Правовое регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) в Российской Федерации / О. В. Чесалина // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 1. – С. 41–45.
763. Чиканова, Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. А. Чиканова. – М., 2005. – 45 с.
764. Чичерин, Б. Н. Философия права / Б. Н. Чичерин. – СПб. : Наука, 1998. – 656 с.
765. Чубохо, Н. В. Формы трудового права Украины : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Чубохо ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 22 с.
766. Чуприс, О. И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь / О. И. Чуприс. – Минск : Право и экономика, 2009. – 310 с.
767. Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С. Ю. Чуча. – М., 2004. – 43 с.
768. Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : моногр. / С. Ю. Чуча. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. – 307 с.
769. Шабайлов, В. И. Принципы создания и функционирования Союзного государства в условиях глобализации / В. И. Шабайлов // Проблемы создания и деятельности Союзного государства: право-

- вые аспекты : сб. науч. ст. / Постоян. ком. Союз. государства ; редкол. : М. В. Мясникович [и др.]. – Минск, 2007. – С. 12–32.
770. Шабайлов, В. И. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития : моногр. / В. И. Шабайлов, Е. П. Гуйда ; под науч. ред. В. И. Шабайлова. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2014. – 216 с.
771. Шаповал, Е. А. Источники российского трудового права : автореф. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. А. Шаповал ; Моск гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 2002. – 27 с.
772. Шаповал, Е. А. К вопросу о понятии источника трудового права / Е. А. Шаповал // Доклады и выступления Конференции, посвященной 100-летию проф. Н. Г. Александрова. – М. : Изд. дом «Правоведение», 2008. – С. 162–166.
773. Шаповал, Е. А. К вопросу о судебной практике как источнике трудового права / Е. А. Шаповал // Вопр. трудового права. – 2006. – № 2. – С. 81–87.
774. Шахаев, М. В. Юридическая сущность коллективных соглашений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Шахаев ; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2004. – 22 с.
775. Шведов, А. Л. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере отношений, регулируемых трудовым правом : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. Л. Шведов ; УрГЮА. – Екатеринбург, 2006. – 27 с.
776. Шведов, А. Л. Система источников трудового права России: основные проблемы функционирования и тенденции развития / А. Л. Шведов // Российский ежегодник трудового права. – 2008. – № 4. – С. 89–108.
777. Шебанов, А. Ф. Система советского социалистического права / А. Ф. Шебанов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1961. – 41 с.
778. Шебанов, А. Ф. Форма советского права / А. Ф. Шебанов. – М. : Юрид. лит., 1968. – 216 с.
779. Шебанова, А. И. Коллективный договор в СССР / А. И. Шебанова ; М-во высш. образования СССР ; Всесоюзн. юрид. заочн. ин-т. – М., 1954. – 44 с.
780. Шевченко, О. А. Правовая доктрина регулирования труда в сфере профессионального спорта и пути ее реализации в России : моногр. / О. А. Шевченко. – М. : Проспект, 2015. – 224 с.
781. Шершеневич, Г. Ф. Общее учение о правѣ и государствѣ / Г. Ф. Шершеневич. – М. : Тип. т-ва И. Д. Сытина, 1911. – 163 с.

782. Шестеряков, И. А. Тенденции кодификации правотворчества в сфере труда / И. А. Шестеряков // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т. – Минск : Белпринт, 2009. – С. 315–324.
783. Шестеряков, И. А. Кодификация в сфере труда государств евразийской интеграции / И. А. Шестеряков // Гармонизация социального и трудового законодательства в сфере защиты прав, свобод и интересов граждан в условиях Евразийского экономического союза: теория, практика, возможности : материалы междунар. науч.-практ. конф., 29–30 апр. 2014 г.; под общ. ред. Т. М. Абайдельдинова [и др.]. – Алматы : Изд-во Казак университеті, 2014. – С. 229–231.
784. Шестерякова, И. В. Коллизионные вопросы труда по международному частному праву : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / И. В. Шестерякова ; Саратов. гос. акад. права. – Саратов, 2000. – 20 с.
785. Шестерякова, И. В. Международно-правовое регулирование труда / И. В. Шестерякова. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2004. – 204 с.
786. Шестерякова, И. В. Международное трудовое право / И. В. Шестерякова. – Саратов : Изд-во Саратов. гос. акад. права, 2007. – 62 с.
787. Шестерякова, И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / И. В. Шестерякова ; Моск. гос. юрид. акад. им. О. Е. Кутафина. – М., 2011. – 50 с.
788. Шестерякова, И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии : моногр. / И. В. Шестерякова. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2011. – 288 с.
789. Шестерякова, И. В. Основные проблемы совершенствования трудового законодательства / И. В. Шестерякова // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – Київ : Ніка-Центр, 2013. – С. 443–448.
790. Ширабон, О. В. Нормативно-правовой договор как источник современного российского права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. В. Ширабон ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – М., 2007. – 18 с.

