

ТРУДОВОЕ ПРАВО / LABOR LAW

Редактор рубрики А. Г. Никитин / Rubric editor A. G. Nikitin

Научная статья

<https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.1.134-147>

УДК 349.2:340.1:339.9

К. Л. Томашевский¹

¹ Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова, г. Казань, Россия

Либертарные принципы трудового права в государствах – членах Евразийского экономического союза

Томашевский Кирилл Леонидович, доктор юридических наук, профессор, заместитель декана юридического факультета по научной работе, профессор кафедры гражданского и предпринимательского права, Казанский инновационный университет имени В. Г. Тимирязова

E-mail: TomashevskijKL@ieml.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4098-4943>

Scopus Author ID: 13608916900

Web of Science Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-9961-2016>

eLIBRARY SPIN-код: 8440-8299

Аннотация

Цель: определение либертарных принципов трудового права, установление их места в системе трудового права, а также выявление проблем, связанных с их реализацией в правоприменительной практике в государствах – членах ЕАЭС.

Методы: диалектический подход к познанию социальных явлений, позволяющий проанализировать их в историческом развитии и функционировании в контексте совокупности объективных и субъективных факторов, который определил выбор следующих методов исследования: формально-юридический, сравнительно-правовой, метод конкретно-социологического исследования.

Результаты: на основе естественно-правовой и либертарной концепций правопонимания сформулировано определение понятия «либертарные принципы трудового права» как руководящие идеи, в которых воплощается свобода и которые лежат в основе построения трудового права, определяют направление его дальнейшего развития в регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Предложены и проанализированы основные либертарные принципы трудового права: а) свобода движения рабочей силы; б) свобода труда и право на труд; в) запрещение принудительного труда; г) свобода договора (конкретизируемая как принципы свободы трудового договора; свободы коллективного договора, соглашения); д) свобода объединения (ассоциации); е) свобода коллективных переговоров, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств (как основные принципы социального партнерства). Результаты исследования выражаются в теоретических выводах и оценке законодательства о труде стран ЕАЭС в части полноты отражения и гарантирования в них либертарных принципов трудового права.

Научная новизна: в работе впервые проанализированы либертарные принципы трудового права как обособленная группа принципов трудового права в государствах – членах ЕАЭС, раскрыта правовая природа и система либертарных принципов трудового права.

Практическая значимость: основные положения и выводы статьи могут быть использованы в научной, педагогической и правоприменительной деятельности при рассмотрении вопросов, связанных с рассмотрением и разрешением трудовых споров, при преодолении пробелов и юридических коллизий в трудовом законодательстве.

Ключевые слова:

гражданское право, принципы, трудовое право, свобода, свобода труда, запрещение принудительного труда, свобода трудового договора, свобода объединения, работник, работодатель, профсоюз

Статья находится в открытом доступе в соответствии с Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), предусматривающем некоммерческое использование, распространение и воспроизводство на любом носителе при условии упоминания оригинала статьи.

Как цитировать статью: Томашевский, К. Л. (2024). Либертарные принципы трудового права в государствах – членах Евразийского экономического союза. *Russian Journal of Economics and Law*, 18(1), 134–147. <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.1.134-147>

Scientific article

K. L. Tomashevskiy¹

¹ Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov, Kazan, Russia

Libertarian principles of labor law in the member states of the Eurasian Economic Union

Kirill L. Tomashevskiy, Dr. Sci. (Law), Professor, Deputy Dean of Law Faculty on scientific research, Professor of the Department of Civil and Entrepreneurship Law, Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov

E-mail: TomashevskijKL@ieml.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4098-4943>

Scopus Author ID: 13608916900

Web of Science Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/K-9961-2016>

eLIBRARY SPIN-код: 8440-8299

Abstract

Objective: to define libertarian principles of labor law, to establish their place in the system of labor law, and to identify problems related to their implementation in the law enforcement practice of EAEU member states.

Methods: dialectical approach to cognition of social phenomena, allowing to analyze them in historical development and functioning in the context of the totality of objective and subjective factors, which predetermined the following research methods: formal-legal, comparative-legal, and method of specific sociological research.

Results: based of natural-law and libertarian concepts of legal understanding, the author formulates a definition of the “libertarian principles of labor law” concept as guiding ideas that embody freedom and underlie the labor law construction. The author determines the vector of its further development in the regulation of labor and associated relations. The main libertarian principles of labor law are proposed and analyzed: a) freedom of labor force movement; b) freedom of labor and the right to work; c) prohibition of forced labor; d) freedom of contract (specified as the principles of freedom of labor contract, freedom of collective bargaining, agreement); e) freedom of association; f) freedom of collective bargaining, freedom of choice in discussing issues within the sphere of labor, voluntariness of the parties’ taking obligations (as the main principles of social partnership). The study results are expressed in theoretical conclusions and assessment of labor legislation of the EAEU countries in terms of the libertarian principles of labor law completely reflected and guaranteed in them.

Scientific novelty: the paper is the first to analyze libertarian principles of labor law as a separate group of principles of labor law in the EAEU member states and to reveal the legal nature and system of libertarian principles of labor law.

Practical significance: the main provisions and conclusions of the article can be used in scientific, pedagogical and law enforcement activities when considering issues related to the consideration and resolution of labor disputes, in overcoming gaps and legal conflicts in labor legislation.

Keywords:

civil law, principles, labor law, freedom, freedom of labor, prohibition of forced labor, freedom of labor contract, freedom of association, employee, employer, trade union

The article is in Open Access in compliance with Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), stipulating non-commercial use, distribution and reproduction on any media, on condition of mentioning the article original.

For citation: Tomashevskiy, K. L. (2024). Libertarian principles of labor law in the member states of the Eurasian Economic Union. *Russian Journal of Economics and Law*, 18(1), 134–147. (In Russ.). <https://doi.org/10.21202/2782-2923.2024.1.134-147>

Введение

Теоретическая проблема принципов трудового права была предметом научных поисков юристов на протяжении нескольких веков, продолжают эти поиски и в XXI в. Из советских и российских ученых-юристов значительный вклад в развитие учения о принципах трудового права внесли Л. Ю. Бугров (1984, 1992а, 1992b), И. К. Дмитриева (2004), В. В. Ершов, Е. А. Ершова (Ershov, Ershova, 2021), А. М. Лушников, М. В. Лушникова (2021), Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова (2015), С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов¹, О. В. Смирнов (1977) и некоторые другие. Среди ученых-юристов ряда других стран ЕАЭС, которые также занимались проблемой принципов трудового права, выделим Е. А. Волк, К. С. Костевич, Е. М. Попок, К. Л. Томашевского (2015), Е. Н. Нурғалиеву (2015), Т. М. Петоченко (2022), К. С. Раманкулова (2021), М. Х. Хасенова (2020) и др. Вместе с тем феномен либертарных принципов трудового права или вообще не исследовался в их монографиях, диссертациях и научных статьях, или затрагивался, но вскользь через один-два принципа, так или иначе связанных с идеей свободы.

