Санкт-Петербургский государственный университет

***СКЛЯДНЕВА Анастасия Эдуардовна***

**Выпускная квалификационная работа**

**«*Проблемы регулирования труда и социального обеспечения в Евразийском экономическом союзе»***

Уровень образования: магистратура

Направление 40.04.01 «Юриспруденция»

Основная образовательная программа BM.5814

«Международное публичное право»

Научный руководитель:

доцент, кафедры административного и финансового права, , к.ю.н.,

Трунк-Федорова Марина Павловна

Рецензент:

доцент ФГБОУ ВПО

«Иркутский государственный университет»,

Лисаускайте Валентина Владо

Санкт-Петербург

2022 г.

**Содержание**

Введение 3

Глава 1: Международное регулирование труда: универсальный уровень 7

1.1 Глобализация и трудовые права 7

1.2 Jus cogens в системе регулирования труда 10

1.3 Универсальные нормы международного трудового права 16

1.4 Акты Международной организации труда 21

Глава 2: Регулирование труда на региональном уровне. Особенности регулирования труда в рамках ЕАЭС 36

2.1 Международные договоры 36

2.2 Особенности национального регулирования в странах-участницах Евразийского экономического союза 53

2.2.1 Конституции стран-членов ЕАЭС 53

2.2.2. Трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС 62

2.2.3 Некодифицированные законы 72

2.2.4 Подзаконные нормативные правовые акты. Соглашения и коллективные договоры. Локальные нормативные акты 76

Глава 3: Тенденции и проблемы развития регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений 82

3.1 Проблемы эффективности применения норм международного трудового права 82

3.2 Платформенная занятость 88

3.3 Трудовое право и экономика 95

Заключение 101

Список использованных источников 103

Введение

Актуальность. Создание единого рынка труда является одним из сопутствующих условий для создания экономической интеграции. Единая экономика находится в тесной связи с перетеканием трудовых ресурсов от одних производственных и финансовых центров к другим. Поэтому создание наиболее благоприятных и унифицированных требований к трудовым и тесно связанным с ними отношениям в Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС) является одной из наиболее важных сфер взаимодействия.

Евразийское трудовое право — уникальный феномен, формирующийся на постсоветском пространстве с начала 1990-х годов. Хотя за прошедшие 30 лет накоплен значительный опыт международно-правового регулирования труда в евразийском регионе, были сформированы национальные системы трудового права Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России, процесс формирования евразийского трудового права еще далеко не завершен, несмотря на общие исторические корни и близость используемых моделей трудового права в каждой из стран-участниц.

Однако, путь унификации осложняется явлениями, порожденными самой глобализацией: это и возрастающие объемы трудовой миграции, и доминирование в мировой экономике транснациональных компаний, создающих обширные сети филиалов и дочерних предприятий, а также активная роль международных объединений профсоюзов и работодателей — все это оказывает значительное влияние на процесс унификации и эти явления стоит принимать во внимание при изучении проблематики интеграции ЕАЭС в трудоправовой сфере.

В современных условиях расширения интеграционных процессов, в особенности с начала функционирования Евразийского экономического союза (с 1 января 2015 г.), объединившего между собой Российскую Федерацию, Республику Беларусь, Республику Казахстан, Республику Армения и Кыргызскую Республику, необходимо изучать трудовое право в сравнительном аспекте с учетом становления права ЕАЭС. Формирование общего рынка труда со свободным движением рабочей силы, которое заявлено в качестве одной из целей создания ЕАЭС[[1]](#footnote-1), предполагает наличие гармонизированного трудового законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России.

Стоит согласиться с Томашевским К. Л. определяющим, что сложность проблемы интеграции в сфере труда помимо прочего объясняется, во-первых, междисциплинарным характером; во-вторых, национальной спецификой 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 законодательстве в вопросах правовой природы отдельных источников трудового права, их взаимной иерархии; в-пятых, отсутствием слаженного правового механизма разрешения коллизий и преодоления пробелов в различных источниках трудового права[[2]](#footnote-2).

Степень научной разработанности: Теоретические и практические проблемы систем источников трудового права государств-членов ЕАЭС составляют сложную научную проблему, которая является предметом сравнительно немногих научных исследований в России, Беларуси и других странах.

В 2016 г. вышло в свет учебное пособие П. Е. Морозова и А. С. Чанышева по трудовому праву государств-членов ЕАЭС, которое описывает и сопоставляет акты законодательства, нормы и институты трудового права пяти стран, входящих в ЕАЭС. В 2017 г. вышел учебник «Евразийское трудовое право», рассматривающий евразийское трудовое право как региональную международную правовую систему трудового права[[3]](#footnote-3). Однако, на сегодняшний момент, исследования концентрируются больше на сравнении нормативных актов, упуская из виду противоречия их применения.

Объект: трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, регулируемые источниками трудового права в государствах-членах ЕАЭС, а также закономерности и тенденции развития систем данных источников.

Предмет: нормы трудового права и права социального обеспечения, содержащиеся в законодательстве России, Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, а также принятые на себя странами-членами Союза международные обязательства (как на универсальном, так и на региональном уровне), позволяющие выявить проблемы и тенденции функционирования рассматриваемых отраслей права.

Цель: на основе сравнительно-правового исследования выявить степень гармонизации права стран-участниц Евразийского экономического Союза, а также проблемы, мешающие достигнуть наиболее высокой степени эффективного регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

Задачи:

1. Определить соотношение международных и национальных источников права, их взаимодействие;
2. Проанализировать общее регулирование труда в нормативных правовых актах в сравнительно-правовом аспекте;
3. Выявить противоречия, препятствующие дальнейшей интеграции в рассматриваемой сфере.

Методологическую основу исследования составили общефилософский диалектический метод, общенаучные (анализ, синтез, обобщение, индукция, дедукция, абстракция) и частнонаучные (формально-юридический, сравнительно-правовой) методы познания.

В ходе проведенного исследования были проанализированы работы таких исследователей как Лушникова М. В., Лушников А. М., Лютов Н. Л., Томашевский К. Л., Кашкин С. Ю., Гусов К. Н., Надирова А. К. и др.

Структура работы определяется целями и задачами исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения и списка использованных источников.

Глава 1: Международное регулирование труда: универсальный уровень

1.1 Глобализация и трудовые права

Глобализация часто понимается как усилие по либерализации и дерегулированию рынков. Так, по словам профессоров Г. И. Глебова и О. В. Милаевой глобализация «выражается в интернационализации экономики, расширении потоков информации, капиталов, самих людей по всему миру при всё более прозрачных границах. В результате глобализации мир становится всё более целостным и взаимозависимым»[[4]](#footnote-4). Немецкий профессор Дельбрюк Йост, в свою очередь, давал следующее определение глобализации: «Глобализацию можно определить как процесс или процессы денационализации/детерриториализации политики, рынков и законов или, более конкретно, процесс денационализации/детерриториализации кластеров политических, экономических и социальных операций с участием национальных и международных субъектов, государственных и частных, что приводит к глобальной взаимосвязи этих субъектов во времени и пространстве, включая отдельных людей»[[5]](#footnote-5).

Что представляется важным, в свете приведенных выше определений, это не либерализация рынков, а смещение внимания с национальных интересов, на интересы транснациональные. Однако, глобализация не отменяет местных различий и особенностей, поскольку не является единственным процессом, влияющим на экономическую, политическую и социальную сферы.

Помимо непосредственно экономического влияния на всех участников рынка труда, глобализация оказывает эффект и на трудовые права: с точки зрения работодателей, национальные нормы должны быть сведены к минимуму в целях экономической интеграции, с другой стороны профсоюзы, опасаясь снижения социально-экономических гарантий, поддерживают защитные меры.

В отчете 1997 года Генеральный директор Международной организации труда (далее — МОТ) сделал акцент на том, что глобализация экономики бросает вызов сложившимся национальным подходам к регулированию трудовых стандартов и трудовых отношений. Поскольку многие товары производятся транснациональными корпорациями в разных странах и продаются по всему миру, работодатели практически не связаны трудовыми стандартами, применимыми к производству в какой-либо одной стране. Так, в указанном выше отчете отмечается, что «в Уставе [МОТ] подразумевается, что контекст, в котором должна восторжествовать социальная справедливость, — это контекст каждого государства, которое должно быть демократическим ... Глобализация разрушает эту структуру, делая больший акцент на сравнении между работниками в одной и той же торговой или промышленной группе, а не только в пределах одной страны. В условиях углубляющегося неравенства в развитых странах существует опасность того, что глобализация может все больше превращать этот принцип в угрозу, а не в обещание»[[6]](#footnote-6).

Глобализация, с этой точки зрения, имеет тенденцию как подрывать национальные трудовые стандарты, как экономический фактор, так и ослаблять контроль, осуществляемый демократическими институтами над рыночной деятельностью.

Глобализация касается не только деятельности транснациональных компаний, особенно в аспекте движения товаров, но также необходимо учитывать транснациональное движение финансовых потоков. Так, немецкий профессор Фриц Шарпф отмечает, что «в то время как у правительств и работников действительно нет альтернатив, у владельцев капитала есть выбор. Если им кажется непривлекательным инвестировать в производственные активы, создающие рабочие места, они могут вместо этого выбрать спекулятивные или процентные финансовые активы, купить золото или другие активы, сохраняющие стоимость, или просто потреблять, а не инвестировать свои сбережения... В то же время технологические инновации и растущее значение многонациональных компаний снижают эффективность национального контроля за перемещением капитала... Как следствие, финансовые активы теперь мобильны по всему миру, и минимальная норма прибыли, на которую могут рассчитывать инвесторы, снова определяется глобальными финансовыми рынками, а не национальной денежно-кредитной политикой»[[7]](#footnote-7). В сфере международного движения капитала как нигде становится очевидным ослабление способности отдельных государств обеспечивать соблюдение своих собственных трудовых стандартов.

Еще одна проблема, на которую стоит обратить внимание, — опыт профсоюзов в представлении интересов работников был в основном связан с работодателями и их объединениями. Профсоюзные методы влияния на принятие решений должны быть также адаптированы для достижения уровней принятия финансовых решений, которые в настоящее время недоступны традиционным структурам и институтам производственных отношений.

Профессор Кэтрин Стоун подходит к тем же проблемам с точки зрения США. Она выделяет три динамики, которые в совокупности приводят к изменению трудовых отношений в США: во-первых, сокращение внутренних рынков труда в пользу гибких трудовых отношений, которые позволяют работодателям расширять или сокращать свою рабочую силу, а также легко переводить и перемещать сотрудников; во-вторых, глобализация, или увеличение трансграничных операций с товарами и услугами, что способствует перемещению фирм в страны с низкой стоимостью рабочей силы; и в-третьих, приватизация, или демонтаж системы социальной защиты[[8]](#footnote-8).

Все перечисленные проблемы влияния глобализации на содержание трудовых прав характерны и для стран Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС). Конкретные проявления снижения социально-экономических гарантий в странах-участницах будут рассмотрены в Главе 3, однако прежде всего стоит констатировать влияние процессов глобализации на трудовые права и универсальность противоречий, вызываемых современным развитием производственных отношений, что неоднократно подчеркивалось в публикациях Организации Объединенных Наций, и в том числе в МОТ[[9]](#footnote-9).

1.2 Jus cogens в системе регулирования труда

О безусловном признании нормами jus cogens в международном трудовом праве можно говорить лишь в отношении запрета расовой дискриминации и запрета рабства как экстремальной формы принудительного труда[[10]](#footnote-10). В отношении других, немаловажных прав человека в сфере труда, можно говорить лишь о их гипотетическом становлении нормой jus cogens в соотвествии с Венской конвенцией о праве международных договоров 1969 года.

Под нормой jus cogens в Венской конвенции 1969 года понимается «норма, 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 характер»[[11]](#footnote-11).

По мнению профессора Н. Л. Лютова[[12]](#footnote-12), это схоже с понятиями «общепризнанные принципы и нормы международного права» п. 4 ст. 15 Конституции РФ, разъяснение которым дает Пленум Верховного Суда РФ: под общепризнанными принципами международного права «...следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо», а под общепризнанной нормой международного права — «...правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного»[[13]](#footnote-13).

Что касается других стран-членов Евразийского союза, то, согласно ст. 8 Конституции Беларуси, данное государство признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства. Следует обратить внимание, что в отличие от п. 4 ст. 15 Конституции РФ и ч. 3 ст. 6 Конституции Кыргызстана, где общепризнанные принципы и нормы международного права названы составной частью их правовой системы, в ст. 8 основного закона Беларуси признается приоритет только общепризнанных принципов международного права. Для сравнения: в ст. 9 Конституции Казахстана содержится 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.

Следует отметить, что, несмотря на формальное закрепление примата норм jus cogens, легального определения общепризнанных принципов международного права в законодательстве стран-участниц ЕАЭС нет, как нет его и в источниках международного права.

Профессор М. В. Лушникова выделяет три признака, которым должны соответствовать нормы международного трудового права для признания их в качестве норм jus cogens: а) легальное закрепление в международно-правовых источниках; б) признание международным сообществом в целом; в) императивность (обязательность) и обеспеченность международно-правовыми гарантиями[[14]](#footnote-14).

Профессора А. Л. Козик, К. Л. Томашевский и Е. А. Волк расширяют перечень признаков, которым должны отвечать нормы jus cogens в международном трудовом праве, а требование, касающееся закрепления в международных правовых актах, уточняют, говоря о том, что речь должна идти об уставных документах и декларациях универсальных международных организаций[[15]](#footnote-15).

Говоря о нормах jus cogens применительно к международному трудовому праву, важно отметить позицию Международной организации труда: признает ли она какие-либо нормы нормами jus cogens. Ст. 1 Декларации МОТ 1998 г.[[16]](#footnote-16) провозглашает, что свободно вступая в МОТ, все государства-члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе МОТ и Филадельфийской декларации МОТ[[17]](#footnote-17), а также что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих (фундаментальных) как в самой Организации, так и за ее пределами. В Декларации МОТ 1998 г. говорится, что все государства-члены, даже если они не ратифицировали указанные конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав.

В качестве базовых принципов в Филадельфийской декларации провозглашается, что:

1. труд не является товаром;
2. свобода слова и профсоюзной деятельности выступает необходимым условием постоянного прогресса;
3. нищета в любом месте признается угрозой для общего благосостояния;
4. борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию[[18]](#footnote-18).

Помимо прочего, в ст. II приводятся пять заявлений Международной конфедерации труда, сделанных на основе положения Устава о том, что всеобщий и прочный мир может быть основан только на социальной справедливости. Речь идет о п. «а»: все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на осуществление своего материального благосостояния и духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей. Это можно толковать в ключе запрета дискриминации в области труда.

В ст. III перечисляются цели МОТ, которые осуществляются путем содействия принятию странами мира соответствующих этим целям программ. Это также вряд ли можно отнести к нормам jus cogens, поскольку они касаются только организации деятельности самой МОТ.

В преамбуле к Уставу МОТ, где говорится о целях, для которых она создается, перечисляются такие принципы, как:

* обеспечение равной оплаты за равный труд;
* необходимость защиты детей и подростков;
* обеспечение принципа свободы объединения.

Из этого следует, что из текстов Устава и Филадельфийской декларации следует лишь три из четырех основополагающих принципов Декларации 1998 г.: свобода объединения; запрет детского труда; запрет дискриминации в области труда и занятий.

Более того, необходимо отметить, что МОТ не совершала прямого признания восьми основополагающих конвенций нормами jus cogens, существует лишь применение вне зависимости от ратификации закрепленных в них принципов. Обоснованием такого подхода является то, что обязанность по исполнению этих конвенций вытекает из присоединения к Уставу МОТ и Филадельфийской декларации 1944 г., а не из статуса этих конвенций как норм jus cogens.

Если говорить о тех принципах, отображение которых прослеживается из всех деклараций МОТ, профессор К. Л. Томашевский выделяет шесть основополагающих принципов в сфере труда:

1. принцип социальной справедливости;
2. принцип равной оплаты за труд равной ценности;
3. принцип свободы слова и свободы объединения;
4. принцип человечности (гуманизма) в сфере труда;
5. принцип, заключающийся в том, что труд свободен и не является товаром;
6. принцип социального партнерства, включающий равноправие и сотрудничество представителей трудящихся, предпринимателей и правительств[[19]](#footnote-19).

Российские ученые М. В. Лушникова и А. М. Лушников выделяют следующие группы принципов международно-правового регулирования труда:

* принципы, основанные на естественно-правовом и частноправовом критерии:

1. принцип свободы труда;
2. принцип свободы ассоциации;
3. принцип равенства трудовых прав;
4. принцип справедливости условий труда;
5. принцип социального партнерства (социального сотрудничества);

* принципы, основанные на позитивистских и публично-правовых критериях:

1. принцип запрета принудительного труда;
2. принцип запрета дискриминации;
3. обеспечение трудовых прав социально незащищенных категорий населения;
4. всемерная защита трудовых прав, в том числе международно-правовыми способами[[20]](#footnote-20).

К сожалению, не вполне ясным является объединение таких разных критериев для общих принципов международного трудового права. Профессор Н. Л. Лютов в критике данной позиции говорил о том, что «эти принципы закреплены в международных актах и, следовательно, относятся к позитивному праву. Одновременно с этим применение норм jus cogens … имеет естественно-правовую основу. Это в равной степени относится к обеим перечисленным группам принципов, поэтому отнесение их к той или иной группе, наверное, следует считать условным»[[21]](#footnote-21).

Приходится констатировать, что легимация норм jus cogens в международном трудовом праве состоялась только в отношении запрета дискриминации и запрета рабства как экстремальной формы принудительного труда. Об иных важнейших правах человека в сфере труда ведутся научные дискуссии, однако на сегодняшний момент они могут лишь стать нормой jus cogens в соотвествии со ст. 64 Венской конвенции 1969 г. в будущем.

1.3 Универсальные нормы международного трудового права

Трудовые права как права человека были закреплены в широком спектре международных соглашений и деклараций:

На уровне Организации Объединенных Наций:

* Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г;
* Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.;
* Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.;
* Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.

На уровне Международной организации труда:

* Конвенция №29 о принудительном или обязательном труде 1930 г.;
* Конвенция №100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г.;
* Конвенция №105 об упразднении принудительного труда 1957 г.
* Конвенция №87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию 1948 г.;
* Конвенция №98 относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров 1949 г.;
* Конвенция №111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г.;
* Конвенция №138. о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г.;
* Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 г.;
* Конвенция № 182 о наихудших формах детского труда 1999 г.

В этом параграфе мы коснемся норм, содержащихся в основном в документах, принятых под эгидой ООН.

Международный пакт о гражданских и политических правах[[22]](#footnote-22) (далее — МПГПП) был принят в 1966 году вместе с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах. В нем (МПГПП) содержится сравнительно небольшое количество статей, которые касаются защиты прав трудящихся: это ст. 8 о свободе от рабства, ст. 22 о свободе ассоциации. Однако, следует подчеркнуть, что из статьи о свободе ассоциаций, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов, не вытекает гарантии права на забастовку: это подчеркивается в том числе в судебной практике Комитета ООН по правам человека[[23]](#footnote-23). Также возможно говорить о праве на неприкосновенность частной жизни, закрепленном в ст. 17 МПГПП, поскольку оно применимо в определенных пределах на рабочем месте. В статье 26 содержится запрет «всякого рода дискриминации», что также применим к правоотношениям в сфере труда.

Более актуальным в регулировании трудоправовых отношений является Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах[[24]](#footnote-24) (далее — МПЭСКП), поскольку регулированию труда посвящена существенная его часть. В данном Пакте закреплены как индивидуальные, так и коллективные права, включая право на забастовку[[25]](#footnote-25). В МПЭСКП закреплены такие права, как право на социальное обеспечение[[26]](#footnote-26), право на достаточный жизненный уровень[[27]](#footnote-27), право на здоровье[[28]](#footnote-28), право на образование, которое по возможности должно быть бесплатным (данное положение закрепляет следующую градацию — бесплатное начальное, постепенное введение бесплатного среднего и высшего образования)[[29]](#footnote-29) и, наконец, закрепляет участие в культурных правах[[30]](#footnote-30).

Прежде всего стоит подчеркнуть объем обязательств, принятых на себя государствами при присоединении к МПЭСКП: «Каждое участвующее в настоящем Пакте государство обязуется в индивидуальном порядке и в порядке международной помощи и сотрудничества, в частности в экономической и технической областях, принять в максимальных пределах имеющихся ресурсов меры к тому, чтобы обеспечить постепенно полное осуществление признаваемых в настоящем Пакте прав всеми надлежащими способами, включая, в частности, принятие законодательных мер»[[31]](#footnote-31). Следует отметить, что Международный Комитет по экономическим, социальным и культурным правам в своей практике отмечал, что прогрессивную реализацию не следует рассматривать как лишение этой статьи ее значимого содержания. Это должно означать, что государства обязаны уважать основные права, которые закреплены в пакте, имеют право на труд, имеют право на достойные условия труда, равную оплату труда и так далее[[32]](#footnote-32).

Центральное место в правах трудящихся, зафиксированных в данном Пакте, занимает статья 7, закрепляющая обеспечение справедливых и благоприятных условий работы. В данные «справедливые и благоприятные» условия труда включаются: вознаграждение, которое обеспечивает всем работникам, как минимум, справедливую заработную плату и равное вознаграждение, достойный уровень жизни для себя и своих семей, а также безопасные и здоровые условия труда, равные для каждого возможности продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени, отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени, оплачиваемый периодический отпуск, а также вознаграждение за праздничные дни.

Данный перечень не является исчерпывающим: в своем Комментарии от 7 апреля 2016 года №23 Комитет по экономическим, социальным и культурным правам подчеркнул, что «статья 7 определяет неисчерпывающий перечень основных элементов, гарантирующих справедливые и благоприятные условия труда. Ссылка на термин "в частности" указывает на то, что другие элементы, прямо не упомянутые, также имеют значение. В этом контексте Комитет систематически подчеркивает такие факторы, как: запрет принудительного труда и социальной и экономической эксплуатации детей и молодежи; свобода от насилия и притеснений, включая сексуальные домогательства; оплачиваемые отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком»[[33]](#footnote-33).

Следующим актом, на который следует обратить внимание в свете международного регулирования труда на универсальном уровне, является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. Статья 11 данной конвенции посвящена обязательствам государств-участников по ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права. В перечень мер, которые должны принять на себя государства, входят право на равную оплату за равный труд, социальное обеспечение, а также нормы по запрету дискриминации.

Отдельного стоит затронуть Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года. Из стран-членов ЕАЭС, в отличие от рассмотренных выше конвенций (участниками которых являются все государства Союза), данную ратифицировал только Кыргызстан, подписала, но не ратифицировала Армения[[34]](#footnote-34). Если проанализировать небольшой состав участников данной конвенции, то можно заметить, что это — страны-доноры мигрантов. Ни одно из крупных государств, принимающих мигрантов, так и не ратифицировало ее.

Необходимо рассмотреть причины, почему сложилась такая ситуация с ратификацией Конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов. На мой взгляд, одна из базовых причин, по которой конвенцию не ратифицировали государства-принимающие мигрантов, является то, что данным актом гарантируются права всех трудящихся-мигрантов вне зависимости от легального или нелегального нахождения их на территории страны. Этот вывод напрашивается хотя бы исходя из принятой в тексте терминологии: в определениях, указанных в ст. 2 дается определение трудящегося-мигранта как лицо, «которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является»; статья же 7 провозглашает, что «государства-участники обязуются в соответствии с международными документами по правам человека уважать и обеспечивать права всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которые находятся на их территории или под их юрисдикцией, предусмотренные в настоящей Конвенции, без какого бы то ни было различия». Ст. 25 предусматривает, что «трудящиеся-мигранты пользуются не менее благоприятным обращением, чем то, которое применяется к гражданам государству работы по найму…»[[35]](#footnote-35), а «государства-участники принимают все надлежащие меры для обеспечения того, чтобы трудящиеся-мигранты не лишались никаких прав, вытекающих из настоящего принципа, в силу какого-либо отклонения в статусе их пребывания или занятости»[[36]](#footnote-36).

Из указанных норм можно сделать вывод о том, что необходимость защиты прав любого трудящегося-мигранта возникает независимо от законности или незаконности его статуса и работы в конкретной стране. Государства, не ратифицировавшие данную конвенцию, по сути не обеспечивают права нелегальных мигрантов на работе, что в случае стран Евразийского союза в большей степени относится к России и Казахстану.

1.4 Акты Международной организации труда

МОТ является ведущей международной организацией, деятельность которой связана с регулированием труда на универсальном уровне. Международная организация труда может создавать различные типы документов: конвенции, рекомендации, протоколы, а также декларации, важнейшие из которых будут рассмотрены позже.

После окончания Второй мировой войны МОТ стала первым специализированным учреждением Организации Объединенных Наций. Ее первая ключевая цель — продвижение социальной справедливости через международные права человека и труда[[37]](#footnote-37). Также МОТ стремится обеспечить достойную работу — речь идет не просто о наличии работы, а о достойной работе с заработной платой, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни, безопасными условиями труда и защитой трудовых прав[[38]](#footnote-38). «Достойный труд» можно назвать как политической основой деятельности Международной организации труда, так и материальной нормой.

