

УДК 349.3.338.2.339.924(476+470+571)

Татьяна Александровна Горупа¹, Татьяна Захаровна Шалаева²
¹канд. юрид. наук, доц., зав. каф. гражданско-правовых дисциплин
Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина
²канд. юрид. наук, доц., доц. каф. гражданско-правовых дисциплин
Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина

Tatsiana Gorupa¹, Tatyana Shalaeva²

¹Candidate of Legal, Associate Professor, Head of the Department of Civil Law Disciplines
of Brest State A. S. Pushkin University

²Candidate of Legal, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines
of Brest State A. S. Pushkin University

e-mail: ¹gorupa.brsu@mail.ru; ²t.shalaeva@mail.ru

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В КОНТЕКСТЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА *

Выявлены общие и особенные черты национального и российского законодательства, регулирующего индивидуальные трудовые отношения, которые рассмотрены в контексте экономической безопасности Беларуси и России. Сделан вывод о достаточно жестком (по сравнению с российским) национальном регулировании индивидуальных трудовых отношений ввиду тотального использования контрактной системы, предоставления нанимателю большого набора оснований для прекращения трудовых отношений. В свою очередь, законодательство Российской Федерации отличается более глубокой разработкой теоретико-методологических основ через определение принципов правового регулирования трудо-правовых отношений, паритетное закрепление как прав, так и обязанностей сторон трудовых отношений. Внесены предложения по гармонизации и унификации трудового законодательства стран – членов Союзного государства.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, контракт, унификация, гармонизация, экономическая безопасность, Союзное государство.

Legal Regulation of Individual Labor Relations in the Republic of Belarus and the Russian Federation in the Context of Economic Security of the Union State

The general and special features of national and Russian legislation regulating individual labor relations have been identified, which are considered in the context of the economic security of Belarus and Russia. It is concluded that the national regulation of individual labor relations is quite strict in comparison with the Russian one due to the total use of the contract system, providing the employer with a large number of grounds for terminating the employment relationship. In turn, the legislation of the Russian Federation is distinguished by a more in-depth development of theoretical and methodological foundations through the definition of principles of legal regulation of labor-legal relations, parity of both the rights and obligations of the parties to labor relations. Proposals were made for the harmonization and unification of labor legislation of the member countries of the Union State.

Key words: labor relations, labor agreement, contract, unification, harmonization, economic security, Union State.

Введение

Занятость граждан есть важная составляющая экономической безопасности

*Статья подготовлена в рамках проекта БРФФИ «Теоретико-методологические и прикладные основы правового обеспечения социальной сферы как основы экономической безопасности государства в условиях региональной интеграции» (№ госрегистрации 20231010 от 22.06.2023).

как отдельного государства, так и интеграционного союза государств. Поэтому эффективность правового регулирования трудовых отношений будет прямо влиять на национальную и региональную безопасность. Свобода передвижения лиц в интеграционных союзах предполагает необходимость создания соответствующего законодательства государств-членов,

гарантирующего не только свободное пересечение границ, но и трудовые права.

И. В. Соболева, характеризуя социально-экономическую безопасность в сфере труда и ссылаясь на Международную организацию труда, выделяет семь аспектов, которые характеризуют устойчивость и возможность развития работающих: защищенность с точки зрения доступности хороших рабочих мест; гарантированность сохранности рабочего места; возможность профессиональной реализации; защищенность профессионализма через доступность повышения квалификации, переподготовки; безопасность труда; достойный заработок; представительство интересов работника [1, с. 513–514]. Поэтому для работника важна не только зарплата и ее размер, но и ряд других факторов, что предопределяет эффективность использования правового инструментария для регулирования сферы труда.

Согласимся с мнением А. С. Мрих, что «экономическое назначение трудово-правовой интеграции государств состоит в уравнивании социальных издержек предпринимателей, а социальное – в предотвращении снижения государствами уровня трудовых гарантий и социального демпинга предпринимателей» [2, с. 8].