Наиболее заметный вклад в изучение либертарных принципов трудового права в СССР и постсоветской России внес пермский ученый-юрист Л. Ю. Бугров, чья докторская диссертация и ряд монографий были посвящены принципам свободы трудового договора и свободы труда в России (Бугров 1984, 1992а, 1992b). Уместно упомянуть коллективную монографию четырех белорусских исследователей, посвященную идее свободы в трудовом праве, изданную в 2015 г. (Волк и др., 2015), где была предпринята попытка комплексно исследовать феномен свободы в трудовом праве Беларуси. В настоящей статье постараемся ответить на вопрос о том, в достаточной ли мере отражены и гарантированы либертарные принципы трудового права в правовых системах государств – членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС).

Цель настоящей статьи состоит в определении либертарных принципов трудового права, выяснении их места в системе принципов трудового права и выявлении актуальных проблем с их реализацией на практике в государствах – членах ЕАЭС. Для достижения указанной цели в статье использован комплекс общенаучных и специальных научных методов исследования, прежде всего диалектика, историко-правовой, сравнительно-правовой методы, системный анализ, синтез, дедукция, индукция, обобщение и ряд других. Концептуальную основу данного исследования составили идеи, разработанные в рамках теории естественного права, а также в русле либертарной концепции правопонимания², в доктрине трудового права.

¹ Маврин, С. П., Хохлов, Е. Б., Сафонов, В. А. (ред.). (2021). Трудовое право России: учебник. Проспект.

² Нерсесянц, В. С. (1997). Философия права: учебник для вузов. Москва: ИНФРА-М – НОРМА.

Результаты исследования

1. Феномен либертарных принципов трудового права как философско-правовой категории

Под принципами права в юридической литературе обычно понимаются руководящие или основополагающие правовые идеи (начала), которые определяют направление (вектор, нацеленность) правового регулирования тех или иных общественных отношений. Дефиниций принципов права в общей теории права было высказано множество. К примеру, известный советский и российский теоретик права С. С. Алексеев понимал под принципами права «выраженные в праве исходные нормативно-руководящие начала, характеризующие его содержание, его основы, закрепленные в нем закономерности общественной жизни»³. По мнению профессора М. Н. Марченко, принципы права представляют собой «основные идеи, исходные положения или ведущие начала процесса его формирования, развития и функционирования»⁴. Р. З. Лившиц считал, что принципы права, «бесспорно, относятся к числу его основных механизмов, несущих конструкций»⁵, «исходное направляющее начало»⁶. Белорусский ученый-теоретик С. Г. Дробязко писал, что «принципы в праве – это исходные, непререкаемые положения, наиболее характерно выражающие его сущность и сущность регулируемых им объектов, предопределяющих содержание права, установление и реализацию его норм» (Дробязко, 2005, с. 32).

В данной статье нас будут интересовать не все принципы права, а лишь те из них, которые выражают сущность идеи свободы, причем не во всем ее многообразии, а только применительно к трудовому праву. В этой связи кратко коснемся того, как в науке трудового права понимаются принципы трудового права, а затем выделим из них либертарные принципы трудового права.

Обратимся к взглядам на дефиниции принципов трудового права современных российских ученых в области трудового права. По мнению профессора МГУ имени Ломоносова И. К. Дмитриевой, «под принципами трудового права можно понимать исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития отрасли трудового права» (Дмитриева, 2004, с. 53). Недостаток этого определения – в элементах тавтологии, поскольку в определяемом понятии (принципы трудового права) и самом определении упоминается трудовое право. На взгляд ярославских ученых А. М. Лушников и М. В. Лушниковой, «принципы трудового права представляют собой систему социального должностования, носят императивный характер», играют «первую скрипку в правовом регулировании трудовых отношений»⁷. При этом данные ученые избегают авторской дефиниции принципов трудового права. Санкт-петербургские ученые В. В. Коробченко и С. П. Маврин попытались определить принципы права (в том числе трудового) в единстве и взаимопроникновении позитивного и естественного права как «основополагающую и руководящую правовую идею, задающую характер и общую направленность правового регулирования общественных отношений и определяющую изначальное и результативное тождество естественного и позитивного права»⁸. Далее С. П. Маврин пишет, что «на принципах свободы, равенства и справедливости должно основываться, конечно, не только право в целом, но и трудовое право» а «естественно-правовые принципы свободы и равенства трансформируются в позитивном праве в принципы свободы труда и равенства возможностей всех физических лиц в трудовых отношениях»⁹.

Здесь уместно немного подискутировать с позицией С. П. Маврина, поскольку правовая идея всеобщей свободы трансформируется не только в принцип свободы труда, но и в принципы запрещения принудительного труда, а также свободы объединения (ассоциации), имеющих не менее важное значение для трудового права. Причем все вышеуказанные принципы трудового права до их легальной фиксации в нормах трудового права существовали в качестве принципов естественного трудового права, а с закреплением в законодательстве переходят в позитивное трудовое право.

³ Алексеев, С. С. (2008). Общая теория права (2-е изд., перераб. и доп.). Москва: ТК «Велби», Проспект. С. 75.

⁴ Марченко, М. Н. и др. (1998). Общая теория государства и права: академический курс в 2 т. (Т. 2. Теория права). Москва: Зерцало. С. 23.

⁵ Лившиц, Р. З. (2001). Теория права: учебник. Москва: БЕК. С. 195.

⁶ Там же.

⁷ Лушников, А. М., Лушников, М. В. (2021). Трудовое право: учебник. Проспект. С. 93–94.

⁸ Маврин, С. П., Хохлов, Е. Б., Сафонов, В. А. (2021). Трудовое право России: учебник. Проспект. С. 58.

⁹ Там же. С. 61.