Устав МОТ 1919 г. (с изменениями и дополнениями) содержит ряд принципов международно-правового регулирования труда: регламентация рабочего времени, включая установление максимального рабочего дня и рабочей недели; регламентация набора рабочей силы; борьба с безработицей; гарантии заработной платы, обеспечивающей удовлетворительные условия жизни; защита рабочих от болезней, профессиональных заболеваний и от несчастных случаев на производстве; защита детей, подростков и женщин; пенсий по старости и инвалидности; защита интересов трудящихся, занятых за границей; признание принципа равной заработной платы за равный труд; признание принципа профсоюзной свободы; организация профессионального и технического обучения и других мероприятий[[39]](#footnote-39).

В Декларации относительно целей и задач Международной организации труда от 1944 г. отмечаются следующие принципы, на которых основывается Организация:

1. труд не является товаром;
2. свобода слова и профсоюзной деятельности является необходимым условием постоянного прогресса;
3. нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
4. борьба с нуждой должна вестись с неослабевающей силой в каждом государстве и путем постоянных и объединенных международных усилий, при которых представители рабочих и предпринимателей, пользующиеся равными правами с представителями правительств, присоединятся к ним в свободном обсуждении и принятии демократических решений в целях содействия общему благосостоянию[[40]](#footnote-40).

Отдельно стоит остановиться на Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. Она основывается на Уставе МОТ, Филадельфийской декларации 1944 г. и Декларации 1998 г. В Декларации о социальной справедливости формализована концепция «достойного труда», о которой упоминалось ранее: базой для этой концепции служит политика в области занятости, социальной защиты, социального диалога и прав в сфере труда, что также упоминается как стратегические задачи МОТ[[41]](#footnote-41).

Основная идея Декларации 2008 г. заключается в связи глобализации и трудовых стандартов. Помимо положительных эффектов (высокие темпы экономического роста и занятости, быстрое распространение информации и знаний по всему миру), в тексте отмечаются и негативные стороны глобализации, с которыми Международная организация труда предлагает бороться: неравенство в сфере доходов, хронически высокие уровни безработицы и бедности, уязвимость экономик перед внешними потрясениями, рост как незащищенной занятости, так и неформальной экономики[[42]](#footnote-42). Для справедливой глобализации, по мнению МОТ, экономическое и социальное развитие всегда должны идти рука об руку.

Основными актами МОТ являются Конвенции и Рекомендации, в которых закрепляются международные трудовые стандарты. Следует отметить, что в отличие от Рекомендаций, Конвенции носят обязательный характер, поскольку они устанавливают основные принципы правового регулирования и порождают международные обязательства для государств, ратифицировавших их. Рекомендации же не носят юридически обязывающего характера и лишь дополняют Конвенции, определяя направления их реализации.

Необходимо отметить, что МОТ предлагает несколько видов классификации Конвенций:

1. по значимости — основополагающие; приоритетные; технические;
2. по предмету регулирования (например, рабочее время, время отдыха, охрана труда, заработная плата и т. д.);
3. по статусу — актуальные, переходные (в процессе пересмотра), недействующие (утратившие силу)[[43]](#footnote-43).

Восемь Конвенций МОТ являются основополагающими, поскольку в них закреплены основные принципы и права в сфере труда, такие как: свобода объединения и эффективное признание права на ведение коллективных переговоров, ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда; эффективное упразднение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий. В систему основных Конвенций входят

* Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г.;
* Конвенция № 87 о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы 1948 г.;
* Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г.;
* Конвенция № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г.;
* Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г.;
* Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г.;
* Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г.;
* Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г.

Следует рассмотреть некоторые из фундаментальных конвенций. Первая основополагающая конвенция — это Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу. Конвенция включает в себя относительно гибкую систему определения минимального возраста. По сути, это компиляция различных норм о минимальном возрасте, например, о минимальном возрасте в промышленности, на непромышленных работах, для работы в море и др.[[44]](#footnote-44)

Основная цель Конвенции — полное искоренение детского труда[[45]](#footnote-45); Конвенция также направлена на постепенное повышение минимального возраста для приема на работу[[46]](#footnote-46).

Конвенция определяет базовый минимальный возраст в 15 лет[[47]](#footnote-47). Однако, существует исключение для стран, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, что могут, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный[[48]](#footnote-48). В любом случае ребенок должен завершить обязательное школьное образование, иначе он не может быть допущен к работе по найму.

Еще одной категорией, устанавливаемой в Конвенции, являются опасные работы, которым посвящена ст. 3. Опасный труд означает, что он может поставить под угрозу здоровье, безопасность или нравственность молодых людей. Минимальный возраст для выполнения опасных работ - 18 лет, но он может быть снижен до 16 лет, но только при условии, что здоровье, безопасность и нравственность соответствующих молодых людей полностью защищены и что они получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

В возрасте от 13 до 15 лет ребенок может допускаться на легкую работу; в странах с низким уровнем экономического развития может быть снижен до 12 и 14 лет соотвественно[[49]](#footnote-49). Легкая работа представляет собой такой вид деятельности, который не кажется вредной для их здоровья или развития; и не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

Конвенция № 138 является лишь общей конвенцией, направленной на постепенное повышение минимального возраста. Иной подход использует Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. Она направлена на неотложные, чрезвычайные ситуации, что подчеркивается в ст.1, призывающей к немедленному запрещению наихудших форм детского труда. Ребенок по этой конвенции — любой человек, не достигший 18 лет[[50]](#footnote-50).

Конвенция закрепляет четыре «наихудшие формы детского труда»:

1. все формы рабства или практику, сходную с рабством;
2. занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
3. занятия противоправной деятельностью;
4. работу, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей[[51]](#footnote-51).

Таким образом, отчетливо видно, что, несмотря на регулирование детского труда двумя основополагающими конвенциями, они используют диаметральный подход в установлении трудовых стандартов в данной сфере.

Запрещение принудительного труда тесно связано с нормой jus cogens о запрещении рабства. На уровне основополагающих конвенций МОТ были приняты Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. и Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г. Конвенция 1930 г. определяет «принудительный или обязательный труд» как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо непредложило своих услуг добровольно[[52]](#footnote-52). Конвенция об упразднении принудительного труда конкретизирует формы принудительного труда:

1. в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
2. в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для   нужд экономического развития;
3. в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;
4. в качестве средства наказания за участие в забастовках;
5. в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания[[53]](#footnote-53).

Однако из столь широкого понятия 29 Конвенции делаются исключения — в понятие принудительного или обязательного труда не включаются: любая работа или служба, требуемая в силу законов об обязательной воинской службе и применяемая для работ чисто военного характера; любая работа или служба, являющаяся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны; любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ; любая работа или служб, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения; мелкие работы общинного характера при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ[[54]](#footnote-54).

На каждого участника Конвенции 1930 г. возлагается обязанность по внесению принудительного труда в свои уголовные законы[[55]](#footnote-55).

В 2014 в целях преодоления пробелов с точки зрения соблюдения Конвенции №29 1930 г. к ней был принят Протокол, закрепляющий в том числе меры предотвращения, защиты и средства правовой защиты, такие как возмещение ущерба и реабилитация. Определение принудительного труда в Протоколе дополняется торговлей людьми «в целях принудительного или обязательного труда»[[56]](#footnote-56), что актуализирует нормативное закрепление форм принудительного труда. Из стран-членов ЕАЭС ратифицировали данный Протокол только Россия и Кыргызстан[[57]](#footnote-57).

Следующим стандартом, закрепленном в основополагающих конвенциях и требущим рассмотрения, являются недискриминация и равное обращение. По этому поводу МОТ разработано две Конвенции: № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. и № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г.

Конвенция 1958 г. определяет дискриминацию как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; а также всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами[[58]](#footnote-58). Исходя из определения, основания дискриминации не являются исчерпывающими, и они могут быть дополнены, например, возрастом или инвалидность.

Статьей 1 Конвенции № 111 устанавливается также исключение из понятия дискриминации, но только если работа основана на специфических требованиях к определенной работе[[59]](#footnote-59). Подобное исключение всегда должно применяться ограниченно.

В этой же статье упоминается, что термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также оплату и условия труда[[60]](#footnote-60), а значит, например, этап подачи заявления о приеме на работу также подпадает под действие Конвенции.

Важно отметить, что статья 5 говорит о том, когда допускается различное обращение: речь идет об особых мероприятиях по защите и помощи, предусмотренных в других принятых Международной конференцией труда конвенциях и рекомендациях (при удовлетворении особых нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи). То есть для достижения равенства возникает необходимость в ином обращении.

Таким образом, Конвенция № 111 — это очень широкая конвенция, которая охватывает множество различных видов и оснований дискриминации.

Конвенция № 100 касается одного очень важного понятия — равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Это не подразумевает обязательность одинаковой работы. Хотя этот документ получил широкое одобрение, равная оплата труда все еще остается очень острой и очень системной проблемой, которую чрезвычайно трудно преодолеть.

Важно отметить, что определение «труда равной ценности» остается на усмотрение ратифицировавших государств, что должны будут применять этот принцип с помощью национальных законов, политики и коллективных договоров, что не может не сказаться на качестве применения положений о запрете дискриминации.

Проблема гендерного равенства в сфере труда до сих пор крайне актуальна: во многих странах до сих пор нет практического, действующего законодательства, гарантирующего равную оплату труда, и, помимо прочего, число женщин-руководителей крайне мало. Это освещается, например, в Докладе МОТ 2019 года «Квантовый скачок для гендерного равенства: за лучшее будущее работы для всех»[[61]](#footnote-61). Дискриминации посвящаются многие акты ООН и эта тема требует более ответственного отношения государств.

Свобода объединений закреплена в Уставе МОТ[[62]](#footnote-62), в Филадельфийской декларации[[63]](#footnote-63) и Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда[[64]](#footnote-64), а также включено во Всеобщую декларацию прав человека[[65]](#footnote-65) и многие другие документы по правам человека. Свобода объединения и коллективные переговоры направлены на предоставление работникам реальных полномочий по совместному определению условий найма. В рамках Международной организации труда существуют две основополагающие Конвенции, посвященные этому вопросу: Конвенция № 87 в основном посвящена отношениям между государствами и организациями работников и работодателей. В то время как Конвенция № 98 больше сосредоточена на отношениях между организациями работников и представителями работодателей.

Главный принцип Конвенции о свободе объединений — невмешательство государственных органов. В статье 2 говорится о том, что работникам и работодателям разрешается создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения их уставам. Согласно статье 3, организации работников и работодателей должны иметь возможность устанавливать свои собственные правила, избирать своих представителей и организовывать свою деятельность без вмешательства государственных органов. А в статье 4 говорится, что эти организации не могут быть распущены или приостановлены в административном порядке[[66]](#footnote-66).

Таким образом, Конвенция № 87 направлена на обеспечение независимости организаций работников и работодателей от вмешательства правительства. Но исключительно права на свободу объединения недостаточно для обеспечения трудовых прав, необходимостью также является возможность вести переговоры по поводу этих прав. Поэтому вторая основополагающая конвенция, Конвенция № 98, гораздо больше сосредоточена на отношениях между руководством компаний и работниками.

Конвенция № 98 очень тесно связана с Конвенцией № 87, они практически всегда упоминаются вместе. В Конвенции о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров больше внимания уделяется защите членов профсоюзов от несправедливого обращения, и делается это с целью поддержки справедливых процессов коллективных переговоров.

Поэтому Конвенция 1949 г. запрещает акты антипрофсоюзной дискриминации, особенно те, которые запрещают работникам вступать в профсоюзы, и те, которые могут привести к их увольнению, переводу или понижению работника в должности только на основании членства в профсоюзе[[67]](#footnote-67).

Статья 2 гласит, что профсоюзы и организации работодателей должны быть защищены от актов вмешательства друг в друга. Это в особенности касается действий, направленных на содействие созданию организаций работников под управлением работодателей или их организаций. И это проблема так называемых «желтых профсоюзов», в которых профсоюзы попадают под влияние работодателей и теряют часть своей независимости.

Статья 4 дает описание коллективных переговоров как добровольных переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Таким образом, признается, что коллективные переговоры могут проводиться как на отраслевом уровне, так и на уровне компании, и их основная цель — позволить обеим сторонам договориться о приемлемых трудовых отношениях, а также предотвратить дорогостоящие трудовые споры.

Невозможно в данном контексте обойти стороной право на забастовки, поскольку для работников, как уязвимой стороны отношений, важно иметь законный рычаг воздействия для продвижения своей позиции. Право на забастовку явно не включено в Конвенцию о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы, однако оно естественным образом вытекает из права на организацию[[68]](#footnote-68).

Право на забастовку не является абсолютным и к нему может применяться ряд ограничений. Так, в своих решениях Комитет по свободе объединения в рамках МОТ указывал на следующие ограничения:

* полное запрещение забастовок может быть оправдано лишь в случае острого национального кризиса и только в течение ограниченного периода времени;
* право на забастовку может быть ограничено или даже запрещено в сфере государственной службы или в жизненно важных службах, поскольку забастовка в этих службах может нанести серьезный ущерб населению страны, а также при условии, что соответствующие ограничения сопровождаются определенными компенсационными гарантиями;
* забастовка могла бы быть запрещена при наличии явной и неизбежной угрозы для жизни, личной безопасности или здоровья всего населения или его части[[69]](#footnote-69).

Таким образом, это триединство свободы ассоциации, коллективных переговоров и права на забастовку направлено на обеспечение того, чтобы работники могли свободно вести переговоры об условиях своей занятости.

Теперь стоит упомянуть об иной группе Конвенций. Четыре Конвенции обозначены как приоритетные: Конвенция № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г.; Конвенция № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве 1969 г.; Конвенция № 144 о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) 1976 г.; Конвенция № 122 о политике в области занятости 1964 года.

Каждая из стран-членов Евразийского экономического союза ратифицировала все основополагающие Конвенции. Что же касается приоритетных, то все четыре Конвенции были ратифицированы Кыргызстаном и Казахстаном; Армения, Беларусь и Россия не приняли для себя Конвенцию об инспекции труда в сельском хозяйстве № 129.

Особыми видами актов МОТ являются Декларации. К наиболее значимым Декларациям относятся: Декларация относительно целей и задач Международной организации труда от 1944 г.; Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 1998 г.; Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 2008 г.

Деятельность МОТ в форме Пактов активизировалась в условиях мирового финансово-экономического кризиса. Так, в июне 2009 г. был принят Глобальный пакт о рабочих местах, в котором, в частности, формулируются следующие принципы:

1. уделение первоочередного внимания вопросам защиты и расширения занятости путем создания жизнеспособных предприятий, оказания высококачественных услуг общего пользования и формирования адекватной системы социальной защиты для всех в рамках предпринимаемых международных и национальных мер, направленных на содействие экономическому восстановлению и развитию. Эти меры необходимо осуществлять быстро и согласованным образом;
2. усиление поддержки уязвимым женщинам и мужчинам, серьезно пострадавшим в результате кризиса, включая молодежь, подверженную повышенному риску, низкооплачиваемых и малоквалифицированных работников, работников, занятых в неформальной экономике, и трудовых мигрантов;
3. сосредоточение усилий на мерах по поддержанию уровня занятости и облегчению процесса перехода с одной работы на другую, а также по обеспечению доступа на рынок труда для тех, кто не имеет работы;
4. формирование или укрепление эффективных государственных служб занятости и других институтов рынка труда;
5. обеспечение равного доступа к повышению квалификации, качественным обучению и образованию в целях подготовки к экономическому восстановлению, а также расширение возможностей в этой области;
6. отказ от принятия протекционистских решений, а также недопущение разрушительных последствий дефляционных спиралей заработной платы и ухудшения условий труда;
7. содействие применению основных трудовых норм и других международных трудовых норм, которые поддерживают процессы восстановления экономики и рабочих мест и сокращения гендерного равенства;
8. участие в социальном диалоге на основе принципов трипартизма и ведения коллективных переговоров между работодателями и работниками как конструктивных процессов, направленных на максимальное усиление воздействия антикризисных ответных мер с учетом потребностей реальной экономики;
9. обеспечение того, чтобы краткосрочные меры соответствовали принципам экономической, социальной и экологической устойчивости;
10. обеспечение эффекта синергии между государством и рынком и эффективное и действенное регулирование рыночных экономик, включая нормативно-правовую среду, которая позволяет создавать жизнеспособные предприятия и рабочие места в различных секторах;
11. участие МОТ вместе с другими международными учреждениями, международными финансовыми институтами и развитыми странами в усилиях по повышению согласованности политики и увеличению объема помощи и поддержки наименее развитым странам, развивающимся странам и странам с переходной экономикой с ограниченным фискальным и политическим пространством в целях принятия антикризисных мер[[70]](#footnote-70).

Подводя итог, можно сказать о том, что на международном уровне принят достаточно широкий спектр актов о труде, регулирующий важные аспекты трудовых правоотношений, однако снижающаяся за последнее время во всем мире социально-экономическая защищенность населения и рост неравенства, в том числе на территории стран Евразийского экономического союза, поднимают вопросы об эффективности действия этих международных актов. Подробнее проблемы применения норм о труде в будут рассмотрены в последующих главах.

Глава 2: Регулирование труда на региональном уровне. Особенности регулирования труда в рамках ЕАЭС

2.1 Международные договоры

Центральное место в регулировании труда в ЕАЭС занимают Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014 г.), а также дополняющие его иные международные договоры между государствами-членами по вопросам функционирования и развития Союза. Договор о ЕАЭС является ядром правовой системы Союза, ставшим результатом кодификации ранее принятой договорно-правовой базы Таможенного союза и Единого экономического пространства России, Беларуси и Казахстана[[71]](#footnote-71).

Основополагающим принципом регулирования труда в Евразийском экономическом союзе выступает свобода движения рабочей силы. Движение рабочей силы выступает одной из четырех фундаментальных свобод в создании и функционировании ЕАЭС наряду со свободами движения товаров, услуг и капитала[[72]](#footnote-72).

В Договоре о ЕАЭС этот принцип детально не раскрывается, хотя он хорошо разработан в праве Европейского Союза и в документах Совета Европы[[73]](#footnote-73). Попытка интерпретации данного принципа применительно к свободе движения рабочей силы была предпринята в Консультативном заключении Суда ЕАЭС от 7 декабря 2018 г. в отношении профессиональных спортсменов по заявлению Евразийской экономической комиссии о разъяснении положений Договора о ЕАЭС. В указанном решении отмечено, в частности, что в праве Союза свобода движения трудящихся государств-членов обеспечивается их гарантиями и правами. Ограничения числа профессиональных спортсменов, выступающих в профессиональных клубах и имеющих возможность участвовать в национальных спортивных соревнованиях, являются недопустимыми, поскольку ставят спортсменов, граждан иных государств-членов Союза в неравное положение по сравнению со спортсменами, являющимися гражданами государства, где осуществляется трудовая деятельность. Большая коллегия Суда обратила внимание на недопустимость установления в национальном законодательстве государств-членов ограничений трудовой деятельности по признаку гражданства государства-члена[[74]](#footnote-74).

Развитие данного принципа было получено в актах Содружества Независимых Государств (далее — СНГ) и бывшего Евразийского экономического сообщества (далее — ЕврАзЭС). Поскольку некоторые из стран-членов ЕАЭС являются [являлись] участниками этих объединений, необходимо остановиться на нормах, выработанных в сфере регулирования труда.

Приверженность принципу свободы перемещения граждан была закреплена в Соглашении о создании Содружества Независимых Государств от 8 декабря 1991 г.[[75]](#footnote-75) Данный принцип представляет несколько более широкое закрепление перемещения, поскольку предполагает свободу передвижения любых граждан, без привязки к непосредственному осуществлению трудовой деятельности (так, в данную категорию можно включить студентов, обучающихся за границей, членов семей трудящихся-мигрантов, работников, выезжающих в служебные командировки и др.).

Важные социально-трудовые права граждан государств-членов СНГ были также закреплены в Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г. — это равные права на труд, приносящий им доход и связанный с удовлетворением их личных и общественных потребностей, на территории любого государства, создание единого рынка труда с безвизовым перемещением граждан на их территории[[76]](#footnote-76); трудовые гарантии, связанные с профессиональным и квалификационным статусом, а также с длительностью трудового стажа, которые обеспечиваются работникам на основании документов, полученных в суверенных государствах, без дополнительного подтверждения[[77]](#footnote-77) и др.

Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. (ее участниками являются страны-члены ЕАЭС за исключением Казахстана, а также Грузия, Молдова и Таджикистан) провозгласила, что каждому, кто законно находится на территории какой-либо договаривающейся стороны, принадлежит в пределах этой территории право на свободное передвижение и свободу выбора местожительства. При этом каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную. Следует подчеркнуть, что указанные права не могут быть объектом никаких ограничений, кроме тех, которые предусмотрены законом в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, для охраны здоровья и нравственности населения или для защиты прав и свобод других лиц[[78]](#footnote-78).

Свобода движения рабочей силы, наряду со свободой перемещения товаров, услуг и капитала, признавалась основой функционирования также при создании Единого экономического пространства между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Российской Федерацией и Украиной[[79]](#footnote-79) (далее — ЕЭП). При этом под принципом обеспечения свободного движения рабочей силы понимается обеспечение беспрепятственного перемещения физических лиц государств - участников в рамках ЕЭП и формирование согласованной миграционной политики в отношении третьих стран с учетом норм и принципов международного права и Всемирной торговой организации[[80]](#footnote-80).

В рамках Евразийского экономического сообщества была принята Евразийская социальная хартия, согласно которой граждане государств-членов ЕврАзЭС имеют право заниматься на территории государства Сообщества любой приносящей доход законной деятельностью на равных основаниях с гражданами государства пребывания, за исключением ограничений, вызванных вескими экономическими или социальными причинами[[81]](#footnote-81).

В рамках рассмотрения принципа свободы передвижения рабочей силы, необходимо отметить, что регулирование трудовой миграции хоть и является достаточно разработанным, однако не отличается однородностью. По мнению профессора Давлетгильдеева Р. Ш., можно выделить три отличающихся друг от друга направления:

1. механизмы международно-правовой защиты прав трудящихся-мигрантов на универсальном и региональном уровнях, включая международные соглашения ООН, МОТ, Совета Европы, СНГ;
2. либерализация передвижения высококвалифицированных работников в контексте оказания услуг, основанная на нормах Генерального соглашения по торговле услугами (GATS, ACEAH и др.);
3. правовое регулирование свободного передвижения работников в рамках региональных интеграционных образований: Европейский союз, Лиги арабских государств, Экономического сообщества западно-африканских государств (ЭКОВАС), ЕАЭС и др.[[82]](#footnote-82)

Регулирование трудовой миграции на региональном уровне сочетает в себе два направления:

* правовое регулирование свободного передвижения работников в рамках регионального рынка труда;
* создания региональных механизмов защиты прав трудящихся-мигрантов.

Как отмечает Давлетгильдеев Р. Ш., «тенденцией международно-правового регулирования на региональном уровне является усиление влияния экономического контекста труда как фактора производства и ослабление его гуманистического контекста, воплощенного в принципе МОТ «труд не является товаром». Новая характеристика труда как услуги формируется под влиянием положений Генерального соглашения по торговле услугами в рамках четвертого способа поставки услуг, а также норм права ЕС и практики Суда ЕС в области свободы движения услуг»[[83]](#footnote-83).

На сегодняшний день на территории постсоветского пространства вопросы трудовой миграции решаются в рамках таких региональных объединений как СНГ, Союзное государство Беларуси и России и ЕАЭС.

Следует отметить, что и в СНГ, и в Союзном государстве одним из приоритетных направлений является формирование регионального рынка труда с обеспечением трудовой мобильности граждан договаривающихся государств. Если в рамках Союзного государства в большей степени удалось уравнять в правах российских и белорусских работников, то формирование регионального рынка труда в СНГ идет довольно медленно и часто зависит от противоречивых национальных интересов государств - участников Содружества[[84]](#footnote-84).

Касаясь формирования регионального рынка труда в ЕАЭС, исследователи отмечают, что «при всех удачах и неудачах регулирования миграционных потоков на постсоветском пространстве за последние два десятилетия сложилась Евразийская миграционная система, в которой сформировался мощный центр притяжения рабочей силы, сосредоточившийся сначала в России, а затем распространившийся и на Казахстан»[[85]](#footnote-85).

Регулирование единого рынка труда закреплено на общем уровне в учредительных актах Содружества Независимых Государств и Евразийского экономического союза и конкретизируется в многосторонних и двусторонних соглашениях в части определения обязательств государств в области международно-правового регулирования трудовой миграции.

Соглашением о создании Содружества Независимых Государств от 8 декабря 1991 г. устанавливаются общие принципы в области передвижения граждан СНГ:

1. гарантирование гражданам других государств-членов и лицам без гражданства, проживающим на их территории, независимо от их национальной принадлежности или иных различий гражданских, политических, социальных, экономических и культурных прав и свобод в соответствии с общепризнанными международными нормами о правах человека[[86]](#footnote-86);
2. открытость границ и свобода передвижения граждан[[87]](#footnote-87).

Конкретные полномочия органов Содружества в учредительных актах не устанавливаются. В Уставе СНГ перечисляются только общие сферы совместной деятельности такие как: обеспечение прав и основных свобод человека; сотрудничество в формировании и развитии общего экономического пространства, общеевропейского и евразийского рынков; вопросы социальной и миграционной политики[[88]](#footnote-88).

Конкретизация формирования общего экономического пространства произошла в Договоре стран СНГ от 24 сентября 1993 г. о создании Экономического союза. «Поэтапное создание общего экономического пространства на базе рыночных отношений» в ст. 2 названо целью Союза, которая предполагает свободное перемещение рабочей силы[[89]](#footnote-89). Кроме того, создание самого Экономического союза должно осуществляться «путем поэтапного углубления интеграции, координации действий в осуществлении экономических реформ через… общий рынок… рабочей силы»[[90]](#footnote-90).