791. Ширинкина, О. Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. Ю. Ширинкина ; Ростов. гос. ун-т. – Пермь, 2006. – 25 с.
792. Шишко, Г. Б. Соотношение централизованного и локального способов правового регулирования трудовых отношений / Г. Б. Шишко // Право и экономика. – 2010. – Вып. 5. – С. 514–524.
793. Шмаков, Р. В. К вопросу о «наднациональности» права Евразийского экономического союза / Р. В. Шмаков // Евразийск. юрид. журн. – 2015. – № 10. – С. 16–22.
794. Шнирельман, В. А. Войны памяти: мифы, идентичность и политика в Закавказье / В. А. Шнирельман. – М. : Академкнига, 2003. – 592 с.
795. Шумило, М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / М. М. Шумило. – Одеса, 2016. – 40 с.
796. Шумило, М. М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : моногр. / М. М. Шумило. – К. : Ніка-Центр, 2016. – 680 с.
797. Шуралева, С. В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России : моногр. / С. В. Шуралева ; науч. ред. Л. Ю. Бугров. – Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2012. – 195 с.
798. Шуралева, С. В. Транснаціональні корпорації: погляд з позицій російського трудового права / С. В. Шуралева // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : матеріали I Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 квіт. 2013 р. / за ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. – Київ : Ніка-Центр, 2013. – С. 454–458.
799. Эбзеев, Б. С. Конституция. Правовое государство. Конституционный суд : учеб. пособие для вузов / Б. С. Эбзеев. – М. : Закон и право ; ЮНИТИ, 1997. – 349 с.
800. Эффективность действия правовых норм / А. С. Пашков [и др.]. – Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1977. – 143 с.
801. Юдельсон, С. К. Коллективные договоры на предприятиях и в организациях / С. К. Юдельсон, В. С. Зеленцова. – Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1979. – 121 с.
802. Юридический энциклопедический словарь / гл. ред. А. Я. Сухарев. – М. : Сов. энцикл., 1984. – 415 с.
803. Юридический энциклопедический словарь / под общ. ред. В. Е. Крутских. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНРФА-М, 2004. – VI, 450 с.

804. Юрыдычны энцыклапедычны слоўнік / Беларус. энцыкл. ; рэдкал.: С. В. Кузьмін [і інш.]. – Мінск : БулЭн, 1992. – 636 с.
805. Юркевич, Н. Г. Вопросы совершенствования проекта ТК / Н. Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1996. – № 1. – С. 31–37.
806. Юркевич, Н. Г. О проекте Трудового кодекса Беларуси / Н. Г. Юркевич // Право и современность: изменения в государственной и правовой системах Республики Беларусь и Польской Республики : сб. науч. тр. – Минск : БГУ, 1998. – С. 119–126.
807. Юхо, Я. А. Гісторыя дзяржавы і права Беларусі : вучэбн. дапаможнік : у 2 ч. / Я. А. Юхо. – Мінск : РІВШ БДУ, 2000. – Ч. 1. – 349 с.
808. Юхо, Я. А. Кароткі нарыс гісторыі дзяржавы і права Беларусі / Я. А. Юхо. – Мінск : Універсітэцкае, 1992. – 269 с.
809. Юхо, Я. А. Крыніцы беларуска-літоўскага права / Я. А. Юхо. – Мінск : Беларусь, 1991. – 238 с.
810. Юхо, Я. А. Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года – самы дасканалы ў Еўропе тагачасны звод законаў // Статут Вялікага княства Літоўскага 1566 года / Т. І. Доўнар, У. М. Сатолін, Я. А. Юхо; рэдкал. Т. І. Доўнар [і інш.]. – Мінск : Тэсей, 2003. – С. 8–33.
811. Явич, Л. С. Общая теория права / Л. С. Явич. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1976. – 286 с.
812. Явич, Л. С. Советское право – регулятор общественных отношений в СССР / Л. С. Явич. – Сталинабад, 1957. – 163 с.
813. Ярошенко, О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / О. М. Ярошенко ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Харків, 2007. – 42 с.
814. Ярошенко, О. М. Кодифікація національного законодавства про працю: сучасний стан і перспективи / О. М. Ярошенко // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 жовтня 2010 р. / за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого, 2010. – С. 67–72.
815. Ярошенко, О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : моногр. / О. М. Ярошенко. – Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
816. Blanpain, R. European labour law: 12-th ed. / Roger Blanpain. – New York : Kluwer Law International, 2010. – 957 p.