Кыргызский ученый К. С. Раманкулов, опираясь на схожий с теоретиком М. Н. Марченко подход, считает принципами трудового права «основные требования, исходные положения или ведущие начала процесса его формирования, развития и функционирования»¹⁰. При этом принцип свободы труда данный ученый не без основания считает межотраслевым, а также выделяет принципы обеспечения права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, обеспечения права на объединение как работников, так и работодателей и некоторые другие¹¹. Белорусский автор Т. М. Петоченко под принципами трудового права понимает «выраженные в нормах международного права, в действующем законодательстве о труде нормативные начала и руководящие идеи, характеризующие сущность отрасли трудового права, направления ее развития, а также отражающие политику государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда и складывающихся в процессе организации и применения наемного труда»¹². Данное определение представляется достаточно полным и точным, хотя заметим, что оно сформулировано в русле нормативистской концепции правопонимания.

В учебном пособии П. Е. Морозова и А. С. Чанышева «Трудовое право стран Евразийского экономического союза» предпринималась попытка сравнительного анализа принципов трудового права стран ЕАЭС¹³, при этом либертарные принципы они системно не исследовали.

В учебнике «Евразийское трудовое право» нами было предложено следующее определение принципов трудового права: «...руководящие идеи (основополагающие начала), закладывающие основу построения всей отрасли трудового права (ее структурных элементов), определяющие направление ее дальнейшего развития в регламентации трудовых и тесно (непосредственно) связанных с ними отношений»¹⁴.

О свободе как философской категории и всеобщей свободе как правовой идее писали многие философы и юристы различных эпох.

Либертарно-юридическая концепция различия права и закона была выдвинута академиком В. С. Нерсесянцем и обоснована в ряде его публикаций 1970–1980-х гг. Из наиболее известных его монографий этого периода – «Право и закон», где он обосновывал понимание права как всеобщей формы и равной нормы (меры) свободы индивидов (Нерсесянц, 1983).

В начале 1980-х гг. известный ученый-теоретик и специалист по трудовому праву Р. З. Лившиц в совместной монографии с профессором С. А. Ивановым «Личность в советском трудовом праве» обратился к принципу свободы труда и роли трудового права в обеспечении индивидуальных прав и свобод личности (Иванов, Лившиц, 1982).

В современной коллективной монографии «Принципы частного права» категория «либертарные принципы права» отдельно не выделяется, вместе с тем в отдельных главах указанной научной работы некоторые принципы, в которых отражается идея свободы индивида, тем не менее исследуются, в частности: принцип свободы договора, свободы предпринимательской деятельности, свободы труда и запрета принудительного труда, принцип свободы движения рабочей силы (Подшивалова и др., 2018).

В современной юридической литературе трактовки понятия «право» укладываются в рамки основных типов правопонимания: юридического нормативизма, социологической юриспруденции, теории естественного права и либертарно-юридической теории права. Как отмечают А. Ф. Вишневецкий, В. А. Кучинский, указанные трактовки права основаны на определенных критериях соответственно: «(1) на нормах поведения, установленных компетентными государственными органами; (2) на реальных отношениях, приобретающих юридическую значимость; (3) на неотъемлемых правах и свободах человека; (4) на философски трактуемой свободе и справедливости, формальном равенстве людей в общественных отношениях» (Василевич и др., 2022, с. 10–11).

¹⁰ Раманкулов, К. С. (2008). Трудовое право Кыргызской Республики : учебник (2-е изд., испр.). Бишкек: Турар. С. 104.

¹¹ Там же. С. 108–111.

¹² Петоченко, Т. М. (2022). Принципы трудового права. В кн. А. А. Греченков, Г. А. Василевич, К. Л. Томашевский (ред.), Трудовое право: учебное пособие (гл. 2). Минск: Адукацыя і выхаванне.

¹³ Морозов П. Е., Чанышев А. С. (2016). Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учеб. пособие. Москва: Проспект.

¹⁴ Лушникова, М. В., Раманкулов, К. С., Томашевский, К. Л., Волк, Е. А., Герасимова, Е. С., Головина, С. Ю. (2017). Евразийское трудовое право: учебник. Москва: Проспект. С. 48.

Хотя в либертарно-юридической концепции правопонимания В. С. Нерсесянца всеобщая свобода дополняется справедливостью и формальным равенством¹⁵, полагаем, что применительно к определению либертарных принципов трудового права и их последующей классификации выделение в качестве признаков или свойств данных принципов формального равенства и справедливости, а равно введение их в критерий классификации не требуется.

С учетом проведенного краткого обзора высказанных в науке трудового права позиций ученых-юристов попытаемся определить понятие либертарных принципов трудового права.

Напомним, что в переводе с латинского *libertas* – «свобода, воля». Соответственно, либертарный принцип права – это такое руководящее правовое начало, которое относится к свободе, т. е. в котором свобода индивида или групп лиц в той или иной форме находит свое выражение.

Таким образом, **либертарные принципы трудового права** – это руководящие идеи, в которых воплощается свобода и которые лежат в основе построения данной отрасли права, определяют направление ее дальнейшего развития в регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Итак, какие же принципы трудового права могут быть отнесены к либертарным? Данный вопрос достаточно сложен, поскольку в разных системах трудового права тех или иных государств принципы трудового права имеют разную степень закрепления и текстуальные отличия в формулировках. Вместе с тем применительно к интересующей нас группе пяти государств – членов ЕАЭС наблюдается хотя и не тождество, но определенное сходство законодательных подходов к закреплению принципов трудового права, что позволяет выделить следующие **либертарные принципы трудового права**:

– свобода движения рабочей силы (этот принцип носит транснациональный характер в ЕАЭС, поскольку выделен наряду с еще тремя основными свободами в ст. 1 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014¹⁶);

– свобода труда, свобода выбора труда и право на труд;

– запрещение принудительного труда;

– свобода договора (конкретизируемый как принципы свободы трудового договора; свободы коллективного договора, соглашения);

– свобода объединения (ассоциации);

– свобода коллективных переговоров, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств (как основные принципы социального партнерства).