В договоре выделяются следующие элементы свободы перемещения рабочей силы:

* безвизовый режим перемещения граждан государств-участников Союза в пределах территории Экономического союза[[91]](#footnote-91);
* запрет дискриминации граждан государств - участников Экономического союза по национальному или любому иному признаку в вопросах предоставления рабочих мест, оплаты труда, обеспечения других условий работы, предоставления социальных гарантий[[92]](#footnote-92);
* взаимное признание документов об образовании и квалификации работников других государств - участников Союза без дополнительного их подтверждения[[93]](#footnote-93).

Вопросы миграции рабочей силы и взаимные обязательства в области социального страхования, пенсионного обеспечения граждан и другим вопросам социальной политики Договором отнесены на уровень многосторонних и двусторонних соглашений[[94]](#footnote-94). Многостороннее и двусторонние соглашения в области трудовой миграции с участием Российской Федерации закрепляют общее коллизионное правило, согласно которому порядок привлечения работников устанавливается государством трудоустройства в соответствии с его законодательством[[95]](#footnote-95).

На уровне актов органов СНГ были приняты Концепция экономического интеграционного развития СНГ 28 марта 1997 г., Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств от 29 октября 1994 г., а также Стратегия экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2030 года от 29 мая 2020 г.

Концепция экономического интеграционного развития Содружества Независимых Государств определяет основные условия для обеспечения свободного перемещения рабочей силы в рамках общего рынка труда в СНГ. Это сохранение достигнутых договоренностей по безвизовому перемещению граждан; введение унифицированного классификатора наименований профессий рабочих и должностей служащих; признание дипломов, свидетельств об образовании и квалификации, документов, подтверждающих стаж работы[[96]](#footnote-96).

Положения о едином рынке труда также отмечены в Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств[[97]](#footnote-97) и раскрывается в подробной регламентации прав и гарантий в сферах обеспечения занятости[[98]](#footnote-98), миграции[[99]](#footnote-99), трудовых отношений[[100]](#footnote-100), безопасности, гигиены и производственной среды[[101]](#footnote-101), охраны труда и здоровья[[102]](#footnote-102) и др. При этом данные нормы представляют минимум социальных гарантий. Данный документ, к сожалению, носит лишь рекомендательный характер — государства руководствуются зафиксированными в Хартии принципами на добровольной основе[[103]](#footnote-103), исполнение же обеспечивается за счет конвенций МОТ, ратифицированных Союзом ССР, и иных международно-правовых механизмов охраны прав человека в социальной сфере[[104]](#footnote-104). Следует отметить, что не во всех бывших республиках признаются и действуют международные договоры, принятые СССР в прошлом.

Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств закрепляет также признание документов об образовании, квалификации и трудовом стаже, а также применение Классификатора профессий и должностей для стран СНГ, содействие единому подходу в установлении характеристик работ той или иной специальности, профессии, квалификации[[105]](#footnote-105). В области миграции Хартия устанавливает свободу трудовой миграции и закрепляет обязательство государств по разработке международных документов, гарантирующих максимальное равноправие мигрантов в социально-трудовой области с гражданами государств, принимающих мигрантов[[106]](#footnote-106), для реализации прав граждан на профессиональную деятельность за границей государства создают национальные службы по делам трудящихся-мигрантов и налаживают постоянный контакт между ними[[107]](#footnote-107).

Уменьшение барьеров и ограничений на пути свободного передвижения рабочей силы в рамках СНГ, а также рациональное использование трудовых ресурсов на основе согласованного регулирования трудовой миграции, защиты прав и законных интересов трудящихся-мигрантов и членов их семей подчеркиваются также в Стратегии экономического развития СНГ на период до 2030 г.[[108]](#footnote-108) В целях реализации данных положений декларируется, что основные усилия государств-участников СНГ в области рынка труда и миграционных процессов будут направлены на:

* укрепление и развитие сотрудничества, принятие совместных мер по противодействию незаконной миграции, включая нелегальную трудовую деятельность, осуществляемую трудящимися-мигрантами на территориях государств-участников СНГ; развитие механизмов организованного привлечения трудящихся-мигрантов для осуществления трудовой деятельности в заинтересованных государствах-участниках СНГ;
* сохранение права на свободное передвижение граждан государств-участников СНГ на пространстве Содружества с учетом национального законодательства и международных договоров государств-участников СНГ;
* разработку и реализацию государствами исхода и приема мигрантов программ по обучению трудящихся-мигрантов языку, основам и особенностям истории, культуры и права государства трудоустройства;
* совершенствование функционирования информационной системы общего рынка труда, в том числе банка данных о наличии вакантных рабочих мест; совершенствование механизма правового регулирования трудовой миграции в государствах-участниках СНГ, направленного на рациональное использование трудового потенциала трудящихся-мигрантов — граждан государств-участников СНГ и обеспечение их законных прав и интересов.

Несмотря на то, что в перечисленных выше документах формально закрепляется приверженность принципу свободы миграции и равенства трудящихся-мигрантов, декларируется создание благоприятных условий для формирования и функционирования общего рынка труда, фактически во многих многосторонних и двусторонних соглашениях, а также во внутреннем законодательстве стран-членов ЕАЭС закрепляется принцип защиты национальных рынков и приоритет для «своих» граждан при трудоустройстве. В пример можно привести Конвенцию СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов, что закрепляет право каждой из Сторон в соответствии со своим законодательством устанавливать для трудящихся-мигрантов ограничения в отношении категорий работ по найму, рода занятий или деятельности в интересах этой Стороны и доступа к оплачиваемой трудовой деятельности в целях осуществления защиты национального рынка труда и обеспечения приоритетного права своих граждан на занятие вакантных мест[[109]](#footnote-109). Казахстан к тому же расширил применение национальных требований к мигрантам в области социального обеспечения и равноправия членов семей трудящихся-мигрантов с гражданами страны на получение общего образования и дополнительного профессионального образования[[110]](#footnote-110).

Правовой статус незаконной миграции регулируется на основании Соглашения о сотрудничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией от 6 марта 1998 г. Так, незаконными мигрантами признаются граждане третьих государств и лица без гражданства, нарушившие правила въезда, выезда, пребывания или транзитного проезда через территории Сторон, а также граждане Сторон, нарушившие правила пребывания на территории одной из Сторон, установленные ее национальным законодательством[[111]](#footnote-111).

Указанные выше соглашения, хоть и закрепляют права трудящихся-мигрантов, однако не создают какого-либо специального механизма контроля за их соблюдением и защитой в случае нарушения. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов и Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов упоминают лишь взаимные консультации и рассмотрение хода реализации договоров на заседаниях консультативных органов: Совета руководителей миграционных органов государств-участников СНГ и Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств - участников СНГ[[112]](#footnote-112).

На уровне непосредственно ЕАЭС вопросы международно-правового регулирования трудовой миграции регулируются Договором о Евразийском экономическом союзе 2014 г. Протоколом №33 к данному Договору прекратилось действие Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19 ноября 2010 года, вместо которого регулированию соответствующей сферы общественных отношений стал посвящен XXVI раздел: «Трудовая миграция» части третьей Договора о ЕАЭС.

Необходимо отметить, что в рамках этого Договора под «трудовой деятельностью» понимается не только деятельность на основании трудового договора, но и выполнение работ (оказание услуг) по гражданско-правовому договору[[113]](#footnote-113). Консультативное заключение Суда ЕАЭС в деле о профессиональных спортсменах конкретизирует понятие трудящегося государства-члена, указав требования к нему:

* обладать гражданством одного из государств-членов;
* законно находиться на территории государства трудоустройства;
* на законном основании осуществлять на территории государства-члена трудоустройства деятельность по выполнению работ или оказанию услуг на основании трудового договора или гражданско-правового договора;
* не являться гражданином государства трудоустройства;
* получать вознаграждение за осуществление своей деятельности (данного требования не содержится в Договоре о ЕАЭС)[[114]](#footnote-114).

Что касается осуществления трудовой деятельности, то привлечение трудящихся государств-участников Союза осуществляется без учета ограничений по защите национального рынка труда, а трудящимся не требуется получение разрешений на занятие трудовой деятельностью на территориях государств-членов[[115]](#footnote-115). Государства-члены не должны устанавливать и применять ограничения, закрепленные законодательством в целях защиты национального рынка труда, за исключением ограничений в целях обеспечения национальной безопасности и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания[[116]](#footnote-116).

В Консультативном заключении от 7 декабря 2018 г. Суд ЕАЭС на основе системного толкования ст. 1, 2, 4 и 28 Договора о ЕАЭС признал свободное передвижение лиц одним из элементов функционирования внутреннего рынка, а также констатировал наличие свойств прямого действия и непосредственного применения п. 1 и 2 ст. 97[[117]](#footnote-117).

Несмотря на наличие отдельного раздела, посвященного вопросам трудовой миграции, в Договоре о Евразийском экономическом союзе отсутствует однозначное указание на объем компетенции ЕАЭС в области свободного движения рабочей силы — ст. 96 посвящена формам и способам сотрудничества государств-членов в сфере трудовой миграции, однако сделать вывод о совместной компетенции на основании положений статьи не представляется возможным.

Также следует обратить внимание на отсутствие закрепленного принципа недискриминации по признаку гражданства, несмотря на то, что он присутствовал в более ранних документах по евразийской интеграции[[118]](#footnote-118). Это в том числе связано с отсутствием достаточной нормативной базы для защиты прав мигрантов в рамках единого миграционного пространства Евразийского экономического союза[[119]](#footnote-119). Более того, например, в законодательстве Российской Федерации содержится положение о приоритетном использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда[[120]](#footnote-120). По мнению профессоров Гусова К. Н. и Лютова Н. Л. интерпретация Судом ЕАЭС п. 2 ст. 97 Договора о ЕАЭС в части запрета ограничений в отношении трудовой деятельности, касающихся условий реализации трудовых функций, в частности, условий труда, заработной платы и иных не равнозначна запрету дискриминации и закреплению принципа равенства возможностей и обращения, принятых в международном трудовом праве[[121]](#footnote-121).

Договор ЕАЭС устанавливает срок временного пребывания трудящегося-мигранта и членов его семьи как срок действия трудового договора или гражданско-правового договора трудящегося-мигранта с работодателем[[122]](#footnote-122). Трудящийся-мигрант и члены его семьи освобождаются от регистрации (постановки на учет по месту пребывания) в уполномоченных органах государства трудоустройства в течение 30 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства[[123]](#footnote-123). В случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся государства-члена имеет право без выезда с территории государства трудоустройства в течение 15 дней заключить новый трудовой или гражданско-правовой договор[[124]](#footnote-124). Если трудовой или гражданско-правовой договор заключен не будет, гражданин лишится статуса трудящегося-мигранта и ему необходимо будет выехать из страны.

Иные правила о сроке регистрации по месту пребывания применяются в отношении граждан Республики Беларусь на основании Соглашения между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств - участников Союзного государства — этот срок составляет уже 90 дней[[125]](#footnote-125).

В дополнение к свободе передвижения между государствами-членами ЕАЭС для граждан этих стран на основании Соглашения между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан от 30 ноября 2000 года установлен безвизовый проезд, что касается в том числе трудящихся-мигрантов[[126]](#footnote-126). Однако положения указанного Соглашения не затрагивают право Сторон принимать особые меры по защите своих границ и территории при чрезвычайных обстоятельствах, в частности, в ситуациях, угрожающих их безопасности, общественному порядку или охране здоровья населения[[127]](#footnote-127).

Договор о Евразийском экономическом союзе закрепляет следующие права в сфере труда:

* право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, указанных в документах об образовании, документах о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания[[128]](#footnote-128);
* право на национальный режим в области социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного обеспечения, которое должно регулироваться законодательством государства постоянного проживания и отдельным договором[[129]](#footnote-129);
* право вступать в профессиональные союзы наравне с гражданами государства трудоустройства[[130]](#footnote-130);
* право на получение от государственных органов государства трудоустройства (к компетенции которых относятся соответствующие вопросы) и работодателя (заказчика работ (услуг)) информации, касающейся порядка его пребывания, условий осуществления трудовой деятельности, а также прав и обязанностей, предусмотренных законодательством государства трудоустройства[[131]](#footnote-131).

В сфере социального обеспечения закрепляются права на получение бесплатной скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах) для трудящихся государств-членов и членам семей в том же порядке и на тех же условиях, что и гражданам государства трудоустройства[[132]](#footnote-132), а дети трудящегося государства-члена, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства[[133]](#footnote-133). Следует отметить, что продолжение лечения при отсутствии непосредственной угрозы жизни пациента или здоровью окружающих оплачивается непосредственно пациентом или из иных источников, не запрещенных законодательством государства трудоустройства (к иным источникам, по всей вероятности, относятся страховые организации), по тарифам или договорным ценам[[134]](#footnote-134).

Что касается пенсионного обеспечения граждан государств-членов ЕАЭС, то эта часть социального обеспечения регулируется Соглашением о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза 2019 года, которое закрепляет равные условия и порядок для трудящихся в области формирования пенсионных прав, а также реализации права на назначение и выплату пенсии самому трудящемуся и членам его семьи[[135]](#footnote-135). Однако данное Соглашение распространяет свое действие только на пенсии, назначаемые и выплачиваемые на основании стажа работы, приобретенного после вступления в силу Соглашения, если же стаж работы приобретен до его вступления в силу, в отношении назначения и выплаты пенсий продолжают действовать Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г. и Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о сотрудничестве в области социального обеспечения от 24 января 2006 г.[[136]](#footnote-136)

2.2 Особенности национального регулирования в странах-участницах Евразийского экономического союза

2.2.1 Конституции стран-членов ЕАЭС

Прежде чем начать рассмотрение национального трудового законодательства в Армении, Беларуси, Казахстане, Киргизии и России, следует сделать важную оговорку и согласиться с мнением профессора Томашевского о том, что трудовое законодательство основывается на нормах Конституции, но сама Конституция не входит в трудовое законодательство[[137]](#footnote-137).

Принцип свободы труда закреплен в каждой из Конституций стран-участниц ЕАЭС, однако это закрепление имеет некоторые особенности: согласно п. 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. В Конституции Армении речь идет не о свободном труде, а о праве каждого на свободный выбор труда[[138]](#footnote-138). Тот же подход разделяет Конституция Казахстана, провозглашающая право каждого на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии[[139]](#footnote-139). Конституция Кыргызстана в свою очередь объединила в одной статье сразу несколько норм-принципов, касающихся свободы труда:

* право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий;
* право на охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
* право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума[[140]](#footnote-140).

Уникальным в сравнении с указанными выше нормами является подход белорусской Конституции, провозгласившей в ч.1 ст.41 право граждан Республики Беларусь на труд. При этом под правом на труд понимается наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть 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. Данное право носит абсолютный характер — в связке с данной нормой отсутствует обязанность государства предоставить каждому гражданину Республики Беларусь работу. Государство лишь создает условия для полной занятости, а в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом[[141]](#footnote-141).

Большинство конституций стран-членов Союза в той или иной формулировке запрещают принудительный труд, за исключением Конституции Кыргызстана. Конституции Армении[[142]](#footnote-142) и России[[143]](#footnote-143) достаточно лаконичны в данном вопросе: констатируют, что принудительный труд запрещен, в то же время Конституция Казахстана предусматривает случаи, когда принудительный труд допускается: только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения[[144]](#footnote-144). Конституция Беларуси также совместила запрет на принудительный труд, указав на некоторые исключения, сходные с Основным Законом Казахстана[[145]](#footnote-145).

Особенностью Конституции Армении является включение в текст норм, касающихся института трудового договора: так, запрещается прием на постоянную работу детей в возрасте до 16 лет; порядок и условия их приема на временную работу устанавливаются законом[[146]](#footnote-146). В трудовом законодательстве же Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России не исключается постоянной занятости несовершеннолетних, в том числе детей с 14 до 16 лет.

Каждая из Конституций стран-членов ЕАЭС закрепляет право на справедливую оплату труда с некоторыми отличиями в формулировках: так, по Конституции Армении «каждый работник имеет право на справедливую и не ниже установленного законом минимального размера оплату труда»[[147]](#footnote-147), а в Конституции России закрепляется, что «каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда»[[148]](#footnote-148) и в ст. 7 говорится о том, что устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, а также охраняются труд и здоровье людей[[149]](#footnote-149). В Конституции Республики Беларусь 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[[150]](#footnote-150). Тут необходимо отметить, что белорусский законодатель устанавливает хоть и абстрактную («не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование»), но все же более высокую планку стандарта оплаты труда — необходимо учитывать также характер достойного существования не только работника, но и членов его семьи (с учетом иждивенцев). В той же статье Конституция Беларуси закрепляется принцип гендерного и возрастного равенства в отношении вознаграждения за труд равной ценности[[151]](#footnote-151). Конституция Казахстана формулирует право на справедливую оплату труда достаточно лаконично: «каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации»[[152]](#footnote-152). Уникальным является подход Конституции Кыргызстана, закрепляющий право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума[[153]](#footnote-153). De jure такой подход представляется удачным решением, однако de facto в государствах-членах ЕАЭС (включая и Кыргызстан) размеры минимального размера оплаты труда не достигают не только величины прожиточного минимума, но порой и уровня крайней бедности[[154]](#footnote-154).

Право на отдых зафиксировано во всех сравниваемых конституциях, при этом в текстах конституций делается отсылка, что вопросы установления продолжительности рабочего времени, выходных дней и ежегодно оплачиваемого отпуска устанавливаются на уровне законов. Исключение составляет Конституция Беларуси, закрепляющая рабочую неделю не более 40 часов, а также гарантирующая работающим по найму сокращенную продолжительность работы в ночное время, предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков и дней еженедельного отдыха[[155]](#footnote-155).

Коллективное трудовое право закрепляется двумя конституционными правами — правом на объединение, в том числе в профессиональные союзы, и правом на забастовку[[156]](#footnote-156). Конституция Беларуси выделяет также право на заключение коллективных договоров, соглашений[[157]](#footnote-157). Конституции России[[158]](#footnote-158) и Казахстана[[159]](#footnote-159) провозглашают право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом (федеральным законом) способов их разрешения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что подавляющее большинство конституционных норм о труде находят свое детальное регулирование в отраслевом законодательстве. Однако, в некоторых случаях в законах предусматриваются отступления от гарантий конституций, которые необходимо отметить в данном параграфе.

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.[[160]](#footnote-160) 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.[[161]](#footnote-161)), а также в ст. 13 Трудового кодекса Беларуси. При этом законодательством Республики Беларусь делаются следующие отступления от этого принципа:

* дисциплинарные переводы работников. 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[[162]](#footnote-162);
* временные переводы без письменного согласия работника в связи с производственной необходимостью, под которой, в частности, понимается замещение временно отсутствующего работника[[163]](#footnote-163);
* неограниченное использование работодателями Беларуси контрактной системы найма (контракты — это трудовые договоры, заключаемые в письменной форме на определенный в них срок и содержащие особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде)[[164]](#footnote-164). Более 80 % лиц, работающих по найму, приняты по срочным трудовым контрактам, менее 20% — по трудовым договорам с неопределенным сроком[[165]](#footnote-165). При этом сфера применения контрактов не ограничена. Данная практика по сути ограничивает право работника на увольнение по собственному желанию (ст. 40 ТК Беларуси распространяется только на трудовые договоры с неопределенным сроком).

Что касается права на свободу объединения, то в законодательстве Республики Беларуси и Казахстана установлены ограничения, противоречащие контитуционным нормам, а также нормам международного права о труде. Так, в части соблюдения Конвенций МОТ № 87 и № 98 Республика Беларусь обсуждалась в Комитете МОТ по расследованию[[166]](#footnote-166). 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» 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»[[167]](#footnote-167). Следует отметить, что Декрет Президента Республики Беларусь от 02.06.2015 № 4, 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[[168]](#footnote-168).

По мнению казахстанского ученого Е. Н. Нургалиевой, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июля 2014 г. устанавливаются ряд ограничений принципа свободы объединения:

* 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)[[169]](#footnote-169).

Немало проблем отмечается также с реализацией права на забастовку в странах-членах ЕАЭС. Так, процедура проведения забастовки, указанная в ст. 388-399 ТК Беларуси настолько сложна, что, как отмечает профессор Томашевский К. Л. за период с 2002 по 2017 гг. «в Республике Беларусь не было зарегистрировано ни одной забастовки, хотя предзабастовочные волнения все же наблюдались»[[170]](#footnote-170). 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»[[171]](#footnote-171). 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 писали А. М. Куренной[[172]](#footnote-172), Е. С. Герасимова, Н. Л. Лютов[[173]](#footnote-173), B. Н. Сафонов[[174]](#footnote-174), Т. А. Сошникова[[175]](#footnote-175) и другие ученые, но законодательство РФ о забастовках по-прежнему содержит массу ограничений, запретов, в том числе в отношении забастовок солидарности.

Как пример, вопрос о реализации права на забастовку работников железнодорожного транспорта в России поднимался на уровне МОТ еще в 2004 году[[176]](#footnote-176) и вновь рассматривался в деле *Ognevenko v. Russia* в ЕСПЧ. Суд отмечает, что как МОТ, так и Европейский консорциум социологических исследований (ECSR) регулярно критиковали российское законодательство, запрещающее право железнодорожников на забастовку […] Даже если предположить, что железнодорожный транспорт является важной услугой, серьезные ограничения, такие как полный запрет права на забастовку в отношении определенных категорий железнодорожных работников, все равно потребуют убедительных доказательств от государства, чтобы оправдать их необходимость. Хотя остановка работы на железнодорожном транспорте, очевидно, может привести к негативным экономическим последствиям, Суд не может согласиться с тем, что этого будет достаточно для оправдания полного запрета на определенные категории права железнодорожников на забастовку; любая забастовка подразумевает определенные экономические потери, но из этого не следует, что любая забастовка может быть запрещена из-за риска этих потерь. МОТ также не считает негативные экономические последствия достаточным основанием для полного запрета права на забастовку[[177]](#footnote-177).

Таким образом, необходимо отметить, что в отраслевом законодательстве существует немало отступлений от конституционных норм, закладывающих основы трудового права. Это должно служить предметом внимательного изучения со стороны как законодателя, так и органов конституционного контроля.

2.2.2. Трудовые кодексы государств-членов ЕАЭС

Прежде чем переходить к рассмотрению особенностей регулирования трудовых отношений в ТК каждой из стран-участниц ЕАЭС, стоит подчеркнуть положение данных кодексов в системе нормативно-правовых актов.

В Трудовых кодексах четырех из пяти государств-членов ЕАЭС (за исключением России) не отражена коллизионная норма о приоритете ТК по отношению к другим законам и иным нормативным правовым актам. Несмотря на то, что в законах о правовых актах наличествуют общие правила определения иерархии[[178]](#footnote-178), целесообразнее было бы включить норму о приоритете ТК по отношению к иным законам и нормативным правовым актам. Тем более, что на практике в данных странах возникают вопросы о применении норм о регулировании труда при параллельном существовании с ТК Беларуси временных декретов, имеющих силу закона, и обязательных к применению указов Президента Республики Беларусь в сфере контрактной системы найма, содержащих коллизии с предписаниями закона; существовании в Казахстане наряду с ТК указов Президента Республики Казахстан, имеющих силу конституционного закона; параллельном с ТК Армении действии имеющих силу закона постановлений Правительства Республики Армения, содержащих нормы трудового права, и т.д.

Следующим, что необходимо отметить, является полнота регулирования отношений, входящих в предмет трудового права, в рамках Трудовых кодексов.

Так, в Трудовом кодексе Республики Беларусь отсутствуют регулирование вопросов занятости, хотя они и относятся к предмету регулирования ТК[[179]](#footnote-179), и регулирование определения правового статуса и деятельности профсоюзов[[180]](#footnote-180). Данные отношения регулируются отдельными законами: О занятости населения Республики Беларусь 2006 г. и 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 работников и самозащите их трудовых прав.

Как отмечал белорусский ученый Островский Л. Я., в структуре Трудового кодекса Беларуси одним из существенных недостатков является наличие множества отсылочных норм[[181]](#footnote-181). Это в том числе ярко видно на примере статьи 58, делающей отсылку на иные законодательные акты в вопросе условий индексации заработной платы; а также ст. 155 устанавливающей, что перечни организаций и должностей служащих, а также категорий работников с продолжительностью основного отпуска более 24 календарных определяются Правительством Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Следует также упомянуть, что Законом от 20 июля 2007 г. № 272-З были исключены целые главы, например, глава 38 об ответственности нанимателей за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

Если говорить о других кодексах государств-членов ЕАЭС, то в Трудовом кодексе Кыргызстана оказались не урегулированы осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства (есть лишь норма-отсылка к иному законодательству, что должно регулировать отношения по общественному контролю[[182]](#footnote-182)), правовой статус профсоюзов и объединений работодателей.

Трудовой кодекс Армении не в полной мере регулирует отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров, а также в нем вообще отсутствует самостоятельный раздел или хотя бы глава об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников (несовершеннолетних, женщин и лиц с семейными обязанностями, инвалидов и др.).

Согласно ст.8 ТК Казахстана, кодекс регулирует следующие отношения:

1. трудовые;
2. непосредственно связанные с трудовыми;
3. социального партнерства;
4. по безопасности и охране труда[[183]](#footnote-183).