817. Bronstein, A. *International and comparative labour law : current challenges* / Arturo Bronstein. – New York [etc.] : Palgrave Macmillan. – Geneva : Intern. Labour Office, 2009. – XXXII, 285 c.
818. Brownlie, I. *Brownlie's principles of public international law* / Ian Brownlie, 8th Ed. by J. Crawford. – Oxford : Oxford Uni Press, 2012. – XV, 803 p.
819. Cazes, S. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* / Sandrine Cazes, Alena Nesporova. – Geneva : Intern. Labour Office, 2006. – XIV, 262 p.
820. Dechant, H. *Der kollektivvertrag: Nach österreichischem u. dt. Rechte unter Berücks. d. schweizerischen Obligationenrechtes* / Hans Dechant. – Wien : Rikola Verl., 1923. – 192 s.
821. Gamillscheg, F. *Internationales Arbeitsrecht* / Franz Gamillscheg. – Berlin-Tübingen : Mohr Siebeck, 1959. – 454 s.
822. *Giving globalization a human face : Report III (Part 1B)*. – Geneva : ILO, 2012. – 400 p.
823. Fudge, J. *Constitutionalising Labour Rights In Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining and Strikes* / Judy Fudge // *Current Legal Problems*. – 2015. – Vol. 68. Iss. 1. – P. 1–39.
824. Hepple, B. *Labour Laws and Global Trade* / Bob Hepple. – Oxford : Hart Publishing, 2005. – 298 p.
825. Jackson, M. P. *An introduction to industrial relations* / Michael P. Jackson. – London – New York : Routledge, 1994. – XIX, 393 p.
826. Jessup, P. C. *Transnational Law* / Philip C. Jessup. – New Haven : Yale University Press, 1956. – 113 p.
827. Junker, A. *Internationales Arbeitsrecht im Konzern* / Abbo Junker. – Tübingen : Mohr Siebeck, 1992. – 597 s.
828. Kelsen, H. *Pure Theory of Law* / Hans Kelsen ; Translation from the Second German Edition by Max Knight. – Berkeley : Univ. of California Press, 1967. – 356 p.
829. Khan-Freund, O. *The Impact of Constitutions on Labour Law* / Otto Khan-Freund // *The Cambridge Law Journal*. – 1976. – Vol. 35. – Iss. 2. – P. 240–271.
830. *Labour Law in Russia: Recent Developments and New Challenges*, Edit. by V. Lebedev and E. Radevich. – Newcastle upon Tyne : Cambridge Scholar Publishing, 2014. – 313 p.
831. *Labour law in the post-industrial era : essays in honour of Hugo Sinzheimer* / Lord Wedderburn ... [et al.]. – Dartmouth, 1994. – VIII, 152 p.