Цель исследования – выявление принципиальных различий в правовом регулировании индивидуальных трудовых отношений в странах – членах Союзного государства на основе проведения компаративного анализа законодательства, а также выявление направлений его сближения в контексте экономической безопасности региона.

Основная часть

Трудовые отношения в Республике Беларусь и Российской Федерации как членах Союзного государства регулируются на уровне кодексов и законов. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации) [3] и Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) [4] регулируют индивидуальные и коллективные трудовые и связанные с ними отношения, устанавливают основания ответственности сторон трудового договора, а также определяют формы контрольно-надзорной деятельности в сфере труда, порядок защиты нарушенных трудовых прав.

Необходимо отметить, что кодексы двух стран создавались фактически на базе советского законодательства, поэтому схожи по содержанию, но принципиально различаются по структуре. Белорусский нормативный правовой акт структурировал общественные отношения в следующем порядке: индивидуальные, коллективные, контрольно-надзорные и отношения ответственности; его российский аналог несколько иначе: коллективные, индивидуальные, защита трудовых прав и отношения ответственности. Тем самым при одинаковой юридической силе всех норм одного нормативного правового акта законодателя двух стран определили собственные национальные приоритеты регулирования видов трудовых отношений.

В основу данного вывода положен исключительно формально-юридический метод исследования структуры нормативного правового акта, но он подтверждается и экономистами, которые выделяют возможность двухмодельного пути развития трудовых отношений постсоветских стран. Так, М. И. Воейков определяет, что первая модель – «это западный тип наемного труда, со всеми вытекающими отсюда обстоятельствами, где основное место в системе трудовых отношений займут императивы материального стимулирования и жесткой ответственности индивидуального труда. Вторая – тот же наемный труд, но существенно смягченный отношениями коллективности, государственного патернализма, полным учетом российской специфики отношений, в т. ч. получивших развитие за советский период» [5, с. 121].

Еще одним отличием является системное закрепление в ТК Российской Федерации (ст. 2) 19 принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, включающих механизмы регулирования как коллективных, так и индивидуальных трудовых отношений.

Белорусский вариант закона называет лишь отдельные принципы в отдельных статьях (ст. 13, 14, 353 и др. ТК Республики Беларусь). В национальной правовой науке Т. М. Петченко определяет 13 принципов трудового права на основании системного анализа всего трудового законодательства Республики Беларусь [6, с. 198–199].

Весьма интересным для исследования представляются принципы российского трудового законодательства, формальное закрепление которых отсутствует в белорусском.

Во-первых, это свобода труда (а в Республике Беларусь определяется только право на труд (ст. 41 Конституции Республики Беларусь)), как это традиционно было в советский период и что положено в идеологию современной трудовой политики, направленной на профилактику тунеядства и в целом на негативное отношение к трудоспособным гражданам, не занятым в экономике, что закрепляет п. 7 Декрета Президента Республики Беларусь от 2 апреля 2015 г. № 3 «О содействии занятости населения» [7]. Вместе с тем расширительное толкование свободы труда как свободного выбора рода деятельности (трудовой, предпринимательской, ремесленной и т. д.) достаточно эффективно реализуется в обеих странах.

Во-вторых, это равенство прав и возможностей работников, где первое подразумевает отсутствие дискриминации по любому из признаков (пол, раса, национальность и т. д.) при одновременном признании специальных правовых статусов социально уязвимых работников (несовершеннолетние, инвалиды и др.). В свою очередь, вторая часть данного принципа, заключающаяся в равенстве возможностей, означает «равенство средств, обеспечивающих осуществление трудовых прав, для всех работников одного правового статуса» [8, с. 5].

В-третьих, это обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации при продвижении по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также при подготовке и дополнительном профессиональном образовании.

Трудовой договор имеет правовое закрепление в Трудовых кодексах двух стран (раздел III ТК Российской Федерации и гл. 2–4 ТК Республики Беларусь). Вместе с тем в Республике Беларусь тотально применяется контрактная система на основании гл. 18¹ ТК Республики Беларусь, которая определяет основания заключения контракта по соглашению сторон при приеме на работу; с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, сроч-

ный трудовой договор; в иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

В России, напротив, когда заключается срочный трудовой договор, необходимо указать обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с законом (ч. 3 п. 2 ст. 57 ТК Российской Федерации). При этом суды, строго выполняя нормы закона, «при установлении факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции... вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок» (п. 14 Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [9]).