Согласно мнению Надировой А. К., данная норма сформулирована не совсем удачно, поскольку отношения по безопасности и охране труда полностью охватываются трудовыми отношениями, а отношения по социальному партнерству традиционно относятся к отношениям, тесно или непосредственно связанным с трудовыми[[184]](#footnote-184). Также в ТК Казахстана исследователями отмечаются такие системные ошибки, как включение норм административного права — глава 2 «Государственное регулирование в области трудовых отношений», посвященная компетенции республиканских и местных государственных органов —, и отсутствие регулирования отношений по занятости, правового статуса профсоюзов и объединений работодателей, отношений по обеспечению персональных данных работников и самозащиты трудовых прав[[185]](#footnote-185).

Более полное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений представлено в действующей редакции ТК РФ, хотя и он не лишен некоторых недостатков.

Теперь стоит обратиться к особенностям регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений непосредственно в Трудовых кодексах.

Принципы трудового права помимо Конституций стран содержатся в их Трудовых кодексах:

* ст.3 ТК Армении «Принципы трудового законодательства», содержащая 10 основных принципов трудового законодательства;
* ст.2 ТК Кыргызстана «Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений», включающая в себя 17 принципов;
* ст.4 ТК Казахстана «Принципы трудового законодательства Республики Казахстан», которая касается 11 принципов трудового права;
* ст.2 ТК России «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», сформулировавшая 19 принципов трудового права.

ТК Беларуси единственный не содержит отдельной статьи, содержащей систему отраслевых принципов, однако в кодексе закреплены принципы запрещения принудительного труда[[186]](#footnote-186), запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений[[187]](#footnote-187) и основные принципы социального партнерства[[188]](#footnote-188).

Теперь стоит перейти к рассмотрению конкретного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в Трудовых кодексах каждой из стран.

ТК России не содержит в себе каких-либо революционных норм — российское законодательство по своим основным параметрам не противоречит международным трудовым стандартам. Однако основным недостатком является то, что государство, уходя от «излишнего» вмешательства, оставляет работников практически один на один с работодателем. Перед законодателем стоит задачи формирования обновленного трудового законодательства, улучшения правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (вместе с законодательством о занятости, социальной защите, социальном страховании, пенсионном обеспечении и т. д.).

Белорусское трудовое законодательство в первоначальном варианте предусматривало принятие рыночно ориентированного кодекса-энциклопедии, однако впоследствии проект ТК был существенно сокращен и сближен с проектом Трудовым кодексом РФ и в таком варианте принят в 1999 г.[[189]](#footnote-189)

Особенностью ТК Беларуси является то, что в нем впервые были кодифицированы нормы об особенностях регулирования труда работников отдельных отраслей экономики и отдельных профессий, труда работников, принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС и приравненных к ним лиц[[190]](#footnote-190), а также труда работников, проживающих (работающих) на территории радиоактивного загрязнения[[191]](#footnote-191).

Для сравнения Трудового кодекса Республики Беларусь с иными ТК необходимо также отметить следующее: в перечне отношений, регулируемых этим кодексом, названы отношения по государственному социальному страхованию[[192]](#footnote-192). ТК других стран-участниц ЕАЭС не относят данные отношения к предмету регулирования трудового законодательства. В то же время в ТК РБ отсутствуют нормы о самозащите, присутствующие в других ТК государств-членов ЕАЭС (кроме ТК Казахстана). Своеобразным является также признание разновидностью срочного трудового договора — контракта[[193]](#footnote-193), который исключена в других ТК стран-членов ЕАЭС. Специфичен ТК Беларуси и тем, что содержит нормы об основаниях недействительности трудового договора — в ТК государств ЕАЭС нормы о недействительности трудового договора наиболее полно представлены только в ТК Беларуси и Кыргызстана. В сущности это рецепция гражданско-правовых конструкций о недействительности сделок под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств; без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор); с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия; с лицом моложе четырнадцати лет; с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя)[[194]](#footnote-194).

Следующим стоит рассмотреть Трудовой кодекс Кыргызстана. Одним из базовых отличий его от ТК государств-членов Союза является отсутствие регулирования коллективных трудовых отношений, правового обеспечения занятости и безработицы. Регулирование данных отношений посвящены специальные законы: «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», «О профессиональных союзах», «О содействии занятости» и др. (об этом подробнее в §2.2.3).

Особенностью защиты трудовых прав, разрешения трудовых споров и ответственности за нарушение трудового законодательства в ТК Кыргызстана является то, что нормы значительно усиливают полномочия соответствующих органов и некоторых должностных лиц по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. Так государственные инспекторы труда при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке[[195]](#footnote-195). При этом инициатива может исходить как от самого инспектора, так и от профсоюзного органа, работника или иного лица.

Наиболее значимым в порядке разрешения трудовых споров является возможность прямого обращения в суд, минуя комиссию по трудовым спорам[[196]](#footnote-196). Что касается коллективных трудовых споров, то можно выделить следующие особенности: во-первых, спор может быть вызван отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях[[197]](#footnote-197); во-вторых, по сравнению с предыдущими редакциями были внесены изменения в субъектный состав — если ранее это были профсоюзы или иные представительные органы работников предприятия (их объединения), то на сегодняшний день это работники и их представители[[198]](#footnote-198); в-третьих, в предыдущем ТК отсутствовала норма о запрете локаута[[199]](#footnote-199).

Своеобразием отличается структура ТК Армении — нетрадиционность кодекса заключается в том, что он состоит только из 3 разделов: «Общие положения», «Коллективные трудовые отношения», «Индивидуальные трудовые отношения». На уровне принципов только ТК Армении содержит в себе принцип стабильности трудовых отношений[[200]](#footnote-200). Трудовой кодекс также предусматривает применение трудового права по аналогии, что является уникальным по отношению к ТК других стран ЕАЭС[[201]](#footnote-201).

Оригинальным является также закрепление статуса коллектива работников: «коллектив составляют все работники, находящиеся в трудовых отношениях с работодателем»[[202]](#footnote-202). Коллектив может принимать свои постановления на собраниях, созванных в структурных и выделенных подразделениях организации — по совокупности голосов, полученных в итоге голосования[[203]](#footnote-203); по принятому большинством голосов участников собрания (делегатов конференции) решению постановления собрания (конференции) работников могут приниматься тайным голосованием[[204]](#footnote-204). Для принятия решения необходимо, чтобы за проголосовало больше половины участников[[205]](#footnote-205). Статус коллектива работников на сегодняшний день закреплен только в ТК Армении, что является существенным недостатком при регулировании подобных правоотношений в связи с лишь частичной регуляцией.

Уникален также подход Армении в плане включения некоторых гражданско-правовых механизмов защиты субъективных прав: признания права; восстановления положения, существующего до нарушения права: предотвращения или прекращения действий, нарушающих право либо создающих угрозу для его нарушения; признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления; неприменения судом противоречащего закону акта государственного органа и органа местного самоуправления; самозащиты права; принуждения к выполнению обязанности в натуре; получения возмещения ущерба; взыскания штрафа (неустойки); прекращения или изменения правоотношения; других способов, предусмотренных законом[[206]](#footnote-206).

Специфическим является также понятийный аппарат, используемый Трудовым кодексом Армении. Им вводится такое понятие как «незаконная работа». Под незаконной работой понимается:

1. работа, которая выполняется без заключения трудового договора, несмотря на наличие признаков трудового договора, установленных статьей 83 настоящего Кодекса;
2. работа, выполняемая на основании трудового договора, заключенного с нарушением настоящего Кодекса, закона и иных правовых актов[[207]](#footnote-207).

Допустившие выполнение незаконных работ и (или) принуждающие к незаконной работе работодатели или их представители несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Армения, а также компенсируют лицам, выполняющим такую работу, ущерб, причиненный в ходе выполнения такой работы не по вине работника[[208]](#footnote-208).

Также ТК Армении устанавливает понятие грубого нарушения трудовой дисциплины — нарушение, вследствие которого грубо нарушаются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего распорядка организации. При этом к подобным нарушениям относятся: совершение действий, попирающих конституционные права граждан; разглашение государственных, служебных, коммерческих или технологических секретов или сообщение о них конкурирующей организации; использование должностного положения в целях получения незаконных доходов для себя и иных лиц и по другим побудительным причинам, а также проявление произвола; нарушение равноправия женщин и мужчин или сексуальное преследование в отношении сотрудников, подчиненных или выгодополучателей; нахождение в месте работы под воздействием алкогольных напитков, наркотических средств или психотропных веществ; неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены) по неуважительной причине; отказ от обязательного медицинского обследования[[209]](#footnote-209).

Последний из рассматриваемых трудовых кодексов — Трудовой кодекс Казахстана. Принятый в 2015 г., он более походит на кодекс-конституцию, определяющую лишь базовое регулирование.

Новеллой ТК Казахстана можно назвать ст.26, систематизирующую запреты и ограничения на заключение трудового договора и трудоустройство: кроме традиционных ограничений, касающихся ограничений по применению труда лиц, не достигших 18 лет, на производствах с тяжелыми видами работ, а также с вредными и/или опасными условиями труда, ограничиваются или запрещаются заключение трудового договора и трудоустройство иностранцев и лиц без гражданства, временно пребывающих на территории Республики Казахстан, иностранных студентов и стажеров, временно пребывающих на территорию Республики Казахстан, на выполнение работ (оказание услуг) в домашнем хозяйстве одним работодателем-физическим лицом, на трудоустройство в коммерческие организации и госпредприятия[[210]](#footnote-210).

Следует отметить норму об условиях неконкуренции, в которой по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю[[211]](#footnote-211). В договоре о неконкуренции устанавливаются ограничения и условия их принятия, а также может устанавливаться компенсация на период действия этого условия, за исключением случаев, когда условие о неконкуренции предусмотрено законодательством Республики Казахстан[[212]](#footnote-212).

Также, среди особенностей ТК Казахстана, можно выделить норму о регулировании дистанционной работы — особой формы осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий[[213]](#footnote-213). Регулирование дистанционной формы работы закрепляется также только в ТК России.

2.2.3 Некодифицированные законы

Нормы о труде в странах-членах Евразийского экономического союза содержатся не только в Трудовых кодексах, но, зачастую, конкретизируются в некодифицированных законодательных актах. Так, в Армении труд регулируется следующими законами:

* «О профессиональных союзах» от 05.12.2000 № ЗР-135;
* «О праздниках и памятных днях Республики Армения» от 06.01.2001 № ЗР-200;
* «О занятости» от 28.12.2013 № ЗР-152;
* «Об оплате труда лиц, занимающих государственные должности» от 28.12.2013 № ЗР-157.

В Беларуси к законам, регулирующим трудовые отношения, относятся::

* Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII «О профессиональных союзах»;
* Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-3 «Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы»;
* Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь»;
* Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-3 «Об охране труда»;
* Закон Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 «О внешней трудовой миграции».

В Республике Казахстан к числу законов о труде относятся законы:

* «О праздниках в Республике Казахстан» от 13.12.2001 № 267-II;
* «О профессиональных союзах» от 27.06.2014 № 211-V;
* «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях» от 19.05.2015 № 314-V;
* «О занятости населения» от 06.04.2016 № 482-V.

В Кыргызстане к законам о труде относятся законы:

* «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья и отдаленных труднодоступных зонах» от 28.06.1996 № 33;
* «О профессиональных союзах» от 16.10.1998 № 130;
* «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике» от 25.07.2003 № 154;
* «Об охране труда от 01.08.2003 № 167»;
* «Об объединениях работодателей» от 22.05.2004 № 66;
* «О коллективных договорах» от 31.08.2004 № 164;
* Кодекс Кыргызской Республики о детях от 31.05.2012;
* «О содействии занятости населения» от 03.08.2015 № 214.

Основополагающими законами, регулирующими отношения в сфере труда, в Российской Федерации являются:

* Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;
* Закон РФ от 19 февраля 1993 г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
* Федеральный закон от 1 мая 1999 г. №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
* Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ «Об объединениях работодателей»;
* Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»;
* Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и др.

Необходимо отметить, что, в отличие от других стран Союза, Россия имеет федеративное устройство (остальные члены ЕАЭС — унитарные государства). В России трудовое законодательство находится в совместном ведении РФ и субъектов[[214]](#footnote-214), при этом важным условием является то, что законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить Трудовому Кодексу и иным федеральным законам[[215]](#footnote-215).

Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ по кругу вопросов предусмотрено в ст.6 ТК РФ. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации[[216]](#footnote-216).

Не вдаваясь в подробный разбор каждого национального закона, принятого в Евразийском экономическом союзе, необходимо отметить следующее:

* Во-первых: принятие отдельных законов, а не включение соответствующих норм в Трудовые кодексы, объясняется тем, что данные институты, например, регулирование деятельности профсоюзов или занятости, являются межотраслевыми и требуют включения не только механизмов трудового права, но и административного, а также права социального обеспечения;
* Во-вторых: во всех пяти странах-участницах ЕАЭС полно урегулированы правовой статус профсоюзов и отношения в сфере занятости населения, для чего были приняты отдельные законы;
* В-третьих: правовой статус объединения работодателей урегулирован только в двух из пяти государств-членов Союза. Несмотря на то, что отдельные нормы о регулировании правового положения объединения работодателей рассредоточены по разным главам и статьям ТК Армении, Беларуси и Казахстана, вряд ли можно говорить об отсутствии пробела в трудовом праве указанных стран;
* В-четвертых: что касается института времени отдыха, то в двух из пяти стран-членов ЕАЭС приняты отдельные законы, определяющие государственные (национальные) праздники, праздничные дни, являющиеся нерабочими — в Армении и Казахстане. В Республике Беларусь право устанавливать государственные праздники и праздничные дни и объявлять их нерабочими делегировано Президенту Республики[[217]](#footnote-217). Так, в Беларуси действует Указ Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь». Иной подход избрали законодатели России и Кыргызстана, закрепив перечень нерабочих праздничных дней непосредственно в ТК[[218]](#footnote-218). Закрепление норм о нерабочих праздничных днях в Трудовом кодексе является более оптимальным, поскольку данный перечень носит устойчивый характер, имеет прямое отношение к трудовым отношениям и связан с реализацией работниками права на отдых;
* В-пятых: в трех из пяти государств-членов Евразийского экономического союза (в Беларуси, Кыргызстане и России) институт охраны труда регулируется отдельными законами. При этом в Беларуси и Кыргызстане охране труда посвящаются также нормы ТК. Трудовой кодекс Казахстана[[219]](#footnote-219) и Трудовой кодекс Армении[[220]](#footnote-220) достаточно объемно регулируют отношения по охране труда. Наиболее оптимальным подходом представляется подход белорусских и киргизских законодателей, поскольку позволяет применить в охране труда не только механизмы трудоправового регулирования, но также и административного и права социального обеспечения для наиболее эффективной защиты прав и интересов работников и иных граждан, привлекаемых к работе, в том числе в рамках гражданско-правового договора.

Все законы, как Трудовые кодексы, так и иные законы, регулируют наиболее значимые общественные отношения в сфере труда и носят наиболее общий характер. Из этого исходит потребность в более детальном регулировании, которое спущено на уровень подзаконных нормативных актов.

2.2.4 Подзаконные нормативные правовые акты. Соглашения и коллективные договоры. Локальные нормативные акты

В развитие положений законов о труде на территории стран-членов Евразийского экономического союза был принят ряд подзаконных нормативно-правовых актов, в числе которых акты, принятые Президентами соответствующих стран, их Правительствами и профильными министерствами. Перечень их достаточно широк, поэтому в рамках данного исследования следует ограничиться общей характеристикой принятых актов.

В Армении на уровне Президента и Правительства не принималось значимых нормативно-правовых актов в исследуемой теме.

В Беларуси были приняты:

* временные декреты Президента Республики Беларусь: от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;
* директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 (ред. от 12.10.2015) «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»
* указы Президента Республики Беларусь: от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь», от 10.05.2011 № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда»;
* постановление Совета Министров Республики Беларусь: от 02.08.1999 № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» и др

При этом для Беларуси необходимо оговориться, что, в связи с недавними изменениями Конституции РБ, из ее текста были удалены спорные нормы, которые могли двояко толковать статус временных декретов, в том числе в плане уравнивания их по юридической силе с законами в связи с расплывчатой формулировкой 137 статьи Конституции («в случае расхождения декрета или указа с законом закон имеет верховенство лишь тогда, когда полномочия на издание декрета или указа были предоставлены законом»)[[221]](#footnote-221). В связи с положением нормы ст.142: «Декреты Президента, изданные до вступления в силу изменений и дополнений Конституции, применяются до признания их утратившими силу законами. Положения соответствующих декретов имеют приоритет по отношению к принятым до их издания положениям законов»[[222]](#footnote-222), остается открытым вопрос, какое место впоследствие займут акты Президента в иерархии НПА, поскольку однозначного нормативного закрепления взамен так и не появилось, а практика носит противоречивый характер[[223]](#footnote-223).

В Казахстане были приняты следующие значимые нормативно-правовые акты, среди которых такие Постановления Правительства как:

* «Об утверждении Правил принятия нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда соответствующими уполномоченными органами» от 31.12.2015 № 1182;
* «Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству» от 31.12.2015 № 1183;
* «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» от 31.12.2015 № 1193 и др.

В Кыргызстане:

* указ Президента Кыргызской Республики от 01.08.2000 № 196 «Об условиях оплаты труда государственных служащих» (с грифом «Для служебного пользования»);
* 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 учреждения, подведомственные государственным органам исполнительной власти»; от 12.03.1999 № 145 «Об утверждении примерных форм трудового договора и записки от отпуске»; от 24.07.2003 № 462 «Об утверждении формы трудовой книжки, формы вкладыша в трудовую книжку и Порядка ведения трудовых книжек».

В России:

* указ Президента РФ: от 25.07.2006 № 763 «О денежном содержании федеральных государственных гражданских служащих»;
* 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; 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».

Профильные министерства труда и социальной защиты в каждой стране-члене ЕАЭС также приняли множество постановлений в рамках своей компетенции, утвержденной на основании положений, принятых Постановлениями Правительств соответствующих государств. Так, например, акты Министерства труда и социальной защиты РФ устанавливают некоторые условия труда (например режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных категорий работников[[224]](#footnote-224)), определяют типовые нормы труда, утверждают единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей национальной экономики[[225]](#footnote-225). Также нормы труда могут устанавливать акты других министерств и ведомств[[226]](#footnote-226).

Из-за особенности федеративного устройства, в России органы местного самоуправления тоже имеют право принимать нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции[[227]](#footnote-227).

Особое место занимают акты социального партнерства. В законодательстве Беларуси, России, Казахстана и Кыргызстана используются как понятие соглашения о социальном партнерстве[[228]](#footnote-228), так и понятие коллективного договора[[229]](#footnote-229). В законодательстве Армении эти понятия отождествляются и именуются коллективными договорами[[230]](#footnote-230). Отличительной особенностью ТК Беларуси и Кыргызстана является особенное подчеркивание, что коллективный договор — это локальный нормативный акт. ТК Армении определяет коллективный договор через понятие «соглашение»[[231]](#footnote-231), а в России и Казахстане к обоим категориям (и коллективному договору[[232]](#footnote-232) и соглашению[[233]](#footnote-233)) применяется определение «правовой акт».

Что касается предмета регулирования коллективного договора, то в белорусском законодательстве к нему относятся «трудовые и социально-экономические отношения»[[234]](#footnote-234), в ТК РФ[[235]](#footnote-235), Кыргызстана[[236]](#footnote-236) и Казахстана[[237]](#footnote-237) — это «социально-трудовые отношения», армянский законодатель вообще его не описывает. Предмет же регулирования соглашений и вовсе отличается от кодекса к кодексу.

Уникальным источником, отличающим трудовое право от иных отраслей, являются локальные нормативные акты (локальные нормативно-правовые акты в Беларуси, акты работодателя — в Армении и Казахстане).По мнению Профессоров Лушникова А. М. и Лушниковой М. В. процесс создания данных актов по своей сути являются отражением власти работодателя[[238]](#footnote-238). В связи с либерализацией законодательства в сфере труда все большая часть отношений начинает регулироваться именно этим источником. Хотя локальные нормативные акты, как правило, принимаются с учетом мнения представительного органа работников[[239]](#footnote-239), эффективного учета мнения работников на практике не происходит, поскольку требуется только формальное принятие к сведению.

В целом можно сделать вывод о формальной схожести источников трудового права стран-ЕАЭС за исключением лишь некоторых особенностей, в том числе в понятийном аппарате.

Глава 3: Тенденции и проблемы развития регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений

3.1 Проблемы эффективности применения норм международного трудового права

Одной из важных проблем современного регулирования труда является эффективное применение в том числе международных стандартов. Эффективность непосредственного применения и даже принятия обязательств через ратификацию во многом зависит от экономического положения конкретной страны. Это было продемонстрировано в исследовании профессора Лютова Н. Л.[[240]](#footnote-240), которое посвящено данной теме.

Так, было отмечено, что в период с 1970 по 2012 гг. среднее количество ратификаций, приходящихся на одну страну, стабильно увеличивалось до начала 2000-х гг. после чего фактически стабилизировалось и составило 41,5 в 2012 г. против 26 в 1970 г.[[241]](#footnote-241) При этом за более чем сорок лет степень вовлеченности государств в процесс ратификации оставалась практически неизменной. На это соотношение не повлияло ни существенное увеличение государств-членов после распада СССР, ни кампания МОТ, направленная на продвижение в приоритетном порядке ратификации восьми фундаментальных конвенций[[242]](#footnote-242).

Отдельные вопросы возникали к самой кампании по продвижению ратификаций фундаментальных конвенций, поскольку, как указывалось учеными, иные нормы, за исключением четырех особо важных стандартов, оказались на положении «второсортных»[[243]](#footnote-243). Динамика ратификаций демонстрирует, что кампания по ратификации принесла разовый успех, продолжавшийся в течение пяти лет, а затем последовала стабилизация, несмотря на то, что кампания не прекращена, и МОТ продолжает активную работу в этом направлении[[244]](#footnote-244). Как отмечается, маленькие и более бедные государства менее охотно ратифицируют международные конвенции, поскольку это создает для их бюрократического аппарата более существенную нагрузку по отчетности, связанной с соблюдением данной конвенции, чем для богатого крупного государства[[245]](#footnote-245). Отмечается, что заявленная цель по ратификации фундаментальных конвенций представляется недостижимой, поскольку ей препятствует целый комплекс проблем: от политических и юридических — нежелание принимать на себя обязательства от влиятельных государств и спорный статус некоторых государственно-территориальных образований —, до чисто технических — большое количество государств-членов, в том числе карликовых[[246]](#footnote-246).

Говоря о количественном критерии эффективности, в отношении принятия конвенций МОТ сложилась следующая ситуация:

1. Конвенции, посвященные охране труда и вопросам труда отдельных категорий работников являются самыми ратифицируемыми в сравнении с иными группами конвенций[[247]](#footnote-247);
2. Труднее всего согласовать содержание конвенций о свободе объединения, хотя данная группа лидирует и по темпу, и по общему количеству ратификаций среди нефундаментальных конвенций. При этом для всех конвенций и рекомендаций МОТ о свободе объединения характерно выхолощенное и абстрактное содержание. Достаточно сказать, что в них прямо не закрепляется даже право на забастовку, более конкретные положения о свободе объединения закрепляются только в актах их аутентичного толкования контрольными органами[[248]](#footnote-248). Фундаментальные же конвенции о свободе объединения ратифицируются хуже всех других фундаментальных конвенций[[249]](#footnote-249);
3. Непосредственно за нефундаментальными конвенциями о свободе объединения по общему количеству и темпу ратификации следует группа конвенций об оплате труда;
4. Наиболее низкий «удельный вес» актуальных конвенций среди всех тематических групп наблюдается у конвенций о рабочем времени и времени отдыха;
5. Среди нефундаментальных конвенций наиболее «слабая» группа — это конвенции о социальном обеспечении. Данная группа мала по численности (всего 5 конвенций) и имеет самые слабые показатели по общему количеству и темпу ратификаций. Заметным лидером этой группы является важнейшая конвенция МОТ по данному вопросу — № 102, но и ее темп ратификаций составляет лишь 0,78 в год[[250]](#footnote-250).

В литературе отмечается, что более богатые государства с большей готовностью ратифицируют конвенции МОТ[[251]](#footnote-251). Экономические исследования уже довольно давно продемонстрировали, что ратификация конвенций МОТ приводит к увеличению стоимости труда и социальных затрат в конкретной стране[[252]](#footnote-252), что может в том числе объяснить такую тенденцию принятия конвенций.

Если говорить об иных критериях эффективности, нежели чем темпы ратификации конвенций, то следующей проблемой, которую нужно осветить, становится гибкость применения международных норм в сфере труда.

Фактор гибкости может играть как роль повышения принятия и применения, так и снижения эффективности[[253]](#footnote-253). В нормотворческой деятельности МОТ гибкость с самого начала играла важную роль, поскольку приоритетом служит фактор принятия актов МОТ — так, ст.19 Устава МОТ предусматривает возможность принимать акты с учетом недостаточного уровня экономического развития или других специфических обстоятельств в отдельных странах участницах[[254]](#footnote-254). Как указывал один из директоров Международного бюро труда Д. Морзе: «Конвенция должна регулировать базовые вещи и не должна содержать жестких правил в отношении которых национальная практика может существенно различаться. Однако общий подход к конвенциям не должен приводить к тому, что конвенция утрачивает смысл своего существования»[[255]](#footnote-255). Для современных экспертов, участвующих в формулировке международных трудовых стандартов, существует специальное руководство по их подготовке, включающее специальный объемный раздел, посвященный «мерам гибкости, направленным на облегчение ратификации»[[256]](#footnote-256).