Данные принципы имеют различные места расположения в системе принципов трудового права, которые могут быть классифицированы по различным критериям. В частности, принципы свободы труда, права на труд, запрещения принудительного труда и свободы объединения, как правило, являются конституционными (закрепляются в нормах конституций), тогда как остальные принципы – законодательными (закрепляются только в трудовых кодексах). Такие принципы, как свобода труда, право на труд, свобода договора, свобода объединения, имеют значение межотраслевых, поскольку характерны и для других отраслей права (к примеру, для гражданского права – право на труд, свободу труда и свободу договора можно реализовать, занимаясь предпринимательской деятельностью, заключая гражданско-правовые договоры, в форме ремесленничества, самозанятости; в конституционном праве – свобода объединения может быть реализована гражданами через создание политических партий, общественных объединений, религиозных организаций). Большинство либертарных принципов трудового права являются нормами-принципами, но не все. К примеру, свобода трудового договора и свобода коллективного договора, соглашения текстуально четко не закреплены в нормах трудового права государств – членов ЕАЭС, а относятся к «принципам, выводимым из духа закона».

Далее рассмотрим наиболее важные либертарные принципы трудового права на основе сравнительного анализа норм законодательства государств – членов ЕАЭС и выявим некоторые проблемы с их реализацией на практике.

¹⁵ Нерсесянц, В. С. (1997) *Философия права: учебник для вузов*. Москва: ИНФРА-М – НОРМА. С. 17–31.

¹⁶ Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 24.03.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.04.2023). https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/

2. Свобода труда, право на труд и запрещение принудительного или обязательного труда в трудовом праве государств – членов ЕАЭС

В ч. 1 ст. 57 Конституции Армении закреплён принцип не свободы труда, а свободы выбора труда, причём в довольно лаконичной форме: «Каждый имеет право на свободный выбор труда»¹⁷. В соответствии с ч. 5 ст. 57 Конституции Армении запрещается обязательный или принудительный труд. Не считается обязательным или принудительным трудом: 1) работа, которую в соответствии с законом выполняет осуждённое лицо; 2) военная или альтернативная служба; 3) любая работа, которая требуется во время чрезвычайных ситуаций, угрожающих жизни или благополучию населения.

Обратим внимание, что в некоторых странах ЕАЭС (к примеру, в Беларуси и России) используется более лаконичная формулировка «запрещение принудительного труда», тогда как в Конституции Армении пошли по пути расширения данного принципа, в том числе за счёт запрещения обязательного труда.

Интересно, что в ст. 3 Трудового кодекса Республики Армении (далее – ТК Армении) принципы трудового законодательства сформулированы несколько иначе, чем в Конституции Армении:

«1) свобода труда, включая и право на труд (который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается), право распоряжаться способностями к труду, выбирать профессию и вид деятельности;

2) запрещение любой формы (любого характера) принудительного труда и насилия в отношении работников»¹⁸.

Как видим, если в Конституции Армении речь шла о свободе выбора труда и запрещении принудительного или обязательного труда, то в ТК Армении – о свободе труда, праве на труд и запрещении принудительного труда. Поскольку принцип свободы труда, принцип свободы выбора труда и право на труд носят межотраслевой характер и во многом охватывают друг друга, то полагаем, что эти несоответствия формулировок названий принципов в Конституции и ТК Армении требуют законодательного устранения.

Для сравнения: в ст. 41 Конституции Республики Беларусь речь идет в том числе о праве на труд (ч. 1) и запрещении принудительного труда (ч. 4). Эти принципы достаточно точно воспроизводятся и конкретизируются в ст. 13 и п. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси).

Обратим внимание, что применительно к принципу запрещения принудительного труда в 2022 г. в ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси и ст. 13 ТК Беларуси произошла одна корректировка. Воспроизведем норму ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси (в ред. решения республиканского референдума от 27.02.2022 (ред. 04.03.2022)): «Принудительный труд запрещается, кроме работы или службы на основании судебного постановления либо в соответствии с законами о чрезвычайном и военном положениях»¹⁹. Позднее Законом Республики Беларусь от 30.06.2022 № 183-З аналогичным образом была скорректирована норма ч. 3 ст. 13 ТК Беларуси²⁰.

В прежней редакции указанной нормы речь шла о том, что не считается принудительным трудом работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда, в действующей – о судебном постановлении, т. е. более широком понятии, что расширяет допустимые по закону формы обязательного труда, не подпадающие под понятие принудительного труда (к примеру, трудоустройство по решению суда лиц, обязанных возмещать расходы на содержание детей, а также направление по решению суда в лечебно-трудовые профилактории граждан, больных хроническим алкоголизмом, наркоманией или токсикоманией и т. п.).

Остается дискуссионным вопрос о том, считать ли принудительным трудом обязательное распределение в Беларуси выпускников государственных учреждений образования, обучавшихся за счёт бюджета (в настоящее время срок такой отработки по распределению согласно пп. 4 и 5 ст. 72 Кодекса Республики Беларусь об образовании составляет от 1 года до 2 лет в зависимости от уровня получения образования; обсуждается возможность увеличения срока такой обязательной отработки выпускниками).

В ч. 1 ст. 24 Конституции Казахстана провозглашен принцип свободы труда: «...каждый имеет право на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии»²¹. Довольно своеобразно в ч. 1 ст. 24

¹⁷ Конституция Республики Армения (принята 06.12.2015). Сайт Президента Республики Армения. <https://www.president.am/ru/constitution-2015/>

¹⁸ Сайт Парламента Армении. <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus#2>

¹⁹ Официальный портал Президента Республики Беларусь. <https://president.gov.by/ru/gosudarstvo/constitution>

²⁰ Трудовой кодекс Республики Беларусь. ИПС «Эталон-онлайн». <https://etalonline.by/document/?regnum=HK9900296>

²¹ Официальный сайт Президента Республики Казахстан. https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution

Конституции Казахстана закреплен принцип запрещения принудительного труда через его ограниченное «разрешение»: «Принудительный труд допускается только на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения либо в условиях чрезвычайного или военного положения»²². Как видим, допустимая сфера обязательного труда в Казахстане уже, чем в Беларуси, поскольку речь идет не о любых судебных постановлениях, а только о судебных актах о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения.