832. Labour regulation in the 21-st Century: in search of Flexibility and Security / Series Edit.: T. Fashoyin, M. Tiraboschi; Duest Edit.: T. Davulis, D. Petrylaite. – Newcastle upon Tyne : Cambridge Scholar Publishing, 2012. – 24 p.
833. Lambert, E. The Sources and the Interpretation of Labour Law in France / Edouard Lambert // International Labour Review. – 1926. – Vol. 14. – Iss. 1 – P. 1–36.
834. Lotmar, Ph. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches : im 2 t. / Philip Lotmar. – T. 1. – Leipzig, 1902. – 827 s.
835. Muda, M. Estonian Labour Law Reform: The Successful Implementation of the Idea of Flexicurity / Merle Muda // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. – 2012. – № 3. – P. 347–366.
836. Oertmann, P. Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung / Paul Oertmann. – Berlin : Vehlen, 1905. – 21 s.
837. Puchta, G. F. Das Gewohnheitsrecht / Geogr Friedrich Puchta : im 2 t. – Erster Theil. – Erlangen, 1828. – 235 s.
838. Raynald, B. Le contract collectif de travail: Rour le doctorat / Barthélemy Raynald. – Paris : Rousseau, 1901. – 378 p.
839. Servais, J.-M. International Labour Law : 2nd revised edition / Jean-Michel Servais. – New York : Kluwer Law International, 2009. – 354 p.
840. Sewerynski, M. Basic agreements in Poland / Michal Sewerynski // Changing Industrial Relations & Modernisation of Labour Law: Liber Amicorum in Honour of Prof. Marco Biagi ; Edit. R. Blanpain, M. Weiss. – Hague : Kluwer Law International, 2003. – P. 369–379.
841. Sewerynski, M. Toward a New Codification of Polish Labour Law / Michal Sewerynski // Comparative Labor law & policy journal. – 2004. – Vol. 26. – № 1. – P. 55–95.
842. Sinzheimer, H. Ein Arbeitstarifgesetz. Die Idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht / Hugo Sinzheimer. – Leipzig : Duncker & Humblot, 1916. – 270 s.
843. Sinzheimer, H. Der korporative Arbeitsnormenvertrag: eine privatrechtliche Untersuchung / Hugo Sinzheimer. – Teil 1. – Leipzig : Duncker & Humblot, 1907. – 132 s.
844. Sinzheimer, H. Der korporative Arbeitsnormenvertrag: eine privatrechtliche Untersuchung / Hugo Sinzheimer. – Teil 2. – Leipzig : Duncker & Humblot, 1908. – 325 s.
845. Strasser, R. Labour Law and Industrial Relations in Austria / Rudolf Strasser. Deventer–Boston: Kluwer Law and Taxation Publisher; Wien : Manzshe Verlags und Universitätsbuchhandlung, 1992. P. 32–34.

846. The International Labour Organization fundamental conventions. – Geneva : Intern. Labour Office, 2002. – 78 p.
847. Thüsing, G. Europäisches Arbeitsrecht / von Dr. Gregor Thüsing. – München : Verlag C.H. Beck, 2008. – 366 s.
848. Valticos, N. International labour law / Nicolas Valticos. – Deventer : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1979. – 263 p.
849. Weiss, M. Labour Law and Industrial Relations in Germany : 4th edd. / Manfred Weiss, Marlene Schmidt. – New York : Kluwer Law International, 2008. – 271 p.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. ИСТОРИЧЕСКИЕ ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	9
§ 1. Дореволюционный период формирования и систематизации фабричного законодательства Российской империи и его действие на белорусских, армянских, казахских и кыргызских землях	11
§ 2. Становление и развитие советского трудового законодательства на примере России, Беларуси, Армении, Казахстана и Кыргызстана	19
§ 3. Период формирования национальных источников трудового права в России, Беларуси, Армении, Казахстане и Кыргызстане в 1990–2000-е гг.	39
3.1. Этап реформирования КЗоТов и принятия отдельных законов в сфере труда (1991–1994 гг.)	41
3.2. Этап подготовки и проведения новой кодификации трудового законодательства (вторая половина 1990-х гг. – начало XXI в.)	45
Глава 2. ФИЛОСОФСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ПРОБЛЕМЫ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	56
§ 1. Понятие и соотношение источников и форм права: философский и общетеоретический аспект	56
§ 2. Исследование вопросов источников трудового права в дореволюционной, советской и современной науке трудового права	76
§ 3. Понятие и классификация источников трудового права	102
§ 4. Концепция триединой системы источников трудового права	119
Глава 3. ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС	128
§ 1. Конституция как базис системы источников трудового права	128
1.1. Конституционализация трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России	128
1.2. Проблема прямого действия норм-принципов, закрепленных в конституциях государств – членов ЕАЭС ...	149
§ 2. Трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС: их место в трудовом законодательстве и сравнение систем	157