Одним из проявлений той самой гибкости может служить и расплывчатость и неопределенность формулировок[[257]](#footnote-257). Объясняется такой подход тем, что облегчает ратификацию странами, которые не считают себя связанными обязательствами договора, и, с другой стороны, эта расплывчатость может в будущем дать возможность для расширительного толкования. Однако, подобный подход на практике скорее будет обозначать лишь необязательность исполнения подобных положений.

Зачастую в международных договорах о труде применяются оценочные выражения: так, в конвенциях МОТ используются слова «адекватный», «уместный», «подходящий», «должный», «относящийся к делу», «соотносимый», «удобный», (не) совместимый, «удовлетворительный», «существенный» и другие, аналогичные им[[258]](#footnote-258). В руководстве МОТ по разработке актов рекомендуется избегать выражений «разумно», «насколько это практикуется», «возможно», «разумно практикуется»[[259]](#footnote-259), однако они употребляются и в новейших актах МОТ[[260]](#footnote-260).

Еще один пример обеспечения гибкости — установление обязанности для государства по постепенной реализацией положений Конвенции. Такой механизм задействован в Конвенции №138 о минимальном возрасте для приема на работу — для стран, чьи экономика и система образования недостаточно развиты могут, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный[[261]](#footnote-261), взамен базового минимального возраста в 15 лет[[262]](#footnote-262). Подобный подход неоднократно вызывал опасения, поскольку подобная гибкость может приводить к выработке субъективных критериев и использованию двойных стандартов (так было при обсуждении норм о социальном обеспечении в Конвенциях №102 и №183 на Международной конференции труда[[263]](#footnote-263)).

Исходя из изложенного, можно сделать вывод об ошибочности выбранной МОТ стратегии, подразумевающей излишнюю гибкость, что не способствует ни цели ратификации, ни исполнимости норм Конвенций.

Следующим аспектом, который необходимо рассмотреть в рамках темы данного параграфа, является осуществление контроля за соблюдением международных трудовых стандартов. Исторически, первой структурой, осуществляющей контроль за соблюдением данных стандартов, стала Международная организация труда, однако эффективность данного контроля вызывает определенные вопросы. Как иллюстрация — на 2000 год лишь 61,4% государств-членов МОТ исполняли свои обязательства в отношении докладов Международной организации труда о выполнении ратифицированных конвенций, причем значительная часть государств вообще не представляла никакой отчетности[[264]](#footnote-264).

Сама система процедур по осуществлению контроля носит не строго юридический, а скорее переговорный характер, что усиливается за счет трехсторонней структуры большинства контрольных органов[[265]](#footnote-265). При этом одна из наиболее жестких контрольных процедур — жалоба в Комиссию по рассмотрению жалобы по ст. 26 Устава — использовалась лишь однажды в отношении Чили, причем инициировалось все Административным советом МОТ, а не кем-либо из делегатов Международной конференции труда, профсоюзами или правительствами государств-участников[[266]](#footnote-266). Также ни разу не использовался механизм обращения в Международный суд ООН. По словам Свепстона Л. за время Холодной войны, когда сам факт существования МОТ и ее стандартов был противовесом советской системе, МОТ «обленилась», не имея достаточной мотивации для работы по контролю за применением своих стандартов[[267]](#footnote-267).

Еще одним ограничением по эффективному осуществлению контрольных процедур является отсутствие полномочий принудительного характера в отношении государств-членов Организации, что в том числе вызывает отрицательную оценку со стороны специалистов[[268]](#footnote-268). Основными процедурами контроля за соблюдением международных трудовых стандартов являются постоянная процедура надзора и процедура рассмотрения жалоб и представлений[[269]](#footnote-269), согласно которым МОТ может применять лишь политические рычаги давления, наиболее частым из которых стало придание огласке фактов нарушения государством международных трудовых стандартов.

Таким образом, следует констатировать, что соблюдение трудовых стандартов, эффективность их применения, во многом ушла в сторону мягкого права, что не способствует улучшению положения трудящихся, хотя бы на уровне исполнения норм международных договоров в рассматриваемой сфере.

3.2 Платформенная занятость

В последние шесть лет тема платформенной занятости является одной из самых обсуждаемых в трудовом праве; издано большое количество научных публикаций[[270]](#footnote-270) на данную тему. Платформенная занятость представляет собой одну из нестандартных форм занятости[[271]](#footnote-271). Среди специалистов по трудовому праву нет единой точки зрения по вопросу, является ли платформенная занятость абсолютно новой формой занятости или только новым этапом развития организации труда[[272]](#footnote-272). Не вдаваясь в подробности научной дискуссии вокруг этого вопроса, следует отметить следующие характерные признаки платформенной занятости:

1. платформенные компании позиционируют себя в качестве торговой площадки-посредника;
2. на практике платформенные занятые рассматриваются в качестве самозанятых;
3. провайдеры платформ стремятся избежать трудовой и социальной ответственности по отношению к платформенным занятым и рассмотрения их в качестве работодателей;
4. социальные риски переносятся с провайдеров платформ на платформенных занятых;
5. провайдеры платформ сознательно разбивают определенную работу на большое количество маленьких заданий, которые выставляются на платформе;
6. провайдеры платформ делают акцент на гибкости в организации работы и определении рабочего времени платформенных занятых;
7. информационные технологии, в том числе мобильное приложение и рейтинговые системы, являются неотъемлемой составной частью бизнес-модели платформенной занятости;
8. деятельность платформенных занятых контролируется при помощи информационных технологий; осуществляется «алгоритмический контроль», «алгоритмический мониторинг»[[273]](#footnote-273). Этот вид контроля является невидимым и постоянным;
9. использование провайдерами платформ информационных технологий ведет к информационной асимметрии; провайдеры платформ могут собирать большой объем информации о платформенных занятых и о том, каким образом последние оказывают услуги клиентам[[274]](#footnote-274).

На практике платформенные занятые часто рассматриваются в качестве самозанятых.

Следует обратить внимание на то, что перенос трудовых правоотношений в гражданско-правовую сферу стал довольно распространенной тенденцией[[275]](#footnote-275), что выражается в том числе подменой самозанятостью фактических трудовых отношений. В числе причин активного перехода в самозанятость из трудовых отношений в литературе называются:

* расширение списка регионов, в которых действует режим налога на профессиональный доход для самозанятых граждан;
* внедрение информационно-телекоммуникационных технологий, способствующих развитию нестандартных форм занятости;
* развитие сферы финтеха, появление новых платежных систем и сервисов;
* поиск людьми источников дохода, в том числе из-за коронавирусного кризиса;
* более гибкий подход компаний к планированию задач и затрат (запрос на сезонные проекты, под которые рационально привлекать самозанятых; необходимость привлечения на короткое время высококвалифицированных специалистов, если нужна сложная экспертиза в узкой области);
* все большее использование компаниями цифровых платформ для поиска фрилансеров с редкими талантами или навыками, которых сложно найти на традиционном рынке труда;
* меньшая заинтересованность молодежи в стабильном положении штатного работника, ориентация на гибкое управление своим графиком и свободу изменения географического положения[[276]](#footnote-276).

Рассмотрим регулирование самозанятых на примере России. Основой регулирования деятельности самозанятых является Федеральный закон «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» от 27.11.2018 № 422-ФЗ, однако в нем не дается понятия «самозанятый», а также не затрагиваются социально-трудовые аспекты их деятельности. Также четкое отграничение трудовых отношений от статуса самозанятости отсутствует в ТК РФ, что дает возможность для спекуляций со стороны «заказчиков».

Необходимо подчеркнуть, что работающий в статусе самозанятого оказывается в уязвимом положении, поскольку лишается социальных гарантий, в том числе по пенсионному страхованию, что в особенности актуализирует необходимость устранения пробела в правовом регулировании данной категории трудящихся. Тем более, что некоторые подвижки в данном направлении уже есть, пускай и со стороны исполнительной власти: в 2020 г. контролирующие органы стали проверять и штрафовать компании за «скрытые трудовые отношения», маскируемые под самозанятость[[277]](#footnote-277). В основном при оценке ситуации власти указывали на периодичность выплаты заработной платы, в отдельных случаях — что «заказчик является единственным у самозанятого гражданина».

Возвращаясь к платформенной занятости, то среди ученых еще не сложилось единого мнения насчет отнесения их деятельности к гражданско-правовой или трудовой, поскольку остаются открытыми вопросы о том, какой вид зависимости (личная или экономическая) появляется между провайдером платформы и платформенным занятым; является ли зависимость платформенного занятого от провайдера платформы новым видом экономической зависимости, или речь идет о новых признаках личной зависимости, то есть о новых признаках трудового правоотношения[[278]](#footnote-278).

На мой взгляд, все же наиболее близким к реальности является подход по отнесению этих отношений к трудовым правоотношениям, поскольку операторы платформ в одностороннем порядке определяют расценки работ и услуг, сроки и порядок выполнения работ или оказания услуг, а алгоритмический контроль заменяет собой личный контроль со стороны работодателя или его представителя и позволяет организовать трудовой процесс. В частности, при помощи алгоритмического контроля можно видеть, сколько заказов от клиентов принял и от скольких заказов отказался платформенный занятый, как долго в течение смены/дня он находился онлайн, насколько быстро и качественно выполнил работу, оказал услугу[[279]](#footnote-279); провайдер платформы по результатам мониторинга может поощрить платформенного занятого, обеспечив ему доступ к наиболее прибыльным заказам[[280]](#footnote-280), или, наоборот, наказать его путем отключения от платформы.

К тому же, среди прочих проблем исследователи указывают, что лица, работающие посредством платформ, часто выполняют работы и оказывают услуги без правового оформления таких отношений[[281]](#footnote-281); отсутствие четкого правового регулирования платформенной занятости (особенно транспортных и курьерских услуг с применением цифровых платформ) ведет к недобросовестной конкуренции со стороны платформенных компаний и нарушению трудовых прав платформенных занятых[[282]](#footnote-282). Кроме того, отмечаются высокие риски потери работы и одновременно низкий уровень социальной защищенности платформенных занятых[[283]](#footnote-283).

По результатам опроса исследовательского холдинга «Ромир», до 60% курьеров рассматриваемых сервисов доставки оформлены как самозанятые с учетом положений Федерального закона от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ[[284]](#footnote-284). Возможно предположить, что аналогичная ситуация вероятно наблюдается и в сервисах такси[[285]](#footnote-285).

Российские суды, при рассмотрении дел о правовом статусе водителей и курьеров, работающих через мобильные приложения, отказывали платформенным занятым в исках об установлении трудовых правоотношений исходя из того, что трудовые отношения не были оформлены надлежащим образом; что был заключен гражданско-правовой, а не трудовой договор[[286]](#footnote-286). Однако данный подход по сути своей противоречит позиции Верховного Суда РФ, изложенной в постановлении Пленума от 29 мая 2018 г. № 15, согласно которому «суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора»[[287]](#footnote-287). Важно отметить, что в данном документе Верховный Суд ссылался в том числе на рекомендацию № 198 МОТ «О трудовом правоотношении». На сегодняшний день суды отказывают в установлении факта трудовых правоотношений и с агрегатором, и с партнером сервиса, хотя фактически функции работодателя распределены между ними[[288]](#footnote-288). Суды исходят из того, что платформенные занятые добровольно и самостоятельно выбирают данную форму занятости[[289]](#footnote-289).

В судебных решениях деятельность платформенных компаний рассматривается как деятельность по оказанию информационных (а не транспортных или курьерских) услуг, а мобильное приложение является средством обеспечения взаимодействия платформенного занятого и заказчиков, что также трактуется в пользу отсутствия наличия трудовых правоотношений[[290]](#footnote-290). В данном случае суды упускают из внимания такую важную функцию мобильного приложения, как алгоритмическое управление трудовым процессом и контроль осуществления трудовой функции. При том, что не следует забывать о том, что разработчиком алгоритмов является человек, и алгоритм по своей сути является лишь техническим процессом упрощения управления и контроля за трудовым процессом, что вполне может быть уравнено с личным контролем.

Платформенные компании не отрицают использования алгоритмического контроля. Так, компания Delivery Club отмечает, что она совершенствует технологии поиска и распределения курьеров на заказы, для чего наняла в 2020 г. около 150 разработчиков. Кроме того, компания оптимизировала алгоритм автоназначения, отвечающий за распределение курьеров по заказам[[291]](#footnote-291).

Следует также отметить, что в практике Верховного суда в спорах по делам о возмещении ущерба, причинного жизни и здоровью деятельность платформенных компаний (таких как «Яндекс.Такси») квалифицировалась как деятельность по оказанию транспортных, а не информационных услуг[[292]](#footnote-292). Такой подход вполне возможно, и даже необходимо перенести на трудовые споры.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что, несмотря на пробельность регулирования платформенной занятости, существует вполне не иллюзорная возможность отнесения этих отношений к трудовым, в том числе для большей социальной защищенности работников.

3.3 Трудовое право и экономика

Экономические отношения и характер организации труда в значительной степени определяют содержание и специфику норм трудового права, что отмечается многими авторами[[293]](#footnote-293). Тем более необходимо рассмотреть данную взаимосвязь, поскольку создание единого рынка труда заявлено как одна из основных целей создания ЕАЭС.

Не ставя перед собой цель по рассмотрению влияния экономики на стандарты труда в глобальной исторической перспективе, все же это выходит за пределы данного исследования, следует отметить некоторые современные тенденции во взаимосвязи экономики и трудового права.

На международном уровне не раз поднимались вопросы, затрагивающие рассматриваемую сферу — это выражалось как в принятии рекомендательного Положения, касающегося многонациональных корпораций[[294]](#footnote-294) в рамках ОЭСР. В рамках МОТ в 1977 г. принимается Трёхсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, однако ее рекомендательный характер и расплывчатость формулировок подвергались заслуженной критике среди специалистов[[295]](#footnote-295), в том числе за то, что, несмотря на принятие данной Декларации, не были найдены эффективные способы налагать на многонациональные корпорации те же обязательства, что налагаются на государство[[296]](#footnote-296). А также на уровне МОТ рассматриваются множество докладов, касающихся глобализации, указанных в параграфе 1.1 данной работы, а также Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. Отмечается, что противоречия между богатыми и бедными странами вызвали существенные трудности при принятии новых и ратификации ранее принятых конвенций МОТ (это уже отмечалось в одном из предыдущих параграфов).

Нобелевский лауреат Дж. Стиглиц пишет, что «если глобализация будет и далее осуществляться тем же образом, каким она осуществлялась до сих пор... она не только не сможет способствовать развитию, но будет и впредь порождать бедность и нестабильность»[[297]](#footnote-297).

В настоящее время приходится констатировать, что Международная организация труда встала на сторону наибольшей либерализации и глобализации рынков. Это ярко проявилось в принятом в 2009 г. Глобальном пакте о рабочих местах (Global Jobs Pact): одним из ключевых пунктов данного Пакта признается необходимость «… обеспечения эффективной и хорошо регулируемой торговли и рынков, которые принесут пользу всем, а также избежания государственного протекционизма. При устранении барьеров на внутренних и внешних рынках должен учитываться различный уровень развития государств»[[298]](#footnote-298). Таким образом, приходится признать обоснованными упреки МОТ в том, что она стала «агентством по глобализации»[[299]](#footnote-299).

Единая экономика находится в тесной связи с перетеканием трудовых ресурсов к производственным и финансовым центрам. Несмотря на то, что всеми договорами и соглашениями государства-члены ЕАЭС подчеркивают стремление к повышению жизненного уровня их населения, на практике степень расслоения общества остается довольно различной[[300]](#footnote-300). Важно подчеркнуть, что экономический рост тормозится неравенством, о чем свой доклад делала ОЭСР[[301]](#footnote-301). Этим в очередной раз подчеркивается важность регулирования рынка труда (в особенности в экономическом союзе). Российская экономика является наиболее крупной, поэтому противоречия, накапливаемые в ней, в крайней степени могут быть характерны для других стран Союза.

В РФ отмечается низкий перераспределительный эффект налоговой системы и пособий, что оказывает незначительный вклад в снижение индекса Джини. По общему воздействию прямых налогов и трансфертов Россия близка только к странам ЕС с самым низким уровнем перераспределения доходов, таким, как Латвия и Болгария. Более того, российская система характеризуется практически 100%-ным доминированием пенсий, а остальные компоненты не оказывают существенного влияния на снижение коэффициента Джини. При этом во многих странах ЕС важным фактором сокращения неравенства доходов являются прямые налоги (в основном, прогрессивный налог на доходы физических лиц) и пособия, выплачиваемые на основе проверки нуждаемости[[302]](#footnote-302).

Общий рынок труда не может эффективно функционировать без формирования единого социального пространства, предполагающего социальную защиту трудовых мигрантов. Однако, в России наблюдается достаточно интересная ситуация, подчеркнутая в 45 докладе об экономике страны от Всемирного банка: так РФ расходует на системы социального обеспечения 3% ВВП, или $30 млрд ежегодно. «Это больше, чем другие страны региона Европы и Центральной Азии, где этот показатель составляет 2,2% ВВП»[[303]](#footnote-303), говорит World Bank. При этом 1 рубль, израсходованный всей системой социальной помощи в РФ, обеспечивает сокращение «дефицита дохода» бедных только на 17 копеек[[304]](#footnote-304).

В отличие от систем многих других стран, в российской системе социальной поддержки помощь малоимущему населению не является приоритетной. Малоимущее население, на долю которого в 2018 году приходилось 13% общей численности населения страны, получало лишь 10% выплат в рамках социальной помощи. Это — результат определения основных задач каждой программы и соответствующих подходов к предоставлению пособий и льгот. Не для всех программ социальной поддержки борьба с бедностью является основой задачей. В России большинство программ ориентировано на использование категориальных методов: получатели отбираются на основании их принадлежности к определенным социально-демографическим группам населения, и каждый человек, относящийся одной из этих категорий, имеет право получать пособия и льготы, предусмотренные для данной категории, вне зависимости от фактической нуждаемости. При наличии нескольких тысяч социальных программ на программы адресных мер поддержки малоимущих, предусматривающие проверку нуждаемости, расходуется лишь малая толика бюджета социальной помощи (0,4% ВВП)[[305]](#footnote-305).

То есть, можно сделать вывод, что система социальной поддержки РФ не ставит целью поддержать бедных. То же касается и размера заработной платы: национальная минимальная заработная плата в России очень низка и не служит своей первоначальной цели — защите низкооплачиваемых работников и членов их семей и гарантии им достойного уровня жизни. Анализ минимальной заработной платы в трех разных регионах (субъектах) Российской Федерации показал, что уровень экономического и промышленного развития российских регионов незначительно влияет на повышение уровня минимальной заработной платы[[306]](#footnote-306).

Следует отметить, что, согласно исследованию Мареевой С. В. (Институт социологии РАН), все доходные квинтили «закостенели» после 2005 г.: количество наиболее бедных 20% все последние 15 лет так и находится вокруг отметки 5% от всех доходов, наиболее обеспеченных 20% — вокруг отметки 46%. Неизменны и 2-4 группы. Коэффициент Джинни и Децильный коэффициент фондов также всё это время стояли почти на одном месте[[307]](#footnote-307). И это не является чем-то удивительным: еще в 2006 г. в статье А. Р. Белоусова «Сценарии экономического развития России на пятнадцатилетнюю перспективу» обосновывалось, что увеличение так называемого «среднего класса» как с количественной точки зрения, так и с точки зрения повышения его доходов приведет к усилению социальной конфликтности и росту притязаний на увеличение оплаты труда, превышающему возможности компаний для повышения производительности труда. Одновременно будущий вице-премьер говорил о том, что данный сценарий приведет к тому, что «… обострится региональный кризис, связанный с дифференциацией регионов по уровню и возможностям развития, формированием территориального пояса застойной бедности, распространением очагов деградации социальной инфраструктуры […] Характерной чертой экономики станет многоукладность – резкое различие между производственными анклавами, вписавшимися в мировое хозяйство, и стагнирующими секторами. Эта многоукладность спроецируется на социальную сферу, социальные структуры и территориальные образования. Такая конструкция будет крайне неустойчива к внешним и внутренним воздействиям»[[308]](#footnote-308). Вопрос регулирования неравенства тем более становится более актуальным.

Не все так хорошо и в сфере социального обеспечения. Согласно исследованию Полины Козыревой и Александра Смирнова, чем выше занимаемая должность в компании и чем выше доходы, тем больше размер «социального пакета». Согласно проведенному ими исследованию, выяснилось, что бесплатное лечение или частичная компенсация лечения доступны лишь 10% из группы самых низкодоходных. А в группе самых высокодоходных— примерно каждому третьему. Возможность получить путёвку в санаторий есть у 9,6% низкодоходных и почти у 26% высокодоходных. Обучаться за счёт предприятия в первой группе могут около 16%, во второй — свыше 33%. Шансов на оплату проезда у низкодоходных работников меньше в три раза, на помощь в содержании детей в детсадах — в два раза, на дотации по питанию — в полтора раза. Гарантии, закрепленные законом в 2000 году были доступны примерно 89–91% занятых, в 2018-м — 73–88%. Каждому седьмому по месту работы не оплачивались отпуска или больничные, а каждому четвёртому — не оплачивались отпуска по беременности, родам и уходу за ребёнком до 3 лет. Обеспеченность льготами растёт по мере продвижения по службе. В результате чаще их получают руководители. Реже — неквалифицированные рабочие с самой низкой зарплатой, то есть те, кто в помощи нуждается в первую очередь. Как итог — усиление социального неравенства[[309]](#footnote-309).

Заключение

По итогам данного исследования можно сделать следующие выводы:

1. О признании нормами jus cogens в международном трудовом праве можно говорить лишь в отношении запрета расовой дискриминации и запрета рабства как экстремальной формы принудительного труда. В отношении других прав человека в сфере труда, можно говорить о их гипотетическом становлении нормой jus cogens;
2. На универсальном уровне наблюдается большое разнообразие норм о труде, однако применение многих из них и даже ратификация во многом связаны с экономическим положением конкретной страны;
3. Основой регулирования трудовой сферы в рамках ЕАЭС выступает принцип свободы передвижения рабочей силы, что закреплен в том числе в Договоре о ЕАЭС;
4. В сравнении с национальным законодательством, Договор о ЕАЭС более широко толкует содержание трудовых правоотношений;
5. Соглашения, заключенные на уровне Евразийского экономического союза хоть и закрепляют права трудящихся-мигрантов, однако не создают какого-либо специального механизма контроля за их соблюдением и защитой в случае нарушения;
6. На уровне ЕАЭС отсутствует закрепление принципа недискриминации;
7. Что касается социального обеспечения в ЕАЭС, то закрепляется равное право на бесплатную экстренную медицинскую помощь для всех граждан Союза, иная медицинская помощь оплачивается в соотвествии с установленными тарифами, дети трудящегося государства-члена, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства;
8. Национальные источники трудового права в странах-участницах ЕАЭС формально схожи, за исключением некоторых особенностей, в том числе в понятийном аппарате;
9. В отраслевом законодательстве в странах ЕАЭС существует немало отступлений от конституционных норм, закладывающих основы трудового права в том числе право на объединение;
10. При сравнении структуры ТК стран союза более полное регулирование трудовых и тесно связанных с ними отношений представлено в действующей редакции ТК РФ, хотя и он не лишен некоторых недостатков;
11. На современном этапе развития международных трудовых стандартов вопросы эффективности применения упираются как в чрезмерную гибкость конкретных норм, так и избирательную ратификацию. Можно проследить зависимость от экономического положения страны с уровнем ратификаций;
12. Новый нетипичный вид занятости — платформенная — на данный момент недостаточно регулируется на законодательном уровне. В судебной практике можно проследить противоречия в толковании трудовых правоотношений в позиции ВС РФ и позициях судов общей юрисдикции, когда это касается вопросов платформенной занятости;
13. Неравенство оказывает огромное влияние на осуществление и доступ к социальным гарантиям.

Исходя из изложенного можно сделать вывод о необходимости структурного изменения подхода к исполнению международных трудовых стандартов, ухода от чрезмерной гибкости в сторону более четких норм, не допускающих двойного толкования, и дальнейшей гармонизации законодательства в странах ЕАЭС в целях действенного соблюдения базовых прав в сфере труда и социального обеспечения на территории Союза.