В ст. 4 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) в числе 11 принципов трудового законодательства отдельно выделены свобода труда (п. 2), также запрещение дискриминации в сфере труда, принудительного труда и наихудших форм детского труда (п. 3). Полагаем, что объединение в одном пункте трех самостоятельных принципов (запрещение дискриминации в сфере труда, запрещение принудительного труда и запрещение наихудших форм детского труда) не совсем оправдано, так как они имеют различное содержание, хотя все три являются общепризнанными принципами международного права в сфере труда. Конечно, принципиально допустимы расхождения в научном подходе к принципам трудового права и в их нормативном закреплении. Самостоятельность принципов в рамках научного подхода относительна. Так, свобода труда наиболее тесно переплетается с принципом запрещения принудительного труда, а принцип запрещения дискриминации в сфере труда дополняет собой принцип равенства работников в трудовых отношениях. Все они являются проявлением естественного трудового права. Полагаем, что несколько обособленно стоит принцип запрещения наихудших форм детского труда, который более сопряжен с идеей гуманизма. Соотношение между сущностью (правовым принципом, идеей) и явлением (нормативным воплощением) в законотворчестве может различаться, но все же законодателю следует стремиться к более точному формулированию принципов права.

Принципу запрещения принудительного труда посвящена также отдельная ст. 7 ТК Казахстана, которая Законом Казахстана от 05.11.2022 № 157-VII была скорректирована (словосочетание «вследствие приговора суда» было заменено словами «на основании судебного акта о признании виновным в совершении уголовного или административного правонарушения»)²³. Как видим, казахстанский законодатель учел предшествующий опыт белорусского и немного расширил законодательный «люфт» для допустимых форм обязательного труда.

Согласно ч. 3 ст. 28 Конституции Кыргызской Республики запрещается принудительный труд, кроме случаев войны, ликвидации последствий стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, а также в порядке исполнения решения суда. Не считается принудительным трудом привлечение к военной, альтернативной (вневоинской) службе²⁴. В соответствии с ч. 1 ст. 42 Конституции Кыргызстана каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда в размере не ниже установленного законом прожиточного минимума²⁵.

Принцип запрещения принудительного труда находит свою дальнейшую детализацию в ст. 10 Трудового кодекса Кыргызской Республики²⁶ (далее – ТК Кыргызстана), согласно которой принудительный труд, т. е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, запрещается, кроме случаев:

- выполнения работы, которая обусловлена законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной службе;
- выполнения работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожаров, наводнений, голода, землетрясений, сильных эпидемий или эпизоотий), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

²² Там же.

²³ Трудовой кодекс Республики Казахстан № 414-V ЗПК от 23.11.2015. Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Адилет». <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>

²⁴ Конституция Кыргызской Республики. Сайт Кабинета Министров Кыргызской Республики. <https://www.gov.kg/ru/p/constitution>

²⁵ Там же.

²⁶ Трудовой кодекс Кыргызской Республики № 106 от 04.08.2004. Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. <https://cbd.minjust.gov.kg/1505?refId=1220610>

– выполнения работы вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Подобно рассмотренной ранее ошибке в ст. 4 ТК Казахстана, кыргызский законодатель необоснованно, на наш взгляд, поместил в ст. 10 ТК Кыргызстана принцип запрещения использования детского труда в наихудших формах вместе с запрещением принудительного труда, хотя это самостоятельные принципы трудового права.

В России принцип свободы труда нашел емкое закрепление в ч. 1 ст. 37 Конституции Российской Федерации: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Еще более лапидарно в ч. 2 ст. 37 Конституции России закреплен принцип запрещения принудительного труда: «Принудительный труд запрещен»²⁷. Данные нормы-принципы повторены в абз. 2 и 3 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации²⁸ (далее – ТК РФ), а принцип запрещения принудительного труда находит свое более детализированное закрепление в ст. 4 ТК РФ.

Конституционный Суд РФ и Верховный Суд РФ неоднократно обращались к вопросу о том, есть ли нарушение принципа запрещения принудительного труда в отдельных нормах российского законодательства, в том числе касающихся дисциплинарных переводов отдельных категорий работников (Жевняк, Жевняк, 2019, с. 270). К примеру, в п. 3.3 Определения Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» была высказана правовая позиция о том, что содержание конституционного принципа свободы труда предопределяет запрет принудительного труда²⁹. Аналогичная позиция была повторена позднее в Определении Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 № 1304-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кея Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав абзацем пятым части второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации»³⁰.

В завершение сравнительного обзора данной подгруппы либертарных принципов сформулируем вывод о том, что, несмотря на расхождения формулировок и способов закрепления, в большинстве сравниваемых пяти стран ЕАЭС принципы свободы труда, права на труд и запрещения принудительного труда находят свое закрепление как в конституциях, так и в кодифицированных законах.

3. Свобода трудового договора и его осуществление в государствах – членах ЕАЭС

В отличие от ранее рассмотренных либертарных принципов трудового права, имеющих текстуальное закрепление в нормах конституций и трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС, принцип свободы трудового договора текстуального закрепления, как правило, не имеет и выводится путем толкования (так называемый принцип, выводимый из духа закона).

Данный принцип был предметом научных исследований Л. Ю. Бугрова, С. Ю. Головиной, Р. З. Лившица, Б. М. Чубайса (Бугров, 1984; Головина, 2017, Лившиц, Чубайс, 1986) и ряда других российских ученых-юристов.

Под принципом свободы трудового договора понимается «общее нравственно-юридическое положение, означающее свободное волеизъявление работника и нанимателя по вопросам установления, изменения, прекращения трудовых отношений между ними» (Томашевский, 2009, с. 89). Данная научная дефиниция сохраняет свою актуальность и сегодня.

Свобода вступления в трудовые отношения работника и работодателя (нанимателя) вытекает уже из легальных определений трудового договора, закрепленных во всех ТК государств – членов ЕАЭС. Кроме того,

²⁷ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). Ст. 37. СПС «Консультант Плюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/5e37b9644c66582efdaf762a109a281bf999c28d/

²⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.12.2001 (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024). СПС «Консультант Плюс». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

²⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 № 60-О. СПС «Консультант». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60423/

³⁰ Определение Конституционного Суда РФ № 1304-О-О от 19.10.2010. СПС «Консультант». https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106949/

трудовой договор как основание возникновения трудовых отношений указывается в ст. 15–19.1 ТК РФ, ст. 13 и 14 ТК Армении, ст. 1 ТК Беларуси, п. 36 ст. 1 ТК Казахстана, ст. 13–17 ТК Кыргызстана.

Даже в ситуации, когда первоначально трудовые отношения возникают в ситуации фактического допущения к работе работодателем или в результате последующей переквалификации гражданско-правовых отношений в трудовые по решению суда предполагается свободное волеизъявление обеих сторон на вступление в данные отношения. В этом проявляется действие принципа свободы трудового договора при заключении трудового договора. В случае принуждения (насилия или угрозы) к заключению трудового договора он может быть признан недействительным, что специально урегулировано в п. 1 ст. 22 ТК Беларуси, п. 1 ст. 60 ТК Кыргызстана.