2.1. Трудовые кодексы и их место в системах трудового законодательства государств – членов ЕАЭС	157
2.2. Трудовые кодексы Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России: сравнение систем	176
§ 3. Проблема иерархического построения общегосударственных и региональных (местных) нормативных правовых актов о труде в государствах – членах ЕАЭС	183
§ 4. Акты высших судебных органов как источники трудового права и проблема судебного правотворчества	217
4.1. Обзор научной дискуссии о соотношении судебной практики с источниками права	217
4.2. Значение актов органов конституционного правосудия как источников трудового права	223
4.3. Нормативное значение постановлений Пленумов верховных (кассационного) судов в сфере труда	238
§ 5. Коллективные договоры и соглашения как социально-партнерские источники трудового права	248
§ 6. Локальные нормативные акты как специфические источники правового регулирования трудовых отношений	275
6.1. Понятие источников локального нормативного регулирования в теории и законодательстве государств – членов ЕАЭС	275
6.2. Классификация локальных правовых актов	291
6.3. Механизм принятия локальных правовых актов и его законодательное закрепление в государствах – членах ЕАЭС	294
 Глава 4. ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ	
МЕЖДУНАРОДНЫХ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА	
В ГОСУДАРСТВАХ ЕАЭС	304
§ 1. Понятие международного трудового права и система его источников	304
1.1. Понятие международного трудового права	304
1.2. Понятие и виды источников международного трудового права	314
§ 2. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда и источники их закрепления	323
§ 3. Международные договоры государств – членов ЕАЭС в сфере труда: понятие, классификация, современные тенденции	337
§ 4. Соотношение источников международного трудового права с источниками национального трудового права в странах – членах ЕАЭС	353

Глава 5. ФОРМИРОВАНИЕ НАДНАЦИОНАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ПРАВА И ПУТИ ГАРМОНИЗАЦИИ СИСТЕМ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА В ГОСУДАРСТВАХ – ЧЛЕНАХ ЕАЭС	376
§ 1. Понятие, формы и способы трудово-правовой интеграции	376
§ 2. Сближение трудового законодательства и наднациональные источники трудового права в Союзном государстве Беларуси и России	383
§ 3. Опыт гармонизации трудового законодательства и формирования наднациональных источников трудового права в СНГ и ЕврАзЭС	392
§ 4. Виды и соотношение с национальным законодательством наднациональных источников трудового права в ЕАЭС	402
§ 5. Пути гармонизации и упорядочения систем источников трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России	412
Глава 6. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИСТОЧНИКОВ ТРУДОВОГО ПРАВА, ОТРАСЛЕВОЙ МЕХАНИЗМ ПРЕОДОЛЕНИЯ КОЛЛИЗИЙ И ПРОБЕЛОВ В ПРАВЕ	425
§ 1. Современные тенденции развития источников трудового права государств – членов ЕАЭС	425
§ 2. Коллизии между источниками трудового права и формирование коллизионного правового механизма в государствах – членах ЕАЭС	446
§ 3. Пробелы в источниках трудового права и механизм их преодоления	462
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	476
<i>Приложение. СТРУКТУРА ПРОЕКТА МОДЕЛЬНОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА</i>	489
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	492

Научное издание

Томашевский Кирилл Леонидович

**ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА ГОСУДАРСТВ –
ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА
(ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ)**

Монография

Компьютерная верстка *В. И. Дробудько*
Корректор *В. И. Дробудько*
Дизайн обложки *Е. А. Полторжицкая*

Подписано в печать 09.06.2017.

Формат 60x84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 32,55. Уч.-изд. л. 31,0. Тираж 100 экз. Заказ

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»,
Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/423 от 02.09.2014.

Отпечатано в Производственном дочернем унитарном предприятии
«Типография Федерации профсоюзов Беларуси».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 2/18 от 26.11.2013.

ЛП № 02330/54 от 12.08.2013.
Пл. Свободы, 23/103, г. Минск.