Список использованных источников

**Международные нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

1. Устав Международной Организации Труда от 28 июня 1919 года (с изменениями на 22 июня 1962 года) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XVI, М., 1957 год, ст. 657
2. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml> (дата обращения: 7.01.2022)
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Официальный сайт ООН. URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml> (дата обращения 02.03.2022)
4. Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Официальный сайт ООН. URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml> (дата обращения 02.03.2022)
5. Венская конвенция о праве международных договоров 1969 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/law_treaties.shtml> (дата обращения: 7.01.2022)
6. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 года // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml> (дата обращения: 7.01.2022)
7. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022)
8. Конвенция № 87 о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы 1948 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\_c087\_ru.htm (дата обращения: 7.01.2022)
9. Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\_c098\_ru.htm (дата обращения: 7.01.2022)
10. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г. //Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022)
11. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. //Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml> (дата обращения: 7.01.2022)
12. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022)
13. Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : https://www.un.org/ru/documents/decl\_conv/conventions/convention182.shtml (дата обращения: 7.01.2022)
14. Конвенция МОТ № 188 «О труде в рыболовном секторе» 2007 года. URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c188_ru.htm> (дата обращения: 20.04.2022)
15. Протокол 2014 года к Конвенции № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\_249755.pdf (дата обращения: 7.01.2022)
16. Декларация МОТ о целях и задачах Международной организации труда», включенная в текст Устава МОТ в качестве приложения 1944 г. // Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996. С. 5–23.
17. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 года // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml> (дата обращения: 7.01.2022)
18. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf> (дата обращения: 7.01.2022);
19. Соглашение о создании Содружества Независимых Государств от 8 декабря 1991 г. // Сборник международных договоров. — М. — 1994. — № 47.
20. Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г. // Бюллетень международных договоров. — 1993. — № 4.
21. Устав Содружества Независимых Государств от 22 января 1993 г. // Бюллетень международных договоров. — 1994. — № 1
22. Договор стран СНГ О создании Экономического союза от 24 сентября 1993 г. // Дипломатический вестник. — 1993. — № 19 - 20
23. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. — 1995. — № 6. — С. 99 - 117.
24. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека от 26 мая 1995 г. // Бюллетень международных договоров. — 1999. — № 6
25. Соглашения о сотрудничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией от 6 марта 1998 г. // Бюллетень международных договоров. — 2018. — № 5
26. Договор о Таможенном союзе и Едином экономическом пространстве (подписан в г. Москве 26.02.1999) (с изм. от 10.10.2014) // Собрание законодательства РФ. — 2001. — № 42. — ст. 3983
27. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан от 30 ноября 2000 года (В редакции Протокола от 24 марта 2005 года). URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Documents/соглашение%20о%20безвизовых%20поездках.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Documents/%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85%20%D0%BF%D0%BE%D0%B5%D0%B7%D0%B4%D0%BA%D0%B0%D1%85.pdf) (дата обращения: 20.04.2022);
28. Соглашение о формировании Единого экономического пространства (Ялта, 19 сентября 2003 г.) Режим доступа : СПС «Гарант»;
29. Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь о сотрудничестве в области социального обеспечения от 24 января 2006 г. // Бюллетень международных договоров. — 2006. — № 6
30. Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств - участников Союзного государства (Заключено в г. Санкт-Петербурге 24.01.2006) (ред. от 03.03.2015) // Собрание законодательства РФ — 2009. — № 12. — ст. 1371
31. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств от 14 ноября 2008 г. URL : <https://docs.cntd.ru/document/902305481?section=text> (дата обращения: 20.04.2022)
32. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс»
33. Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза от 20 декабря 2019 г. // Бюллетень международных договоров. — 2021. — № 3
34. Стратегия экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2030 года от 29 мая 2020 г. // Единый реестр правовых актов и других документов Содружества Независимых Государств. URL : <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=6229> (дата обращения: 20.04.2022)
35. О проекте Концепции экономического интеграционного развития Содружества Независимых Государств : Решение Совета глав правительств СНГ от 27 марта 1997 г. // Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. — 1997. — № 2;
36. О Концепции Евразийской социальной хартии : Постановление Межпарламентской Ассамблеи Евразийского экономического сообщества от 28 мая 2004 г. №5-16 // // Документы заседания Бюро Межпарламентской Ассамблеи и заседания Межпарламентской Ассамблеи Евразийского экономического сообщества от 28 мая 2004 г.
37. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 7 декабря 2018 г. «О разъяснении применения пункта 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС в отношении осуществления трудовой деятельности профессиональными спортсменами, являющимися гражданами государств - членов ЕЭС, и возможности установления в национальном законодательстве количественных ограничений к данной категории лиц при осуществлении трудовой деятельности». URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/Консультативное%20заключение%20Суда%20ЕАЭС%20от%2018.06.19.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%95%D0%90%D0%AD%D0%A1%20%D0%BE%D1%82%2018.06.19.pdf) (дата обращения: 13.04.2022)
38. Справедливая глобализация : роль МОТ: доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации учрежденная МОТ 2004 года // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf> (дата обращения: 7.01.2022)
39. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах 2009 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/global_jobs_pact.pdf> (дата обращения: 7.01.2022)
40. Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития // Официальный интернет-портал United Nations Development Programme : Human Development Reports. — URL : <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf> (дата обращения: 7.01.2022);
41. J. B. et al. v. Canada, Communication № 118/1982, U.N. Doc. Supp.№ 40 (A/41/40) at 151 (1986) // Официальный интернет-портал Управления Верховного комиссара ООН по правам человека — URL : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/SelDec_2_en.pdf> (дата обращения: 7.01.2022)
42. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда.– 5th (rev.) ed. – Женева: МБТ, 2016 // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_norm/---normes/documents/publication/wcms\_455269.pdf (дата обращения: 7.01.2022)
43. ILO. International Labour Conference. Record of proceedings of the 34th Session (1951) of the Conference. Geneva: ILO, 1951
44. ILO. International Labour Conference, 47th Session, 1963. Report of the Director-General. Geneva: ILO, 1963.
45. ILO. Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Chile of the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (№. 1), and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№. 111). Geneva: ILO, 1975.
46. «ILO, standard setting and globalization: Report of the Director-general», International labour conference. Session, 85th (1997; Geneva) // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc85/dg-rep.htm> (дата обращения : 7.07.2022)
47. ILO. International Labour Conference. Record of proceedings of the 87th Session (1999) of the Conference. Geneva: ILO, 1999.
48. ILO. International Labour Conference. Record of proceedings of the 88th Session (2000) of the Conference. Geneva: ILO, 2000.
49. ILO. Office of the Legal Adviser. Manual for drafting ILO instruments. January 2005
50. ILO. Office of the Legal Adviser. Manual for drafting ILO instruments. Geneva: ILO, 2006
51. ILO. Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact. Resolution adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 2009.
52. ILO. Governing Body 316th Session, Geneva, 1–16 November 2012. Legal Issues and International Labour Standards Section (LILS) Ratification and promotion of fundamental and governance Conventions and implementation of the plan of action for the governance Conventions. ILO Doc. №. GB.316/LILS/INF/2. Geneva: 2012.
53. OECD. Non-Standard Work, Job Polarisation and Inequality // In It Together: Why Less Inequality Benefits All. P., 2015.
54. Organisation for Economic Co-Operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises. URL : <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines> дата обращения: 9.03.2022)
55. Report of the International Law Commission on the work of its fifty-third session, 23 April - 1 June and 2 July - 10 August 2001, Official Records of the General Assembly, Fifty-sixth session, Supplement №.10 // Официальный интернет-портал United Nations : Office of Legal Affairs. — URL <https://legal.un.org/ilc/documentation/english/reports/a_56_10.pdf> (дата обращения: 7.01.2022)
56. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment №. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006, E/C.12/GC/18 // Официальный интернет-портал Управления Верховного комиссара ООН по правам человека — URL : [http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc](http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%252FCu%252B13J25Nha7l9NlwYZ%252FTmK57O%252FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%252BIkX8AGQrVyIc) (дата обращения: 7.01.2022)
57. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment №. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 7 April 2016, E/C.12/GC/23 // Официальный интернет-портал United Nations Dag Hammarskjöld Library — URL : <https://digitallibrary.un.org/record/1312521> (дата обращения: 7.01.2022)
58. Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report № 333, March 2004 Case № 2251 (Russian Federation) - Complaint date: 03-FEB-03. URL : <http://www.ilo.ch/dyn/normlex/de/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2907631,en:NO> (дата обращения: 20.04.2022)
59. Trade union rights in Belarus : report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization 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, 1940 (№. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (№. 98). July 2004. URL : <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb291/pdf/ci-belarus.pdf> (дата обращения: 20.04.2022)
60. Case of Ognevenko v. Russia. 20 November 2018. URL : <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-187732> (дата обращения: 20.04.2022)
61. Status of International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, 18 December 1990 // Официальный интернет-портал United Nations : Treaty Collection. — URL : <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&clang=_en> (дата обращения: 7.01.2022)
62. A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2019 // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf> (дата обращения: 7.01.2022)
63. NORMLEX: Information System on International Labour Standards: Ratifications of P029 — Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. URL : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672> (дата обращения: 7.01.2022)

**Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Республики Армения**

1. Конституция Армении (Принята референдумом РА 5 июля 1995 года) (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 27 ноября 2005 г. и 6 декабря 2015 г.) // Официальный сайт правительства Республики Армения. URL : <https://www.gov.am/u_files/file/Constitution/Constitution-nor.pdf> (дата обращения 14.04.2022)
2. Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 года №ЗР-124 // Официальный сайт правительства Республики Армения. URL : <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=62843>
3. О профессиональных союзах : Закон Республики Армения от 05.12.2000 г. № ЗР-135 // Официальный сайт национального собрания Республики Армения. URL : <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1504&lang=rus> (дата обращения 14.04.2022)
4. О праздниках и памятных днях Республики Армения : Закон Республики Армения от 06.01.2001 № ЗР-200 // Официальный сайт национального собрания Республики Армения. URL : <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=1274&lang=rus> (дата обращения 14.04.2022)
5. О занятости : Закон Республики Армения от 28.12.2013 № ЗР-152 // Официальный сайт национального собрания Республики Армения. URL : <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=4860&lang=rus> (дата обращения 14.04.2022)
6. Об оплате труда лиц, занимающих государственные должности : Закон Республики Армения от 28.12.2013 № ЗР-157 // Официальный сайт национального собрания Республики Армения. URL : <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=4916&lang=rus> (дата обращения 14.04.2022)

**Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Республики Беларусь**

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. №2875-XI (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г. и 27 февраля 2022 г.) // Народная газета. — - 1996. — № 298
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 1999. — № 80, 2/70
3. О профессиональных союзах : Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII // Народная газета. — 1992.
4. Об установлении и порядке повышения минимальной заработной платы : Закон Республики Беларусь от 17.07.2002 № 124-3 // Народная газета. — 2002. — № 160
5. О занятости населения Республики Беларусь : Закон Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З // Народная газета. — - 2006. — № 138;
6. Об охране труда : Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 № 356-3 // Народная газета — 2008. — № 120;
7. О внешней трудовой миграции : Закон Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 // Народная газета. — 2011. — № 6.
8. О нормативных правовых актах : Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 года // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2018. — № 30
9. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 58. 1/512.
10. О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений : Декрет Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 // Собрание декретов, указов Президента и постановлений Правительства Республики Беларусь. — 1999. — № 4. — ст. 74
11. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины : Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 1999. — № 58, 1/512
12. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. №5 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 2014. — 1/15465
13. О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины : директива Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 (ред. от 12.10.2015) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2004. — № 41, 1/5393
14. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь : Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. №278 // Собрание указов Президента и постановлений Кабинета Министров Республики Беларусь. — 1995. — № 21. — ст. 485
15. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда : Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. №181 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2011. — № 54, 1/12519
16. Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником : Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. №1180 // Рэспубліка. — 1999. — № 193-194

**Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Республики Казахстан**

1. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) — URL : [http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc\_id=1005029#pos=229;-46&sdoc\_params=text%3D%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25BD%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B8%25D1%2582%25D1%2583%25D1%2586%25D0%25B8%25D1%258F%26mode%3Dindoc%26topic\_id%3D1005029%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc\_pos=0](http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc_id=1005029%23pos=229;-46&sdoc_params=text%25253D%252525D0%252525BA%252525D0%252525BE%252525D0%252525BD%252525D1%25252581%252525D1%25252582%252525D0%252525B8%252525D1%25252582%252525D1%25252583%252525D1%25252586%252525D0%252525B8%252525D1%2525258F%252526mode%25253Dindoc%252526topic_id%25253D1005029%252526spos%25253D1%252526tSynonym%25253D1%252526tShort%25253D1%252526tSuffix%25253D1&sdoc_pos=0) (дата обращения: 14.04.2022) — Режим доступа : Информационная система «Континент»
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.03.2021 г.) — URL : [http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc\_id=38910832#pos=812;-26&sdoc\_params=text%3D%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581%26mode%3Dindoc%26topic\_id%3D38910832%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc\_pos=0](http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc_id=38910832%23pos=812;-26&sdoc_params=text%25253D%252525D1%25252582%252525D1%25252580%252525D1%25252583%252525D0%252525B4%252525D0%252525BE%252525D0%252525B2%252525D0%252525BE%252525D0%252525B9%25252520%252525D0%252525BA%252525D0%252525BE%252525D0%252525B4%252525D0%252525B5%252525D0%252525BA%252525D1%25252581%252526mode%25253Dindoc%252526topic_id%25253D38910832%252526spos%25253D1%252526tSynonym%25253D1%252526tShort%25253D1%252526) (дата обращения: 14.04.2022) — Режим доступа : Информационная система «Континент»
3. О занятости населения: закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 г. №482-V (ред от 02.01.2021) Режим доступа: ИПС «Әділет». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482/info> (дата обращения: 10.02.2022)
4. О профессиональных союзах : закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. №211-V (ред от 29.06.2020). Режим доступа: ИПС «Әділет». URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211> (дата обращения: 10.02.2022)

**Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Кыргызской Республики**

1. Конституция Кыргызский Республики (принята Законом КР от 5 мая 2021 года № 59) — URL : [http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc\_id=30778565#pos=344;-52](http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc_id=30778565%23pos=344;-52) (дата обращения: 14.04.2022) — Режим доступа : Информационная система «Континент»
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL : <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 14.04.2022)
3. Кодекс Кыргызской Республики о детях от 10 июля 2012 года № 100 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL : <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/203700> (дата обращения 12.04.2022)
4. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья и отдаленных труднодоступных зонах : закон Республики Кыргызстан от 28 июня 1996 г. №33 (ред от 4 июля 2005 года) // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/640/40?cl=ru-ru> (дата обращения 12.04.2022)
5. О профессиональных союзах : закон Республики Кыргызстан от 16 октября 1998г. №130 (ред от 4 августа 2004) // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/137?cl=ru-ru> (дата обращения 12.04.2022)
6. О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике : закон Республики Кыргызстан от 25 июля 2003 г. №154 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1280> (дата обращения 12.04.2022)
7. Об объединениях работодателей : закон Республики Кыргызстан от 22 мая 2004 г. №66 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1452?cl=ru-ru> (дата обращения 12.04.2022)
8. Об охране труда : закон Республики Кыргызстан от 1 августа 2003 г. №167 (ред от 26 июля 2016 года) // <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1293> (дата обращения 12.04.2022)
9. О коллективных договорах : закон Республики Кыргызстан от 31 августа 2004 г. №164 (ред от 23 апреля 2021 года) // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения 12.04.2022)
10. О нормативных правовых актах Кыргызской Республики : закон Республики Кыргызстан от 20 июля 2009 года № 241 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/202591> (дата обращения 12.04.2022)
11. О содействии занятости населения : закон Республики Кыргызстан от 3 августа 2015 г. №214 (ред от 15 апреля 2020 года) // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/111258> (дата обращения 12.04.2022)

**Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации [http://www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru/), 04.07.2020
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. — 2001. — №256
3. О специальной оценке условий труда : федеральный закон от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Российская газета. — 2013. — № 295
4. Об объединениях работодателей : федеральный закон от 27 ноября 2002 г. №156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) // Российская газета. — 2002. — № 228
5. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Парламентская газета. — 2002. — № 144.
6. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федеральный закон от 1 мая 1999 г. №92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) // Российская газета. — 1999. — № 90.
7. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. — 1998. — № 153-154
8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Российская газета. — 1996. — № 12.
9. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : закон РФ от 19 февраля 1993 г. №4520-1 (ред. от 29.12.2020) // Российская газета. — 1993. — № 73
10. О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. — 1996. — №84
11. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, замещающих должности, по которым предусмотрено присвоение специальных званий, при сменной работе : Приказ Минтруда России от 9 февраля 2015 года №67н (Зарегистрировано в Минюсте России 05.03.2015 №36364) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2015. — №32
12. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 года №610 (ред. от 18.02.2021) // Собрание законодательства РФ. — 2012. — №26. — ст. 3528
13. Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта : Приказ Минтранса России от 16 мая 2003 г №133. // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 2003.— №10
14. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2003. — № 2.
15. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Российская газета. — 2018. — № 121. — абз.2 п.17
16. О некоторых вопросах применения законодательства о договоре перевозки автомобильным транспортом грузов, пассажиров и багажа и о договоре транспортной экспедиции : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.06.2018 № 26 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2018. — № 8
17. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 сентября 2020 г. по делу № 33-34267 // Официальный сайт Московского городского суда. URL : <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/bd58a7f9-51e7-4548-aebf-ed492e6a9e41> (дата обращения: 10.05.2022)
18. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019 / Официальный сайт Московского городского суда. URL : <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/3a706793-408c-4059-9c94-8bdcc1f8dea7> (дата обращения: 10.05.2022)

**Специальная литература**

1. Анализ проблем формирования политики в сфере заработной платы в Российской Федерации / Анна Большева; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2015;
2. Белоусов Андрей Рэмович Сценарии экономического развития России на пятнадцатилетнюю перспективу // Проблемы прогнозирования. 2006. №1.
3. Бобошко Д. Ю. Налог на профессиональный доход или патент: сравнительный анализ двух специальных налоговых режимов для самозанятых // Аудитор. 2019. № 8. С. 51-50
4. Буевич И., Буга Д. Декрет и закон: юридическая коллизия // Национальная экономическая газета. 1999. №11;.
5. Всех в подряд. Почему работодатели стали переводить сотрудников на гражданско-правовые договоры // Российская газета — Федеральный выпуск № 134(8188). URL : https://rg.ru/2020/06/21/pochemu-sotrudnikov-stali-perevodit-na-grazhdansko-pravovye-dogovory.html (дата обращения 20.04.2021)
6. Глебов Г. И., Милаева О. В. Современные международные отношения. Учебное пособие. — Пенза/ Изд. Пенз. гос. ун-та, 2010
7. Гребенщиков А. В., Дивеева Р. И., Кузьменко А. В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность // Ежегодник трудового права / отв. ред. Е. Б. Хохлов. СПб., 2020. Вып. 10. C. 53 66.
8. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. 588 с.;
9. Давлетгильдеев Р. Ш., Сычева О. В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. № 6.
10. Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск: Омск. гос. ун-т, 2008. — 260 с.
11. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др. ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского . — Москва : Проспект, 2017 — 496 с.
12. Идея свободы в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. Минск : Амалфея, 2015. — 208 с.
13. Ионцев В.А., Ивахнюк И.В., Магомедова А.Г., Алешковский И.А., Прохорова Ю.А. Трудовая миграция в ЕЭП: анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации соглашений в области трудовой миграции. // Евразийский банк развития, Центр интеграционных исследований, СПб., 2012, №3.
14. Казарян К. С. Проблемы правового регулирования института забастовки : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Российско-армян. (славян.) ун-т. Ереван, 2014. — 28 с.
15. Кашкин С. Ю., Четвериков А. О. Право Евразийского экономического союза : учебник / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М. : Проспект, 2016. — 192 с.
16. Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия). Минск, 2012. – 244 с.
17. Козырева П.М., Смирнов А.И. (2021). Социальные гарантии и льготы по месту работы: нестабильность и неутешительная динамика. The Journal of Social Policy Studies, 19(3), 389-404.
18. 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 — 576 с..
19. Кривой В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Минск : Технопринт, 2000. — 160 с.;
20. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. пособие. М. : Юстицинформ, 2010. 192 с.
21. Курманаева А. На привозе: как глава Delivery Club выручил 10 млрд., работая курьером. URL: https://pro.rbc.ru/news/603f5f419a7947ad36ba8571 (дата обращения: 20.04.2022)
22. Лукьянова В. Ю. Миграционные процессы на постсоветском пространстве // Правовые проблемы формирования межгосударственных объединений (на примере зоны свободной торговли и Таможенного союза ЕврАзЭС) / под ред. В. Ю. Лукьяновой. М., 2012; Зинченко Н. Н. Региональные особенности правового регулировании процессов внешней трудовой миграции (на примере стран - участниц Содружества Независимых Государств) // Lex russica. 2013. № 9. С. 943-952
23. Лушников А. М. Право и экономика : монография. — Москва : Проспект, 2019. — 192 с.
24. 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.
25. Лушникова М.В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 41—81.
26. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М. : ТК Велби, Проспект, 2007. 256 с.;
27. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. — Москва : Проспект, 2014. — 328 с.
28. Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. №6 (115).
29. Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. 190 с.
30. Мареева С. В. Монетарное неравенство в России в социологическом измерении // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 3. C. 78-98.
31. Морозов П. Е., Чанышев А. С. Международное трудовое право : учебник. — Москва : Проспект, 2017. — 336 с.
32. Морозова Т. Бизнес пожаловался в Минтруд на штрафы из-за найма самозанятых // Ведомости. 2020. 29 июля
33. Н.Л. Лютов Нормы Jus Cogens и международное трудовое право. // Lex Russica (Русский Закон). — 2013. — № 5.
34. Надирова А. К. Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм // Трудовое и социальное право. 2016. № 1. С. 36–40.
35. Насколько богата Россия? Оценка совокупного уровня благосостояния России в период с 2000 по 2017 годы. 42 доклад об экономике России (декабрь 2019 г.) / Апурва Санги, Гленн-Мари Ланг, Эстер Наикал, Ольга Емельянова, Владислава Немова. // Официальный сайт Всемирного банка. URL : http://documents.worldbank.org/curated/en/782731577724536539/pdf/Weaker-Global-Outlook-Sharpens-Focus-on-Domestic-Reforms.pdf (дата обращения: 14.03.2022 г.)
36. Нургалиева Е. Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан // Наука и мир. 2015. № 3 (19). 113-116 с.
37. 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: матер. междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2006. С. 263–267
38. Права человека: идеи, нормы, реальность / Мюллерсон Р.А. - М.: Юрид. лит., 1991. - 160 c.
39. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. П 63 ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов [и др.]. — Минск : Регистр, 2008. — 1024 с.
40. Прохорова А. Евразийский Союз и будущее миграционной политики России. Антидискриминационное законодательство как условие успешной евразийской интеграции // Электронный журнал «Демоскоп Weekly» Института демографии НИУ «Высшая школа экономики». 2012. № 513-514.
41. Раманкулов К. С. Кодификации трудового законодательства Кыргызстана: сравнительная характеристика ТК КР 1997 г. и 2004 г. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Мат-лы VII международной науч.практич. конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2011. С. 485–491.
42. Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистрантуры. М. : Юрайт, 2015. 395 с.
43. Сошникова Т. А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. 168 c.
44. Томашевский К. Л. История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси // Правоведение. 2006. № 1. С. 143–158.
45. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография /К. Л. Томашевский. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017 — 560 с.
46. Томашевский К. Л. Принцип свободы движения рабочей силы в правовых источниках Европейского Союза, Совета Европы, Содружестве Независимых Государств и Евразийском экономическом сообществе // Евразийский юридический журнал. 2009. № 8. С. 18-22.
47. Томашевский К. Л. Системы источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория и практика. 2017 // Официальный сайт Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — URL : https://msal.ru/upload/main/00disser/2016/Tomashevskiy/Докт-дисс-Томаш-РФ-2017-печать.pdf (дата обращения 10.05.2022)
48. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы си- стем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Ку- рылева — Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. — 335 с.
49. Томашевский Кирилл Леонидович Трудовые кодексы государств-членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2017. №2.
50. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 608 с.;
51. Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 568 с.
52. Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004;
53. Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению. С. 12-15
54. Чесалина О. В. Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством онлайн-платформ // European and Asian Law Review. 2020. №1;
55. Чиканова Л. А., Серегина Л. В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3;
56. Alston P., Heenan J. Shrinking the International Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work? // New York University Journal of International Law and Politics, Vol. 36, 2004.
57. Ben-Israel R. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1988.
58. Ben-Israel R. Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective // Strikes and Lock-Outs in Industrialized Market Economies. Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 29, 1994.
59. Berg J., Johnston H. Too Good to Be True? A comment on Hall and Krueger's Analysis of the Labor Marker for Uber's Driver-Partners // ILR Review. 2018. Vol. 72 (1).
60. Bookmann B. The Ratification of ILO Conventions: A Failure Time Analysis // ZEW Discussion Paper №.00–14. 2000.
61. Böhning W. R. Towards an Index of Core Rights Gaps // Qualitative Indicators of Labour Standards: Comparative Methods and Applications. D. Kucera (ed.). Dordrecht: Springer, 2007.
62. Chesalina O. Platform Work as a New Form of Employment: Implications for Labour and Social Law // New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (eds). Springer, 2020.
63. Crowdwork. A Comparative Law Perspective / B. Waas, W. Liebman, A. Lyubarsky, K. Katsutoshi (eds). Frankfurt am Main, 2017;
64. Delbrück, Jost (2001) «Structural Changes in the International System and its Legal Order: International Law in the Era of Globalization» 11 Schweizerische Zeitschrift für Internationales und Europäisches Recht
65. Ewing K. D. International labour standards // Global industrial relations. M. J. Morley, P. Gunningle, D. G. Collings (eds.). London and New York: Routledge, 2006.
66. Ewing K., Sibley T. International Trade Union Rights for the New Millenium. Institute for Employment Rights, London, 2000.
67. Fritz Scharpf. Globalisation and the Political Economy of Capitalist Democracies, in Held and McGrew, op cit 2003
68. García M. R. Conclusion. The ILO’s Impact on the world // ILO Histories: essays on the International Labour Organization and its impact on the world during the twentieth century. J. van Daele et al. (eds.) Bern: Peter Lang AG, International Academic Publishers, 2010.
69. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Hart Publishing. 2005.
70. Ivanova M., Bronowicka J., Kocher E., Degner A. The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management // Arbeit/Grenze/Fluss — Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2. Frankfurt (Oder), 2018.
71. Prassl J. Op. cit. P. 55; Wood A., Graham M. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work, Employment and Society. 2018. Vol. 33 (1)
72. Servais J. — M. Flexibility and Rigidity in International Labour Standards // International Labour Review, Vol. 125, №. 2. 1986.
73. Standing G. The ILO: An Agency for Globalization? // Development and Change Vol. 39, Issue 3, 2008.
74. Stanford J. The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives // Economic and Labour Relations Review. 2017. No. 28 (3)
75. Stiglitz, J. E. Globalization and Its Discontents, New York: W. W. Norton & Co., 2002.
76. Stone, Katherine V. W.. «Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time»Osgoode Hall Law Journal 44.1 (2006).
77. Strang D., Chang P. M.Y. The International Labor Organization and the welfare state, institutional effects on national welfare spending, 1960–80// International Organization, Vol. 47, 1993.
78. Swepston L. Closing the Gap between International Law and U. S. Labor Law // Workers’ Rights as Human Rights.
79. The Platform Economy. Unravelling the Legal Status of Online Intermediaries / B. Devolder (ed.). Cambridge; Antwerpen; Chicago, 2019; Cherry M. A. Work in the Digital Age. N. Y., 2021;
80. Weiss,. «International Labour Standards: A Complex Public-Private Policy Mix.» International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 29.1 (2013).
81. Wilson D. J., Takahashi K., Smith D. R. et al. Recent Trends in ILO Conventions Related to Occupational Safety and Health // International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol. 12, № 3, 2006.
82. Work in Digital and Smart Organizations / E. Ales et al. (eds). Cham, 2018; Prassl J. Humans as a Service. Oxford, 2018; Giesen R., Kersten J. Arbeit 4.0. München, 2018;
83. 45th Issue of the Russia Economic Report. May 26, 2021 // Официальный сайт Всемирного банка. URL : <https://documents1.worldbank.org/curated/en/204841621980183498/pdf/Russia-Economic-Report-Russia-s-Economic-Recovery-Gathers-Pace-Special-Focus-on-Cost-Effective-Safety-Nets.pdf> (дата обращения: 26.05.2021)
84. Gini index (World Bank estimate) - Belarus, Russian Federation, Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Armenia. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=BY-RU-KZ-KG-AM> (дата обращения: 15.03.2022)
85. It Together: Why Less Inequality Benefits All // Официальный сайт ОЭСР. URL : <https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page1> (дата обращения: 27.05.2021)
86. URL: <https://romir.ru/studies/dostavka-edy-bolshinstvo-kurerov-udovletvoreny-svoey-rabotoy> (дата обращения: 24.04.2021)