Проиллюстрируем проблемы с реализацией принципа свободы трудового договора в Беларуси применительно к стадии изменения трудового договора на примере норм о переводах в трудовом праве.

Как и в других странах ЕАЭС, по общему правилу перевод работника на другую работу, согласно ч. 2 ст. 30 ТК Беларуси, осуществляется только с письменного согласия работника. Из этого правила ТК Беларуси предусматривает три исключения, при которых переводы допускаются и без согласия работника: временный перевод в связи с производственной необходимостью (ст. 33); временный перевод в случае простоя (ст. 34); дисциплинарный перевод работников, обязанных возмещать расходы на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (ч. 3 ст. 30).

Кроме того, в законодательстве Республики Беларусь установлены также специальные виды дисциплинарных переводов:

- понижение в должности работников прокуратуры, сотрудников органов внутренних дел, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям;

- перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность на этот же срок; лишение свидетельства на право управления машиниста электропоезда с переводом на другую работу в качестве слесаря, а машиниста и помощника машиниста мотовоза – на работу, не связанную с эксплуатацией транспортного средства, на срок лишения свидетельства (для работников Минского метрополитена);

- лишение члена экипажа воздушного судна права выполнения полетов (для командира воздушного судна – права выполнения полетов в прежней должности); специалиста, осуществляющего управление воздушным движением, – права управления воздушным движением; специалиста, осуществляющего техническое обслуживание воздушных судов, – права технического обслуживания воздушных судов на срок от 3 месяцев до 1 года с переводом на другую нижеоплачиваемую работу на такой же срок (Комлева и др., 2020, с. 184–185).

При решении вопроса о разрешении юридических коллизий между вышеуказанными нормами, с одной стороны, и правилами ст. 20 и ч. 2 ст. 30 ТК Беларуси, с другой, принимая во внимание принципы свободы труда, свободы трудового договора и запрещения принудительного труда, следует руководствоваться нормами нормативного правового акта, имеющего более высокую юридическую силу, т. е. ТК Беларуси.

Относительно подынститута прекращения трудового договора свобода трудового договора выражается в возможности увольнения работника по его инициативе в период действия трудового договора. Обратим внимание на то, что в трудовом законодательстве четырех из пяти государств – членов ЕАЭС (кроме Беларуси) такое право за работниками закрепляется, причем независимо от того, какой вид трудового договора (на неопределенный срок или срочный) с ними заключен. В Республике Беларусь право свободного увольнения по желанию работника увязывается только с трудовыми договорами на неопределенный срок, которые на практике почти не заключаются. Большинство же работников, принятых по срочным трудовым договорам (в том числе контрактам) такого права лишены и могут уволиться только по соглашению сторон (но для этого требуется согласие нанимателя) или по требованию работника (для этого требуется уважительная причина или установленный компетентным органом факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора). О том, что данная концепция расторжения трудового договора противоречит основополагающему принципу свободы труда и запрещению принудительного труда, верно писали С. Ю. Головина (Головина, 2017, с. 16) и белорусские авторы.

Пермский исследователь А. С. Кудрин не без основания усматривал проявления принудительного труда в норме подп. 1.2 п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 08.12.2012 № 9 «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей отрасли» (в настоящее время этот декрет уже утратил силу), согласно которой расторжение контракта в период реализации инвестиционных проектов по инициативе работника базовой организации возможно было только с согласия нанимателя (Кудрин, 2016, с. 151–152).

Свободу работодателя в расторжении трудового договора законодатель должен ограничить, учитывая социальную и защитную функции трудового права и принимая во внимание то, что работодатель – более сильная сторона трудового отношения по сравнению с работником.

4. Свобода объединения (ассоциации) в сфере труда и проблемы с ее реализацией в государствах – членах ЕАЭС

Согласно ч. 1 ст. 45 Конституции Армении «Свобода объединений», каждый имеет право на свободное объединение с другими лицами, включая право на создание в целях защиты трудовых интересов профессиональных союзов и на вступление в них. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо частное объединение³¹. Схожие положения о свободе объединения, в том числе в профсоюзы, можно встретить и в других основных законах государств – членов ЕАЭС (ст. 36 и ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси, ст. 23 Конституции Казахстана, ч. 1 ст. 8 и ст. 36 Конституции Кыргызстана, ст. 30 Конституции РФ). Дальнейшее развитие свобода объединения и основные принципы социального партнерства находят в трудовых кодексах сравниваемых пяти государств.

К либертарным принципам трудового права, относящимся к коллективному трудовому праву и вытекающим из свободы объединения, можно отнести, в частности:

- свободу объединения граждан в профсоюзы;
- свободу объединения (ассоциации) работодателей (нанимателей);
- свободу ведения коллективных переговоров (здесь стоит заметить, что эта свобода ограничена, т. е. любая из сторон вправе инициировать начало ведения коллективных договоров, а другая сторона в установленный в законе срок (как правило, в семидневный срок; в Казахстане – в десятидневный срок) должна вступить в коллективные переговоры);
- добровольность принятия на себя обязательства и свободу заключения коллективного договора, соглашения. Если стороны не могут договориться по всем пунктам коллективного договора, то в этом случае коллективный договор заключается на согласованных между сторонами условиях, а по несогласованным пунктам составляется протокол разногласия – ст. 38 ТК РФ и ст. 150 ТК Казахстана, хотя в ТК некоторых стран ЕАЭС (Армении, Беларуси и Кыргызстана) этот момент не столь четко урегулирован.

С реализацией принципа свободы объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров в некоторых странах ЕАЭС (в особенности в Беларуси, Казахстане и Кыргызстане) в разные годы независимости были проблемы с реализацией на практике, что было также и предметом разбирательств в рамках контрольных органов МОТ (в отношении Беларуси была принята отдельная резолюция на Международной конференции труда в 2023 г.). В основном эти проблемы так или иначе связаны с ограничением прав независимых (демократических) профсоюзов в пользу крупных профсоюзных объединений и вмешательством в свободу объединения граждан со стороны государств. Как отмечал М. Х. Хасенов, в законодательстве ряда государств ЕАЭС «имеются нормы, нарушающие право на свободу объединения», о чем неоднократно в своих докладах и рекомендациях отмечал Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ. Комитетом по свободе объединения МОТ неоднократно были инициированы дела по жалобам на нарушения права на свободу объединения: в отношении Беларуси – 3 дела, в отношении Казахстана – 4 дела, России – 19 дел (Хасенов, 2020, с. 165).