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс»— ст.4 [↑](#footnote-ref-1)
2. Томашевский К. Л. Системы источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория и практика. 2017 // Официальный сайт Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — URL : https://msal.ru/upload/main/00disser/2016/Tomashevskiy/Докт-дисс-Томаш-РФ-2017-печать.pdf (дата обращения 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-2)
3. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др. ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского . — Москва : Проспект, 2017 — с.32 [↑](#footnote-ref-3)
4. Глебов Г. И., Милаева О. В. Современные международные отношения. Учебное пособие. — Пенза/ Изд. Пенз. гос. ун-та, 2010 — С. 13 [↑](#footnote-ref-4)
5. Delbrück, Jost (2001) «Structural Changes in the International System and its Legal Order: International Law in the Era of Globalization» 11 Schweizerische Zeitschrift für Internationales und Europäisches Recht, p. 16. [↑](#footnote-ref-5)
6. «ILO, standard setting and globalization: Report of the Director-general», International labour conference. Session, 85th (1997; Geneva) // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc85/dg-rep.htm> (дата обращения : 7.07.2022) [↑](#footnote-ref-6)
7. Fritz Scharpf. Globalisation and the Political Economy of Capitalist Democracies, in Held and McGrew, *op cit* 2003, pp 370–8, at pp 370, 372, 374–5. [↑](#footnote-ref-7)
8. Stone, Katherine V. W.. «Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time»Osgoode Hall Law Journal 44.1 (2006) : 77-104. [↑](#footnote-ref-8)
9. см. например Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития — Глава 3: Изменяющийся мир труда // Официальный интернет-портал United Nations Development Programme : Human Development Reports. — URL : <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf> (дата обращения: 7.01.2022); Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf> (дата обращения: 7.01.2022); Справедливая глобализация : роль МОТ: доклад Генерального директора о Всемирной комиссии по социальным аспектам глобализации учрежденная МОТ 2004 года // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/adhoc.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-9)
10. прим. Report of the International Law Commission on the work of its fifty-third session, 23 April - 1 June and 2 July - 10 August 2001, Official Records of the General Assembly, Fifty-sixth session, Supplement №.10 // Официальный интернет-портал United Nations : Office of Legal Affairs. — URL <https://legal.un.org/ilc/documentation/english/reports/a_56_10.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — para.5 Commentary on Article 26. Compliance with peremptory norms (p. 85) [↑](#footnote-ref-10)
11. Венская конвенция о праве международных договоров 1969 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/law_treaties.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — ст.53 [↑](#footnote-ref-11)
12. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. — С.13 [↑](#footnote-ref-12)
13. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2003. — № 2. [↑](#footnote-ref-13)
14. Лушникова М.В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 51 [↑](#footnote-ref-14)
15. Козик А.Л., Томашевский К.Л., Волк Е.А. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия). Минск, 2012. С. 75. [↑](#footnote-ref-15)
16. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 года // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-16)
17. Декларация МОТ 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда», включенная в текст Устава МОТ в качестве приложения // Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996. С. 5–23. [↑](#footnote-ref-17)
18. Декларация МОТ 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда», включенная в текст Устава МОТ в качестве приложения // Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996. С. 5–23. — ст. I [↑](#footnote-ref-18)
19. Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009. С. 230–231 [↑](#footnote-ref-19)
20. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М., 2009. С. 513–514. [↑](#footnote-ref-20)
21. Н.Л. Лютов Нормы Jus Cogens и международное трудовое право. // Lex Russica (Русский Закон). — 2013. — № 5. — С.500 [↑](#footnote-ref-21)
22. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-22)
23. см. например J. B. et al. v. Canada, Communication № 118/1982, U.N. Doc. Supp.№ 40 (A/41/40) at 151 (1986) // Официальный интернет-портал Управления Верховного комиссара ООН по правам человека — URL : <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/SelDec_2_en.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — p. 34 [↑](#footnote-ref-23)
24. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-24)
25. Там же. П. 1 (d) ст. 8 [↑](#footnote-ref-25)
26. Там же. Ст. 9 [↑](#footnote-ref-26)
27. Там же. Ст. 11 [↑](#footnote-ref-27)
28. Там же. Ст. 12 [↑](#footnote-ref-28)
29. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — ст. 13 [↑](#footnote-ref-29)
30. Там же. Ст. 15 [↑](#footnote-ref-30)
31. Там же. П. 1 ст. 2 [↑](#footnote-ref-31)
32. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment №. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant), 6 February 2006, E/C.12/GC/18 // Официальный интернет-портал Управления Верховного комиссара ООН по правам человека — URL : [http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2FCu%2B13J25Nha7l9NlwYZ%2FTmK57O%2FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%2BIkX8AGQrVyIc](http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%252FCu%252B13J25Nha7l9NlwYZ%252FTmK57O%252FSr7TB2hbCAidyVu5x7XcqjNXn44LZ52C%252BIkX8AGQrVyIc) (дата обращения: 7.01.2022) — para. 19-22 [↑](#footnote-ref-32)
33. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General comment №. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 7 April 2016, E/C.12/GC/23 // Официальный интернет-портал United Nations Dag Hammarskjöld Library — URL : <https://digitallibrary.un.org/record/1312521> (дата обращения: 7.01.2022) — para. 7 [↑](#footnote-ref-33)
34. см. Status of International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, 18 December 1990 // Официальный интернет-портал United Nations : Treaty Collection. — URL : <https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&clang=_en> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-34)
35. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — ч.1 ст. 25 [↑](#footnote-ref-35)
36. Там же. Ч.3 ст.25 [↑](#footnote-ref-36)
37. Устав Международной Организации Труда (с изменениями на 22 июня 1962 года) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XVI, М., 1957 год, ст. 657 — преамбула [↑](#footnote-ref-37)
38. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-38)
39. Устав Международной Организации Труда (с изменениями на 22 июня 1962 года) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XVI, М., 1957 год, ст. 657 — преамбула [↑](#footnote-ref-39)
40. Декларация МОТ 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда», включенная в текст Устава МОТ в качестве приложения // Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева. — 1996. — С. 5–23. — ст. I [↑](#footnote-ref-40)
41. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) —п. «А», разд. I [↑](#footnote-ref-41)
42. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации принята Международной конференцией труда на ее 97-й сессии, Женева, 10 июня 2008 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — преамбула [↑](#footnote-ref-42)
43. Морозов П. Е., Чанышев А. С. Международное трудовое право : учебник. — Москва : Проспект, 2017. — С. 96 [↑](#footnote-ref-43)
44. см. прим. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — ст. 10 [↑](#footnote-ref-44)
45. Там же. Преамбула [↑](#footnote-ref-45)
46. Там же. Ст. 1 [↑](#footnote-ref-46)
47. Там же. Парагр. 3 ст.2 [↑](#footnote-ref-47)
48. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — парагр. 4 [↑](#footnote-ref-48)
49. Там же. Ст. 7 [↑](#footnote-ref-49)
50. Конвенция № 182 о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/convention182.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — ст. 2 [↑](#footnote-ref-50)
51. Там же. Ст. 3 [↑](#footnote-ref-51)
52. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — п. 1 ст. 2 [↑](#footnote-ref-52)
53. Конвенция № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г. //Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — ст. 1 [↑](#footnote-ref-53)
54. Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c029_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — п. 2 ст. 2 [↑](#footnote-ref-54)
55. Там же. Ст. 25 [↑](#footnote-ref-55)
56. Протокол 2014 года к Конвенции № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_249755.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — п.3 ст.1 [↑](#footnote-ref-56)
57. NORMLEX: Information System on International Labour Standards: Ratifications of P029 — Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930. URL : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3174672> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-57)
58. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. //Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — п. 1 ст. 1 [↑](#footnote-ref-58)
59. Конвенция № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. //Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — п. 2 ст. 1 [↑](#footnote-ref-59)
60. Там же. П. 3 ст. 1 [↑](#footnote-ref-60)
61. A quantum leap for gender equality : for a better future of work for all / International Labour Office. - Geneva: ILO, 2019 // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-61)
62. Устав Международной Организации Труда (с изменениями на 22 июня 1962 года) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XVI, М., 1957 год, ст. 657 — преамбула [↑](#footnote-ref-62)
63. Декларация МОТ 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда», включенная в текст Устава МОТ в качестве приложения // Устав Международной организация труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996. С. 5–23. — п. «b» ст. I [↑](#footnote-ref-63)
64. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 года // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — пп. «а» п.2 [↑](#footnote-ref-64)
65. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) — ст. 20 [↑](#footnote-ref-65)
66. Конвенция № 87 о свободе объединения и защите права объединяться в профсоюзы 1948 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-66)
67. Конвенция № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров 1949 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — пп. b, п.2 ст. 1 [↑](#footnote-ref-67)
68. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда.– 5th (rev.) ed. – Женева: МБТ, 2016 // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_455269.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — п. 523 [↑](#footnote-ref-68)
69. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда.– 5th (rev.) ed. – Женева: МБТ, 2016 // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_455269.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — разд. «Случаи ограничения или запрещения забастовок и гарантии компенсации» [↑](#footnote-ref-69)
70. Выход из кризиса: Глобальный пакт о рабочих местах 2009 г. // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/global_jobs_pact.pdf> (дата обращения: 7.01.2022) — разд. II [↑](#footnote-ref-70)
71. Кашкин С. Ю., Четвериков А. О. Право Евразийского экономического союза : учебник / отв. ред. С. Ю. Кашкин. М. : Проспект, 2016. — С. 52. [↑](#footnote-ref-71)
72. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» — ст.1 [↑](#footnote-ref-72)
73. См. подробнее: Томашевский К. Л. Принцип свободы движения рабочей силы в правовых источниках Европейского Союза, Совета Европы, Содружестве Независимых Государств и Евразийском экономическом сообществе // Евразийский юридический журнал. 2009. № 8. С. 18-22. [↑](#footnote-ref-73)
74. См. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 7 декабря 2018 г. «О разъяснении применения пункта 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС в отношении осуществления трудовой деятельности профессиональными спортсменами, являющимися гражданами государств - членов ЕЭС, и возможности установления в национальном законодательстве количественных ограничений к данной категории лиц при осуществлении трудовой деятельности». URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/Консультативное%20заключение%20Суда%20ЕАЭС%20от%2018.06.19.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%95%D0%90%D0%AD%D0%A1%20%D0%BE%D1%82%2018.06.19.pdf) (дата обращения: 13.04.2022) [↑](#footnote-ref-74)
75. Соглашение о создании Содружества Независимых Государств от 8 декабря 1991 г. // Сборник международных договоров. М. 1994. № 47 —ст.5 [↑](#footnote-ref-75)
76. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99-117. — ст.1 [↑](#footnote-ref-76)
77. Там же. Ст.2 [↑](#footnote-ref-77)
78. Там же. Ст.22 [↑](#footnote-ref-78)
79. Соглашение о формировании Единого экономического пространства (Ялта, 19 сентября 2003 г.) Режим доступа : СПС «Гарант» — ст.1 [↑](#footnote-ref-79)
80. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.228 [↑](#footnote-ref-80)
81. О Концепции Евразийской социальной хартии : Постановление Межпарламентской Ассамблеи Евразийского экономического сообщества от 28 мая 2004 г. №5-16 // Документы заседания Бюро Межпарламентской Ассамблеи и заседания Межпарламентской Ассамблеи Евразийского экономического сообщества от 28 мая 2004 г. [↑](#footnote-ref-81)
82. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.509 [↑](#footnote-ref-82)
83. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.511 [↑](#footnote-ref-83)
84. См. подробнее: Лукьянова В. Ю. Миграционные процессы на постсоветском пространстве // Правовые проблемы формирования межгосударственных объединений (на примере зоны свободной торговли и Таможенного союза ЕврАзЭС) / под ред. В. Ю. Лукьяновой. М., 2012; Зинченко Н. Н. Региональные особенности правового регулировании процессов внешней трудовой миграции (на примере стран - участниц Содружества Независимых Государств) // Lex russica. 2013. № 9. С. 943-952 [↑](#footnote-ref-84)
85. Трудовая миграция в ЕЭП: анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации соглашений в области трудовой миграции. СПб., 2012. С. 7. [↑](#footnote-ref-85)
86. Соглашение о создании Содружества Независимых Государств от 8 декабря 1991 г. // Сборник международных договоров. М. 1994. № 47 — ст.2 [↑](#footnote-ref-86)
87. Там же. Ч.2 ст.5 [↑](#footnote-ref-87)
88. Устав Содружества Независимых Государств от 22 января 1993 г. // Бюллетень международных договоров. 1994. № 1 — ст.4 [↑](#footnote-ref-88)
89. Договор стран СНГ О создании Экономического союза от 24 сентября 1993 г. // Дипломатический вестник. 1993. № 19 - 20 — ст.3 [↑](#footnote-ref-89)
90. Там же. Ст.4 [↑](#footnote-ref-90)
91. Там же. Ст.19 [↑](#footnote-ref-91)
92. Там же. Ст.21 [↑](#footnote-ref-92)
93. Там же. Ст.22 [↑](#footnote-ref-93)
94. Там же. Ст.24 [↑](#footnote-ref-94)
95. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.519 [↑](#footnote-ref-95)
96. О проекте Концепции экономического интеграционного развития Содружества Независимых Государств : Решение Совета глав правительств СНГ от 27 марта 1997 г. // Содружество. Информ. вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1997. № 2 — п.2.5 [↑](#footnote-ref-96)
97. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99 - 117 —ст.1 [↑](#footnote-ref-97)
98. Там же. Разд.I [↑](#footnote-ref-98)
99. Там же. Разд. II [↑](#footnote-ref-99)
100. Там же. Разд. III [↑](#footnote-ref-100)
101. Там же. Разд. IV [↑](#footnote-ref-101)
102. Там же. Разд. V [↑](#footnote-ref-102)
103. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99 - 117— абз.5 преамб. [↑](#footnote-ref-103)
104. Права человека: идеи, нормы, реальность / Мюллерсон Р.А. - М.: Юрид. лит., 1991. - С. 93-135. [↑](#footnote-ref-104)
105. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (Одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 на 5-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 1995. № 6. С. 99 - 117— ст.2 [↑](#footnote-ref-105)
106. Там же. Ст.4 [↑](#footnote-ref-106)
107. Там же. Ст.6 [↑](#footnote-ref-107)
108. Стратегия экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2030 года от 29 мая 2020 г. // Единый реестр правовых актов и других документов Содружества Независимых Государств. URL : <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/view/text?doc=6229> (дата обращения: 20.04.2022) — разд. 5. Основные направления экономического взаимодействия [↑](#footnote-ref-108)
109. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств от 14 ноября 2008 г. URL : <https://docs.cntd.ru/document/902305481?section=text> (дата обращения: 20.04.2022) — ст.4 [↑](#footnote-ref-109)
110. Там же. Оговорка Республики Казахстан к Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ [↑](#footnote-ref-110)
111. Соглашения о сотрудничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией от 6 марта 1998 г. // Бюллетень международных договоров. 2018. № 5 — ст.1 [↑](#footnote-ref-111)
112. Соглашения о сотрудничестве государств-участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией от 6 марта 1998 г. // Бюллетень международных договоров. 2018. № 5 — ст.16, Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств от 14 ноября 2008 г. URL : <https://docs.cntd.ru/document/902305481?section=text> (дата обращения: 20.04.2022) — ст.26 [↑](#footnote-ref-112)
113. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» — п.5 ст.96 [↑](#footnote-ref-113)
114. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 7 декабря 2018 г. «О разъяснении применения пункта 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС в отношении осуществления трудовой деятельности профессиональными спортсменами, являющимися гражданами государств - членов ЕЭС, и возможности установления в национальном законодательстве количественных ограничений к данной категории лиц при осуществлении трудовой деятельности». URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/Консультативное%20заключение%20Суда%20ЕАЭС%20от%2018.06.19.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%95%D0%90%D0%AD%D0%A1%20%D0%BE%D1%82%2018.06.19.pdf) (дата обращения: 13.04.2022) — п. 3 [↑](#footnote-ref-114)
115. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» —п. 1 ст. 97 [↑](#footnote-ref-115)
116. Там же. П. 2 ст. 97 [↑](#footnote-ref-116)
117. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 7 декабря 2018 г. «О разъяснении применения пункта 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС в отношении осуществления трудовой деятельности профессиональными спортсменами, являющимися гражданами государств - членов ЕЭС, и возможности установления в национальном законодательстве количественных ограничений к данной категории лиц при осуществлении трудовой деятельности». URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/Консультативное%20заключение%20Суда%20ЕАЭС%20от%2018.06.19.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/caa/dar/court/Documents/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D1%8E%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%A1%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%95%D0%90%D0%AD%D0%A1%20%D0%BE%D1%82%2018.06.19.pdf) (дата обращения: 13.04.2022) —п. 1, 2 [↑](#footnote-ref-117)
118. Давлетгильдеев Р. Ш., Сычева О. В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 152. [↑](#footnote-ref-118)
119. Прохорова А. Евразийский Союз и будущее миграционной политики России. Антидискриминационное законодательство как условие успешной евразийской интеграции // Электронный журнал «Демоскоп Weekly» Института демографии НИУ «Высшая школа экономики». 2012. № 513-514. [↑](#footnote-ref-119)
120. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Парламентская газета. 2002. № 144 — ст.18 [↑](#footnote-ref-120)
121. См. Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. 588 с. [↑](#footnote-ref-121)
122. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» — п. 5 ст. 97 [↑](#footnote-ref-122)
123. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» — п. 6 ст. 97 [↑](#footnote-ref-123)
124. Там же. П. 9 ст. 97 [↑](#footnote-ref-124)
125. Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств - участников Союзного государства (Заключено в г. Санкт-Петербурге 24.01.2006) (ред. от 03.03.2015) // Собрание законодательства РФ 2009. № 12. ст. 1371 — ст.3 [↑](#footnote-ref-125)
126. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан от 30 ноября 2000 года (В редакции Протокола от 24 марта 2005 года). URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Documents/соглашение%20о%20безвизовых%20поездках.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Documents/%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85%20%D0%BF%D0%BE%D0%B5%D0%B7%D0%B4%D0%BA%D0%B0%D1%85.pdf) (дата обращения: 20.04.2022) — ст.1 [↑](#footnote-ref-126)
127. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимных безвизовых поездках граждан от 30 ноября 2000 года (В редакции Протокола от 24 марта 2005 года). URL : [http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Documents/соглашение%20о%20безвизовых%20поездках.pdf](http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/tm/Documents/%D1%81%D0%BE%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D1%85%20%D0%BF%D0%BE%D0%B5%D0%B7%D0%B4%D0%BA%D0%B0%D1%85.pdf) (дата обращения: 20.04.2022) — ст.4 [↑](#footnote-ref-127)
128. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» — п.1 ст.98 [↑](#footnote-ref-128)
129. Там же. П.3 ст.98 [↑](#footnote-ref-129)
130. Там же. П.5 ст.98 [↑](#footnote-ref-130)
131. Там же. П.6 ст.98 [↑](#footnote-ref-131)
132. Приложение № 30 к Договору о Евразийском экономическом союзе «Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей» — п.4 [↑](#footnote-ref-132)
133. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019). // Евразийский экономический союз : [сайт]. - 15.11.2019. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» — п.8 ст.98 [↑](#footnote-ref-133)
134. Приложение № 30 к Договору о Евразийском экономическом союзе «Протокол об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей» — п.5 [↑](#footnote-ref-134)
135. Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза от 20 декабря 2019 г. // Бюллетень международных договоров. 2021. № 3 — ст.3 [↑](#footnote-ref-135)
136. Там же. Ст.12 [↑](#footnote-ref-136)
137. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография /К. Л. Томашевский. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017 — с.136 [↑](#footnote-ref-137)
138. Конституция Армении (Принята референдумом РА 5 июля 1995 года) (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 27 ноября 2005 г. и 6 декабря 2015 г.) // Официальный сайт правительства Республики Армения. URL : <https://www.gov.am/u_files/file/Constitution/Constitution-nor.pdf> (дата обращения 14.04.2022) — ч. 1 ст. 32 [↑](#footnote-ref-138)
139. Конституция Республики Казахстан (принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года) (с изменениями и дополнениями по состоянию на 23.03.2019 г.) — URL : [http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc\_id=1005029#pos=229;-46&sdoc\_params=text%3D%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25BD%25D1%2581%25D1%2582%25D0%25B8%25D1%2582%25D1%2583%25D1%2586%25D0%25B8%25D1%258F%26mode%3Dindoc%26topic\_id%3D1005029%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc\_pos=0](http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc_id=1005029%23pos=229;-46&sdoc_params=text%25253D%252525D0%252525BA%252525D0%252525BE%252525D0%252525BD%252525D1%25252581%252525D1%25252582%252525D0%252525B8%252525D1%25252582%252525D1%25252583%252525D1%25252586%252525D0%252525B8%252525D1%2525258F%252526mode%25253Dindoc%252526topic_id%25253D1005029%252526spos%25253D1%252526tSynonym%25253D1%252526tShort%25253D1%252526tSuffix%25253D1&sdoc_pos=0) (дата обращения: 14.04.2022) — Режим доступа : Информационная система «Континент» — ч. 1 ст. 24 [↑](#footnote-ref-139)
140. Конституция Кыргызский Республики (принята Законом КР от 5 мая 2021 года № 59) — URL : [http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc\_id=30778565#pos=344;-52](http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc_id=30778565%23pos=344;-52) (дата обращения: 14.04.2021) — Режим доступа : Информационная система «Континент» — ч.3 ст.42 [↑](#footnote-ref-140)
141. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. №2875-XI (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г. и 27 февраля 2022 г.) // Народная газета. 1996. № 298 — ч. 2 ст. 41 [↑](#footnote-ref-141)
142. Конституция Армении — ст.32 [↑](#footnote-ref-142)
143. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации [http://www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru/), 04.07.2020 — п.2 ст.37 [↑](#footnote-ref-143)
144. Конституция Казахстана — п.1 ст.24 [↑](#footnote-ref-144)
145. Конституция Беларуси — ч.4 ст.41 [↑](#footnote-ref-145)
146. Конституция Армении — ч. 4 ст. 32 [↑](#footnote-ref-146)
147. Там же. Ч.2 ст.32 [↑](#footnote-ref-147)
148. Конституция России — п.2 ст.37 [↑](#footnote-ref-148)
149. Там же. П.2 ст.7 [↑](#footnote-ref-149)
150. Конституция Беларуси — ч.1 ст.42 [↑](#footnote-ref-150)
151. Конституция Беларуси — ч.2 ст. 42 [↑](#footnote-ref-151)
152. Конституция Казахстана — ч.2 ст.24 [↑](#footnote-ref-152)
153. Конституция Кыргызстана — ч. 3 ст.42 [↑](#footnote-ref-153)
154. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография /К. Л. Томашевский. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017 — с.143 [↑](#footnote-ref-154)
155. Конституция Беларуси — ст.43 [↑](#footnote-ref-155)
156. 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 [↑](#footnote-ref-156)
157. Конституция Беларуси — ст.41 [↑](#footnote-ref-157)
158. Конституция России — п.4 ст.37 [↑](#footnote-ref-158)
159. Конституция Казахстана — п. 3 ст. 24 [↑](#footnote-ref-159)
160. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации 1998 года // Официальный интернет-портал Организации Объединенных Наций. — URL : <https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml> (дата обращения: 7.01.2022) [↑](#footnote-ref-160)
161. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. I. 1919-1956. 1159 с.; Женева, 1991. Т. II. 1957-1990. 2247 с. [↑](#footnote-ref-161)
162. 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. [↑](#footnote-ref-162)
163. Кривой В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий. Минск : Технопринт, 2000. Кн. I. Гл.1-3; под общ. ред. Г. А. Василевича. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2008. [↑](#footnote-ref-163)
164. установлена Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 1999. № 58. 1/512. [↑](#footnote-ref-164)
165. Томашевский, К. Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы си- стем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курылева — Минск : «Изд. центр БГУ», 2009. — с.325 [↑](#footnote-ref-165)
166. Trade union rights in Belarus : report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization 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, 1940 (№. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (№. 98). July 2004. URL : <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb291/pdf/ci-belarus.pdf> (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-166)
167. Идея свободы в трудовом праве : моногр. / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. К. Л. Томашевского. Минск : Амалфея, 2015. С. 162. [↑](#footnote-ref-167)
168. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография /К. Л. Томашевский. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017 — с. 146 [↑](#footnote-ref-168)
169. Нургалиева Е. Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан // Наука и мир. 2015. № 3 (19) — С. 114. [↑](#footnote-ref-169)
170. Томашевский К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : монография /К. Л. Томашевский. — Минск: Междунар. ун-т «МИТСО», 2017 — с.147 [↑](#footnote-ref-170)
171. 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. [↑](#footnote-ref-171)
172. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Науч.-практ. пособие. М. : Юстицинформ, 2010. 192 с. [↑](#footnote-ref-172)
173. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М. : ТК Велби, Проспект, 2007. 256 с.; Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2015. 190 с. [↑](#footnote-ref-173)
174. Сафонов В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистрантуры. М. : Юрайт, 2015. С. 326-387 [↑](#footnote-ref-174)
175. Сошникова Т. А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. 168 c. [↑](#footnote-ref-175)
176. Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report № 333, March 2004 Case № 2251 (Russian Federation) - Complaint date: 03-FEB-03. URL : <http://www.ilo.ch/dyn/normlex/de/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2907631,en:NO> (дата обращения: 20.04.2022) — para.993 [↑](#footnote-ref-176)
177. Case of Ognevenko v. Russia. 20 November 2018. URL : <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-187732> (дата обращения: 20.04.2022) — para. 72-73 [↑](#footnote-ref-177)
178. ч.6 ст.10 Закона «О НПА Республики Беларусь»; ч.2 ст.10 Закона Казахстана 2016 г. «О правовых актах»; ст. 6 Закона «О НПА Кыргызской Республики» [↑](#footnote-ref-178)
179. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 1999. — № 80, 2/70 — п.5 ч.1 ст.4 [↑](#footnote-ref-179)
180. Трудовой кодекс Беларуси — п.2 ч.1 ст.4 [↑](#footnote-ref-180)
181. 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: матер. междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2006. С. 263–267 [↑](#footnote-ref-181)
182. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 // Централизованный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. URL : <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 14.04.2021)— ст.409 [↑](#footnote-ref-182)
183. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.03.2021 г.) — URL : [http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc\_id=38910832#pos=812;-26&sdoc\_params=text%3D%25D1%2582%25D1%2580%25D1%2583%25D0%25B4%25D0%25BE%25D0%25B2%25D0%25BE%25D0%25B9%2520%25D0%25BA%25D0%25BE%25D0%25B4%25D0%25B5%25D0%25BA%25D1%2581%26mode%3Dindoc%26topic\_id%3D38910832%26spos%3D1%26tSynonym%3D1%26tShort%3D1%26tSuffix%3D1&sdoc\_pos=0](http://proxy.library.spbu.ru:2133/Document/?doc_id=38910832%23pos=812;-26&sdoc_params=text%25253D%252525D1%25252582%252525D1%25252580%252525D1%25252583%252525D0%252525B4%252525D0%252525BE%252525D0%252525B2%252525D0%252525BE%252525D0%252525B9%25252520%252525D0%252525BA%252525D0%252525BE%252525D0%252525B4%252525D0%252525B5%252525D0%252525BA%252525D1%25252581%252526mode%25253Dindoc%252526topic_id%25253D38910832%252526spos%25253D1%252526tSynonym%25253D1%252526tShort%25253D1%252526) (дата обращения: 14.04.2022) — Режим доступа : Информационная система «Континент» — ч.1 ст.8 [↑](#footnote-ref-183)
184. Надирова А. К. Новый Трудовой кодекс Республики Казахстан: концепция и проблемы применения его норм // Трудовое и социальное право. 2016. № 1. — с.38 [↑](#footnote-ref-184)
185. Томашевский Кирилл Леонидович Трудовые кодексы государств-членов Евразийского экономического союза и их место в системах трудового законодательства // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2017. №2. — с.191 [↑](#footnote-ref-185)
186. Трудовой кодекс Республики Беларусь — ст.13 [↑](#footnote-ref-186)
187. Там же. Ст.14 [↑](#footnote-ref-187)
188. Там же. Ст.353 [↑](#footnote-ref-188)
189. Томашевский К. Л. История правового регулирования трудовых отношений в Беларуси // Правоведение. 2006. № 1. С. 143–158. [↑](#footnote-ref-189)
190. Трудовой кодекс Республики Беларусь — гл.28 [↑](#footnote-ref-190)
191. Там же. Гл.29 [↑](#footnote-ref-191)
192. Там же. П.7 ст.4 [↑](#footnote-ref-192)
193. Трудовой кодекс Беларуси — ст.17; гл.38.1 [↑](#footnote-ref-193)
194. Там же. Ст.22 [↑](#footnote-ref-194)
195. Трудовой кодекс Кыргызской Республики — ст.402 [↑](#footnote-ref-195)
196. Там же. Ст.19, ст.414 [↑](#footnote-ref-196)
197. Там же. Ст.428 [↑](#footnote-ref-197)
198. Раманкулов К. С. Кодификации трудового законодательства Кыргызстана: сравнительная характеристика ТК КР 1997 г. и 2004 г. // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ). Мат-лы VII международной науч.практич. конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2011. С. 485–491. [↑](#footnote-ref-198)
199. Трудовой кодекс Кыргызской Республики — ст.442 [↑](#footnote-ref-199)
200. Трудовой кодекс Республики Армения — п.8 ч.1 ст.3 [↑](#footnote-ref-200)
201. Трудовой кодекс Республики Армения — ст.10 [↑](#footnote-ref-201)
202. Там же. Ч.1 ст.19 [↑](#footnote-ref-202)
203. Там же. Ч.5 ст.19 [↑](#footnote-ref-203)
204. Там же. Ч. 4 ст.19 [↑](#footnote-ref-204)
205. Там же. Ч.3 ст.19 [↑](#footnote-ref-205)
206. Там же. Ч.3 ст.38 [↑](#footnote-ref-206)
207. Трудовой кодекс Республики Армения — ч.1 ст.102 [↑](#footnote-ref-207)
208. Там же. Ч.3 ст.102 [↑](#footnote-ref-208)
209. Трудовой кодекс Республики Армения — ст.221 [↑](#footnote-ref-209)
210. Трудовой кодекс Республики Казахстан — ст.26 [↑](#footnote-ref-210)
211. Там же. Ч.1 ст.29 [↑](#footnote-ref-211)
212. Там же. Ч.2 ст.29 [↑](#footnote-ref-212)
213. Трудовой кодекс Республики Казахстан — ст.138 [↑](#footnote-ref-213)
214. Конституция Российской Федерации — пп.«к», п.1, ст.72 [↑](#footnote-ref-214)
215. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. 2001. №256 — ст.5 [↑](#footnote-ref-215)
216. Там же. Ст.6 [↑](#footnote-ref-216)
217. Трудовой кодекс Республики Беларусь — ст.147 [↑](#footnote-ref-217)
218. Трудовой кодекс России — ст. 112; Трудовой кодекс Кыргызстана — ст. 113 [↑](#footnote-ref-218)
219. Трудовой кодекс Казахстана — разд.4 [↑](#footnote-ref-219)
220. Трудовой кодекс Армении — гл. 23 [↑](#footnote-ref-220)
221. см. прим. Буевич И., Буга Д. Декрет и закон: юридическая коллизия // Национальная экономическая газета. 1999. №11; Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источникков: монография. Минск : Изд. центр БГУ, 2009. С. 266. [↑](#footnote-ref-221)
222. Конституция Беларуси — ч.3 ст. 142 [↑](#footnote-ref-222)
223. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств-членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) / К. Л. Томашевский ; Международный университет «МИТСО». — Минск / МИТСО, 2017. – с.198-201 [↑](#footnote-ref-223)
224. Прим.: Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха сотрудников Следственного комитета Российской Федерации, замещающих должности, по которым предусмотрено присвоение специальных званий, при сменной работе : Приказ Минтруда России от 9 февраля 2015 года №67н (Зарегистрировано в Минюсте России 05.03.2015 №36364) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015. №32 [↑](#footnote-ref-224)
225. Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации : Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 года №610 (ред. от 18.02.2021) // Собрание законодательства РФ. — 2012. — №26. — ст. 3528. — п.5.2 [↑](#footnote-ref-225)
226. Прим.: Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта : Приказ Минтранса России от 16 мая 2003 г №133. // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. 2003. №10 [↑](#footnote-ref-226)
227. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст.5 [↑](#footnote-ref-227)
228. Трудовой кодекс Республики Беларусь — ч.1 ст.358; Трудовой кодекс Российской Федерации — ст.45; Трудовой кодекс Республики Казахстан — ч.8 ст.1; Трудовой кодекс Кыргызской Республики — ч.1 ст.46 [↑](#footnote-ref-228)
229. Трудовой кодекс РБ — ст.361, Трудовой кодекс РФ — ст.40, Трудовой кодекс Казахстана — гл.14, Трудовой кодекс Кыргызской Республики — ст.41 [↑](#footnote-ref-229)
230. Трудовой кодекс Республики Армения — ч.1 ст.45 [↑](#footnote-ref-230)
231. Там же. Ч.1 ст. 55 [↑](#footnote-ref-231)
232. Трудовой кодекс Казахстана — п.79 ч.1 ст.1, Трудовой кодекс РФ — ст.40 [↑](#footnote-ref-232)
233. Трудовой кодекс Казахстана — п.8 ч.1 ст.1, Трудовой кодекс РФ — ст.45 [↑](#footnote-ref-233)
234. Трудовой кодекс Беларуси — ч.1 ст.361 [↑](#footnote-ref-234)
235. Трудовой кодекс России — ст.40 [↑](#footnote-ref-235)
236. Трудовой кодекс Кыргызстана — ст.41 [↑](#footnote-ref-236)
237. Трудовой кодекс Казахстана — п.79 ч.1 ст.1 [↑](#footnote-ref-237)
238. 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.622 [↑](#footnote-ref-238)
239. Подр. об этой группе источников трудового права см.: Хныкин Г. В. Локальные нормативные акты трудового права. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2004; Драчук М. А. Локальные нормативные акты организации. Омск: Омск. гос. ун-т, 2008. — 260 с. [↑](#footnote-ref-239)
240. см. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. — Москва : Проспект, 2014. — 328 с. [↑](#footnote-ref-240)
241. Там же. С.83 [↑](#footnote-ref-241)
242. Там же. С.84 [↑](#footnote-ref-242)
243. Прим. Alston P., Heenan J. Shrinking the International Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work? // New York University Journal of International Law and Politics, Vol. 36, 2004. P. 221–264. [↑](#footnote-ref-243)
244. ILO. Governing Body 316th Session, Geneva, 1–16 November 2012. Legal Issues and International Labour Standards Section (LILS) Ratification and promotion of fundamental and governance Conventions and implementation of the plan of action for the governance Conventions. ILO Doc. №. GB.316/LILS/INF/2. Geneva: 2012. — 13 p. [↑](#footnote-ref-244)
245. Böhning W. R. Towards an Index of Core Rights Gaps // Qualitative Indicators of Labour Standards: Comparative Methods and Applications. D. Kucera (ed.). Dordrecht: Springer, 2007. P. 235–236. [↑](#footnote-ref-245)
246. См.: Bookmann B. The Ratification of ILO Conventions: A Failure Time Analysis // ZEW Discussion Paper №.00–14. 2000. P. 10. [↑](#footnote-ref-246)
247. См.: Wilson D. J., Takahashi K., Smith D. R. et al. Recent Trends in ILO Conventions Related to Occupational Safety and Health // International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, Vol. 12, № 3, 2006. P. 258. [↑](#footnote-ref-247)
248. Ben-Israel R. International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. Deventer, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1988. P. 35–46; Ben-Israel R. Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective // Strikes and Lock-Outs in Industrialized Market Economies. Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 29, 1994. P. 1–29. [↑](#footnote-ref-248)
249. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. — Москва : Проспект, 2014. — с.94 [↑](#footnote-ref-249)
250. См. подробнее Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. — Москва : Проспект, 2014. — §3 гл.2 [↑](#footnote-ref-250)
251. Прим.: Bookmann B. Op. cit.; Hepple B. Labour Law and Global Trade. P. 47. [↑](#footnote-ref-251)
252. Strang D., Chang P. M.Y. The International Labor Organization and the welfare state, institutional effects on national welfare spending, 1960–80// International Organization, Vol. 47, 1993. P. 235–262. [↑](#footnote-ref-252)
253. Servais J. — M. Flexibility and Rigidity in International Labour Standards // International Labour Review, Vol. 125, №. 2. 1986. P. 193–208. [↑](#footnote-ref-253)
254. Устав Международной Организации Труда от 28 июня 1919 года (с изменениями на 22 июня 1962 года) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключ. СССР вып. XVI, М., 1957 год, ст. 657 — п.3 ст.19 [↑](#footnote-ref-254)
255. ILO. International Labour Conference, 47th Session, 1963. Report of the Director-General. Geneva: ILO, 1963. P. 169 [↑](#footnote-ref-255)
256. См.: ILO. Office of the Legal Adviser. Manual for drafting ILO instruments. Geneva: ILO, 2006. P. 46–53. [↑](#footnote-ref-256)
257. García M. R. Conclusion. The ILO’s Impact on the world // ILO Histories: essays on the International Labour Organization and its impact on the world during the twentieth century. J. van Daele et al. (eds.) Bern: Peter Lang AG, International Academic Publishers, 2010. P. 470. [↑](#footnote-ref-257)
258. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. — Москва : Проспект, 2014 — с.111 [↑](#footnote-ref-258)
259. ILO. Office of the Legal Adviser. Manual for drafting ILO instruments. P. 124. [↑](#footnote-ref-259)
260. прим. Конвенция МОТ № 188 «О труде в рыболовном секторе» 2007 года. URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c188_ru.htm> (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-260)
261. Конвенция № 138 о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. // Официальный интернет-портал Международной организации труда. — URL : <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_ru.htm> (дата обращения: 7.01.2022) — парагр. 4 [↑](#footnote-ref-261)
262. Там же. Парагр. 3 ст.2 [↑](#footnote-ref-262)
263. ILO. International Labour Conference. Record of proceedings of the 34th Session (1951) of the Conference. Geneva: ILO, 1951. P. 400; ILO. International Labour Conference. Record of proceedings of the 87th Session (1999) of the Conference. Geneva: ILO, 1999. P. 20/51–20/52; ILO. International Labour Conference. Record of proceedings of the 88th Session (2000) of the Conference. Geneva: ILO, 2000. P. 20/43–20/55 [↑](#footnote-ref-263)
264. Ewing K., Sibley T. International Trade Union Rights for the New Millenium. Institute for Employment Rights, London, 2000. P. 37. [↑](#footnote-ref-264)
265. Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. — Москва : Проспект, 2014 — с.123 [↑](#footnote-ref-265)
266. ILO. Report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Chile of the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (№. 1), and the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№. 111). Geneva: ILO, 1975. [↑](#footnote-ref-266)
267. Swepston L. Closing the Gap between International Law and U. S. Labor Law // Workers’ Rights as Human Rights. P. 75. [↑](#footnote-ref-267)
268. см. например Weiss,. «International Labour Standards: A Complex Public-Private Policy Mix.» International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 29.1 (2013): — P.9. [↑](#footnote-ref-268)
269. См. подробнее: Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2012. —- С.173–183; [↑](#footnote-ref-269)
270. Work in Digital and Smart Organizations / E. Ales et al. (eds). Cham, 2018; Prassl J. Humans as a Service. Oxford, 2018; Giesen R., Kersten J. Arbeit 4.0. München, 2018; The Platform Economy. Unravelling the Legal Status of Online Intermediaries / B. Devolder (ed.). Cambridge; Antwerpen; Chicago, 2019; Cherry M. A. Work in the Digital Age. N. Y., 2021; Чесалина О. В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению. С. 12-15 [↑](#footnote-ref-270)
271. OECD. Non-Standard Work, Job Polarisation and Inequality // In It Together: Why Less Inequality Benefits All. P., 2015. [↑](#footnote-ref-271)
272. Stanford J. The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives // Economic and Labour Relations Review. 2017. No. 28 (3). P. 382 401. [↑](#footnote-ref-272)
273. Prassl J. Op. cit. P. 55; Wood A., Graham M. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy // Work, Employment and Society. 2018. Vol. 33 (1). P. 56 -75. [↑](#footnote-ref-273)
274. Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.248 [↑](#footnote-ref-274)
275. См. например: Всех в подряд. Почему работодатели стали переводить сотрудников на гражданско-правовые договоры // Российская газета — Федеральный выпуск № 134(8188). URL : <https://rg.ru/2020/06/21/pochemu-sotrudnikov-stali-perevodit-na-grazhdansko-pravovye-dogovory.html> (дата обращения 20.04.2021) [↑](#footnote-ref-275)
276. Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.203-204 [↑](#footnote-ref-276)
277. См.: Морозова Т. Бизнес пожаловался в Минтруд на штрафы из-за найма самозанятых // Ведомости. 2020. 29 июля [↑](#footnote-ref-277)
278. Crowdwork. A Comparative Law Perspective / B. Waas, W. Liebman, A. Lyubarsky, K. Katsutoshi (eds). Frankfurt am Main, 2017; Chesalina O. Platform Work as a New Form of Employment: Implications for Labour and Social Law // New Forms of Employment. Current Problems and Future Challenges / J. Wratny, A. Ludera-Ruszel (eds). Springer, 2020. [↑](#footnote-ref-278)
279. См., например: Berg J., Johnston H. Too Good to Be True? A comment on Hall and Krueger's Analysis of the Labor Marker for Uber's Driver-Partners // ILR Review. 2018. Vol. 72 (1). P. 39 -68 [↑](#footnote-ref-279)
280. См.: Ivanova M., Bronowicka J., Kocher E., Degner A. The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management // Arbeit/Grenze/Fluss — Work in Progress interdisziplinärer Arbeitsforschung Nr. 2. Frankfurt (Oder), 2018. P. 15. [↑](#footnote-ref-280)
281. См.: Чиканова Л. А., Серегина Л. В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3. С. 156; Гребенщиков А. В., Дивеева Р. И., Кузьменко А. В. Трудовые отношения с интернет-агрегатором: завтрашняя реальность // Ежегодник трудового права / отв. ред. Е. Б. Хохлов. СПб., 2020. Вып. 10. C. 53 66. [↑](#footnote-ref-281)
282. См.: Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. №6 (115) — С. 157. [↑](#footnote-ref-282)
283. См.: Чиканова Л. А., Серегина Л. В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3 — С. 156. [↑](#footnote-ref-283)
284. См.: URL: <https://romir.ru/studies/dostavka-edy-bolshinstvo-kurerov-udovletvoreny-svoey-rabotoy> (дата обращения: 24.04.2021) [↑](#footnote-ref-284)
285. См.: Бобошко Д. Ю. Налог на профессиональный доход или патент: сравнительный анализ двух специальных налоговых режимов для самозанятых // Аудитор. 2019. № 8. С. 59 [↑](#footnote-ref-285)
286. См.: Чесалина О. В. Трудоправовые гарантии для лиц, занятых посредством платформ.— с. 110; Лютов Н. Л., Войтковская И. В. Водители такси, выполняющие работу через онлайн-платформы: каковы правовые последствия «Уберизации» труда? // Актуальные проблемы российского права. 2020. №6 (115) —. С. 155. [↑](#footnote-ref-286)
287. О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 // Российская газета. 2018. № 121. — абз.2 п.17 [↑](#footnote-ref-287)
288. См. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 сентября 2020 г. по делу № 33-34267 // Официальный сайт Московского городского суда. URL : <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/bd58a7f9-51e7-4548-aebf-ed492e6a9e41> (дата обращения: 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-288)
289. См. Апелляционное определение Московского городского суда от 22 ноября 2019 г. по делу № 33-53437/2019 / Официальный сайт Московского городского суда. URL : <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/3a706793-408c-4059-9c94-8bdcc1f8dea7> (дата обращения: 10.05.2022) [↑](#footnote-ref-289)
290. Трудовое право: национальное и международное измерение. Том 2: Трансформация трудовых отношений и проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — с.265 [↑](#footnote-ref-290)
291. Курманаева А. На привозе: как глава Delivery Club выручил 10 млрд., работая курьером. URL: <https://pro.rbc.ru/news/603f5f419a7947ad36ba8571> (дата обращения: 20.04.2022) [↑](#footnote-ref-291)
292. См. О некоторых вопросах применения законодательства о договоре перевозки автомобильным транспортом грузов, пассажиров и багажа и о договоре транспортной экспедиции : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 26.06.2018 № 26 // Бюллетень Верховного Суда РФ. — 2018. — № 8 [↑](#footnote-ref-292)
293. Прим. Трудовое право: национальное и международное измерение : монография. Том 1: Общие проблемы современного трудового права / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. — Москва : Норма, 2022. — 608 с.; Лушников А. М. Право и экономика : монография. — Москва : Проспект, 2019. — 192 с. [↑](#footnote-ref-293)
294. Organisation for Economic Co-Operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises. URL : <http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines> дата обращения: 9.03.2022) [↑](#footnote-ref-294)
295. Hepple B. Labour Laws and Global Trade. Hart Publishing. 2005. P. 70. [↑](#footnote-ref-295)
296. Ewing K. D. International labour standards // Global industrial relations. M. J. Morley, P. Gunningle, D. G. Collings (eds.). London and New York: Routledge, 2006. P. 246. [↑](#footnote-ref-296)
297. Stiglitz, J. E. Globalization and Its Discontents, New York: W. W. Norton & Co., 2002, P. 248. [↑](#footnote-ref-297)
298. ILO. Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact. Resolution adopted by the International Labour Conference at its Ninety-eighth Session, Geneva, 2009. P. 9–10. [↑](#footnote-ref-298)
299. Standing G. The ILO: An Agency for Globalization? // Development and Change Vol. 39, Issue 3, 2008. P. 355–384. [↑](#footnote-ref-299)
300. Gini index (World Bank estimate) - Belarus, Russian Federation, Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Armenia. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=BY-RU-KZ-KG-AM> (дата обращения: 15.03.2022) [↑](#footnote-ref-300)
301. It Together: Why Less Inequality Benefits All // Официальный сайт ОЭСР. URL : [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all\_9789264235120-en#page1](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en%23page1) (дата обращения: 27.05.2021) [↑](#footnote-ref-301)
302. Насколько богата Россия? Оценка совокупного уровня благосостояния России в период с 2000 по 2017 годы. 42 доклад об экономике России (декабрь 2019 г.) / Апурва Санги, Гленн-Мари Ланг, Эстер Наикал, Ольга Емельянова, Владислава Немова. // Официальный сайт Всемирного банка. URL : <http://documents.worldbank.org/curated/en/782731577724536539/pdf/Weaker-Global-Outlook-Sharpens-Focus-on-Domestic-Reforms.pdf> (дата обращения: 14.03.2021 г.) — С.34 [↑](#footnote-ref-302)
303. 45th Issue of the Russia Economic Report. May 26, 2021 // Официальный сайт Всемирного банка. URL : <https://documents1.worldbank.org/curated/en/204841621980183498/pdf/Russia-Economic-Report-Russia-s-Economic-Recovery-Gathers-Pace-Special-Focus-on-Cost-Effective-Safety-Nets.pdf> (дата обращения: 26.05.2021) — p.xix [↑](#footnote-ref-303)
304. Id. P.52 [↑](#footnote-ref-304)
305. Id. P.51-52 [↑](#footnote-ref-305)
306. Анализ проблем формирования политики в сфере заработной платы в Российской Федерации / Анна Большева; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2015 45 с. [↑](#footnote-ref-306)
307. см. Мареева С. В. Монетарное неравенство в России в социологическом измерении // Вестник Института социологии. 2020. Том 11. № 3. C. 78-98. [↑](#footnote-ref-307)
308. Белоусов Андрей Рэмович Сценарии экономического развития России на пятнадцатилетнюю перспективу // Проблемы прогнозирования. 2006. №1. [↑](#footnote-ref-308)
309. Козырева П.М., Смирнов А.И. (2021). Социальные гарантии и льготы по месту работы: нестабильность и неутешительная динамика. The Journal of Social Policy Studies, 19(3), 389-404. [↑](#footnote-ref-309)