Казахстанский ученый-юрист Е. Н. Нурғалиева критически оценила нововведения Закона Казахстана «О профессиональных союзах», которые были направлены против независимых профсоюзов и в пользу крупного профцентра – Федерации профсоюзов Казахстана (Нурғалиева, 2015). Кыргызский исследователь К. С. Раманкулов приходит к выводу о существенном несоответствии, в частности, ст. 11–15 Закона Республики Казахстан от 27.06.2014 № 211-V «О профессиональных союзах» и ст. 7–12 нового Закона (проекта) Кыргызской Республики «О профессиональных союзах» принципам ст. 2 и 11 Конвенции МОТ № 87 (Раманкулов, 2021). Об отступлениях от свободы объединения в Беларуси писали ранее мы (Томашевский 2022); применительно к России – Е. С. Герасимова, Н. Л. Лютов, Ю. Е. Островская и др. (Лютов, Герасимова, 2015; Герасимова и др., 2018), но на конкретных примерах этих отступлений останавливаться не будем.

³¹ Конституция Республики Армения. Сайт Президента Республики Армения. <https://www.president.am/ru/constitution-2015/>

Заключение

Сформулируем основные выводы по итогу проведенного теоретического и сравнительно-правового анализа либертарных принципов трудового права в государствах – членах ЕАЭС.

Либертарные принципы трудового права – это руководящие идеи, в которых воплощается свобода и которые лежат в основе построения данной отрасли права, определяют направление ее дальнейшего развития в регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

К либертарным принципам трудового права следует отнести:

- свободу движения рабочей силы;
- свободу труда и право на труд;
- запрещение принудительного труда;
- свободу договора (конкретизируемую как принципы свободы трудового договора; свободы коллективного договора, соглашения);
- свободу объединения (ассоциации);
- свободу коллективных переговоров, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств (как основные принципы социального партнерства).

Данные принципы имеют различные места расположения в системе принципов трудового права, а также степень закрепления и детализации (некоторые являются нормами-принципами, другие выводятся из духа закона).

Проведенный сравнительно-правовой анализ трудового законодательства и практики его применения и соблюдения, в том числе с учетом позиции контрольных органов МОТ, показывает, что наибольшие проблемы в государствах – членах ЕАЭС по-прежнему связаны с реализацией принципа свободы объединения (по отношению к профсоюзам), несколько меньше проблем, хотя они все еще остаются с принципами свободы труда, права на труд, запрещения принудительного труда.

Естественно-правовые начала свободы, воплощаемые в либертарных принципах трудового права, хотя в достаточной степени проникли в позитивное право стран ЕАЭС, в их правовую материю, все еще с трудом пробивают себе дорогу в реальные общественно-трудовые отношения, в живое трудовое право.

Список литературы

- Бугров, Л. Ю. (1984). *Свобода труда и свобода трудового договора в СССР*. Красноярск: Изд-во Красноярского университета.
- Бугров, Л. Ю. (1992а). *Проблемы свободы труда в трудовом праве России*. Пермь: Изд-во Пермского университета.
- Бугров, Л. Ю. (1992б). *Проблема свободы труда в советском трудовом праве*: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Москва.
- Василевич, Г. А., Вишневецкий, А. Ф., Кучинский, В. А., Томашевский, К. Л. (ред.). (2022). *Современные проблемы белорусского законодательства в условиях конституционных преобразований*: монография. Минск: Амалфея.
- Волк, Е. А., Костевич, К. С., Попок, Е. М., Томашевский, К. Л. (2015). *Идея свободы в трудовом праве*: монография. Минск: Амалфея. https://www.mitso.by/images/2022/kaf_grazhd_prav_distc/tomashevskii_idea_svobody.pdf
- Герасимова, Е. С., Островская, Ю. Е., Бирюзов П. В. (2018). *Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты*: монография. АНО «Центр социально-трудовых прав».
- Головина, С. Ю. (2017). Особенности трудового договора по законодательству государств – членов ЕАЭС. *Российское право. Образование, практика, наука*, 3, 9–18.
- Дмитриева, И. К. (2004). *Принципы российского трудового права*: монография. Москва: РПА МЮ РФ.
- Дробязко, С. Г. (2005). Принципы в праве. В сб. С. А. Балащенко (гл. ред.), *Проблемы развития юридической науки и совершенствование правоприменительной практики*: сборник науч. трудов (с. 27–33). Минск: Изд-во БГУ.
- Жевняк, О. В., Жевняк, М. П. (2019). Российская судебная практика о квалификации принудительного труда. *Вестник Воронежского государственного университета. Серия. Право*, 2, 259–272.
- Иванов, С. А., Лившиц, Р. З. (1982). *Личность в советском трудовом праве*. Москва: Наука.
- Комлева К. С., Томашевский К. Л. (2020). Комментарий к статье 30 Трудового кодекса Республики Беларусь. В кн. Г. А. Василевич (ред.), *Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь*. Регистр.
- Кудрин, А. С. (2016). *Антиправовое воздействие в трудовом праве России: теория и практика*: монография. Пермь: Пермский филиал РАНХиГС.
- Лившиц, Р. З., Чубайс, Б. М. (1986). *Трудовой договор*. Москва: Наука.

- Лютков, Н. Л., Герасимова, Е. С. (2015) *Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство*: монография (2-е изд., доп. и перераб.). Москва: Центр социально-трудовых прав. <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/osmhvmfzb2/150990875.pdf>
- Нерсисянц, В. С. (1983) *Право и закон. Из истории правовых учений*: монография. Москва: Наука.
- Нургалиева, Е. Н. (2015). Профессиональные союзы в новом правовом поле Казахстана. В сб. *Право и национальные интересы в современной геополитике: доклады исполнительного комитета к Девятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса* (с. 73–76). Екатеринбург: Изд. дом Уральск. гос. юрид. ун-та.
- Подшивалов, Т. П., Кванина, В. В., Сагандыков, М. С. (Ред.). (2018). *Принципы частного права*: монография. Москва: Проспект.
- Раманкулов, К. С. (2021). Проблемы свободы объединения: сравнительно-правовое исследование норм законов о профессиональных союзах государств Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов. *Актуальные проблемы российской права*, 16(2), 165–174. <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2021.123.2.165-174>
- Смирнов, О. В. (1977). *Основные принципы советского трудового права*. Москва: Юридическая литература.
- Томашевский, К. Л. (2009). *Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников*. Минск: Изд. центр БГУ. <https://law.bsu.by/pub/28/4135.pdf>
- Томашевский, К. Л. (2021). Проблемы свободы объединения и сферы действия коллективных договоров в Беларуси как вызов международным трудовым стандартам. *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право*, 12(4), 1082–1094. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2021.417>
- Хасенов, М. Х. (2020). Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов. *Lex Russica*, 73(1), 160–175. <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2020.158.1.160-174>
- Ershov, V. V., & Ershova, E. A. (2021). Nature and classification of special principles of national labour law. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 1, 123–130. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2021.108>

References

- Bugrov, L. Yu. (1984). *Liberty of labor and liberty of labor contract in the USSR*. Krasnoyarsk: Krasnoyarsk University Publishers. (In Russ.).
- Bugrov, L. Yu. (1992a). *Issues of the liberty of labor in the Russian labor law*. Perm: Perm State University Publishing House. (In Russ.).
- Bugrov, L. Yu. (1992b). *Issue of the liberty of labor in the Soviet labor law*: abstract of Dr. Sci. (Law) thesis. Moscow. (In Russ.).
- Dmitrieva, I. K. (2004). *Principles of the Russian labor law*: monograph. Moscow: RPA MYU RF. (In Russ.).
- Drobnyazko, S. G. (2005). *Principles in law*. In: S. A. Balashenko (chief ed.), *Issues of juridical science development and improving law-enforcement practice*: collection of scientific works (pp. 27–33). Minsk: Belarusian State University Publishing House. (In Russ.).
- Ershov, V. V., & Ershova, E. A. (2021). Nature and classification of special principles of national labour law. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 1, 123–130. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2021.108>
- Gerasimova, E. S., Ostrovskaya, Yu. E., & Biryuzov, P. V. (2018). *Liberty of associations in modern Russia: practice, problems, experience of protecting*: monograph. ANO “Tsentr sotsialno-trudovykh prav”. (In Russ.).
- Golovina, S. Yu. (2017). Features of a labor contract according to legislation of EAEU member states. *Russian Law: Education, Practice, Researches*, 3, 9–18. (In Russ.).
- Ivanov, S. A., & Livshits, R. Z. (1982). *Personality in the Soviet labor law*. Moscow: Nauka. (In Russ.).
- Khasenov, M. Kh. (2020). Improving the legal framework for social partnership in the Eurasian Economic Union States under international labor standards. *Lex Russica*, 73(1), 160–174. (In Russ.). <https://doi.org/10.17803/1729-5920.2020.158.1.160-174>
- Komleva, K. S., & Tomashevsky, K. L. (2020). Commentary to Article 30 of the Labor Code of the Republic of Belarus. In Vasilevich, G. A. (Ed.), *Article-for-article commentary to the Labor Code of the Republic of Belarus*. Register.
- Kudrin, A. S. (2016). *Anti-legal impact in the Russian labor law: theory and practice*: monograph. Perm: Perm branch of RANEPА. (In Russ.).
- Livshits, R. Z., & Chubais, B. M. (1986). *Labor contract*. Moscow: Nauka. (In Russ.).
- Lytov, N. L., & Gerasimova, E. S. (2015). *International labor standards and the Russian labor law*: monograph (2d ed.). Moscow: Tsentr sotsialno-trudovykh prav. (In Russ.). <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/osmhvmfzb2/150990875.pdf>
- Nersisyan, V. S. (1983) *Law and order. From the history of legal doctrines*: monograph. Moscow: Nauka. (In Russ.).
- Nurgalieva, E. N. (2015). Professional unions in the new legal environment of Kazakhstan. In *Law and international interests in modern geopolitics: reports of the Executive Committee for the 9th session of the European-Asian Legal Congress* (pp. 73–76). Yekaterinburg: Ural State Law University named after V. F. Yakovlev Publishing House. (In Russ.).
- Podshivalov, T. P., Kvanina, V. V., & Sagandykov, M. S. (Eds.). (2018). *Principles of private law*: monograph. Moscow: Prospect. (In Russ.).

Ramankulov, K. S. (2021). The problem of freedom of association: a comparative legal study of provisions of laws on trade unions of the states of the Eurasian economic union, taking into account international labor standards. *Actual Problems of Russian Law*, 16(2), 165–174. (In Russ.). <https://doi.org/10.17803/1994-1471.2021.123.2.165-174>

Smirnov, O. V. (1977). *Main Principles of the Soviet labor law*. Moscow: Yuridicheskaya literatura. (In Russ.).

Tomashevski, K. L. (2009). *Sketches on labor law. History, philosophy, problems of systems and sources*. Minsk: Belarusian State University Publishing House. (In Russ.). <https://law.bsu.by/pub/28/4135.pdf>

Tomashevski, K. L. (2022). Problems of freedom of association and scope of collective agreements in Belarus as a challenge to international labor standards. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law*, 12(4), 1082–1094. (In Russ.). <https://doi.org/10.21638/spbu14.2021.417>

Vasilevich, G. A., Vishnevskii, A. F., Kuchinskii, V. A., & Tomashevskii, K. L. (Eds.). (2022). *Modern problems of the Belarusian legislation under constitutional reforms: monograph*. Minsk: Amalfeya. (In Russ.).

Volk, E. A., Kostevich, K. S., Popok, E. M., & Tomashevskii, K. L. (2015). *Idea of liberty in labor law: monograph*. Minsk: Amalfeya. (In Russ.). https://www.mitso.by/images/2022/kaf_grazhd_prav_distc/tomashevskii_idea_svoobody.pdf

Zhevnyak, O. V., & Zhevnyak, M. P. (2019). Russian judicial practice on the qualification of forced labor. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Pravo*, 2, 259–272. (In Russ.).

Конфликт интересов / Conflict of Interest

Автором не заявлен / No conflict of interest is declared by the author

История статьи / Article history

Дата поступления / Received 09.01.2024

Дата одобрения после рецензирования / Date of approval after reviewing 18.02.2024

Дата принятия в печать / Accepted 20.02.2024