В Республике Беларусь наниматели практически перестали заключать трудовые договоры на неопределенный срок, что явно понижает статус работника в понимании российских граждан. Это неоднократно было предметом негативных оценок со стороны российских ученых-юристов (к примеру, Е. М. Божукова [10, с. 28]), т. к. контракт как вид срочного трудового договора в большей степени выгоден нанимателю: по истечении срока он может не заключать нового контракта. Для работника – это очень высокая степень нестабильности.

Весьма важен для трудовых мигрантов институт прекращения трудового договора, контракта по инициативе нанимателя (работодателя), т. к. он показывает определенную степень стабильности отношений для работника и в целом влияет на показатели его экономической безопасности.

Трудовые кодексы двух стран (ст. 81 ТК Российской Федерации и ст. 42, 47 ТК Республики Беларусь) закрепляют такие идентичные основания, как ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя либо лица, осуществляющего отдельные виды деятельности (к примеру, нотариус), сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы, однократного грубого нарушения

работником трудовых обязанностей (имеющиеся различия в содержании этого основания будут рассмотрены ниже) и др.

Вместе с тем имеются и принципиальные отличия в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. Законодательство Республики Беларусь предоставляет больший объем прав нанимателю относительно оснований расторжения трудового договора, чем аналогичное законодательство Российской Федерации:

1) несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК Республики Беларусь). Пункт 18 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 разъясняет, что расторжение договора по данному пункту «возможно только при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению им трудовых обязанностей, либо когда продолжение работы ему противопоказано или будет создавать опасность для других лиц. Такое состояние здоровья работника должно быть подтверждено соответствующим медицинским заключением» [11].

В Российской Федерации подобные факты являются основанием расторжения договора не по инициативе работодателя, а основанием прекращения действия трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 5 ст. 83 ТК Российской Федерации), при этом необходимо признать работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК Российской Федерации). При этом в российском варианте должна быть неоднократность неисполнения работником трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК Российской Федерации) (в белорусском достаточно однократного неисполнения трудовых обязанностей);

3) однократность грубого нарушения работником трудовых обязанностей в национальном законодательстве имеет существенно отличное содержание. Во-первых, это прогул, которым признается отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, а в России – четырех часов подряд либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности (подп. а) п. 6 ст. 81 ТК Российской Федерации). Во-вторых, п. 7 ст. 82 ТК Республики Беларусь к грубым нарушениям также относит отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста; нарушение производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь; принуждение работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин; участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин;

4) причинение работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (п. 8 ст. 42 ТК Республики Беларусь);

5) неоднократное (два и более раза в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан и юридических лиц (п. 8 ст. 42 ТК Республики Беларусь);

6) незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц (п. 10 ст. 42 ТК Республики Беларусь);

7) неоднократное (два и более раза в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо

недостовірних свіденій (п. 11 ст. 42 ТК Республікі Беларусь);

8) стаття 47 ТК Республікі Беларусь устанавлівае яшчэ трынаццаць дадатковых асноўных прычын прыпынення працоўнага дагавора з некаторымі катэгорыямі работнікаў пры вызначаных умовах. Напрыклад, гэта парушэнні кіраўніком арганізацыі без уважлівых прычын парадку і тэрмінаў выплаты зарплатнай платы і (ці) пасабій (п. 1²), узнікненне (устанавленне) абставінаў, перашкоджаючых ажыццяўленню педагагічнай дзейнасці ці педагагічнай дзейнасці ў сферы фізічнай культуры і спорту (п. 7), і др.

Вышэназваныя адрозніжжы заканадаўства двух краін дэманструюць імператывнасць правага рэгулявання працоўных адносін, большы аб'ём прав на расторгненне працоўнага дагавора ў беларускіх наниматэляў, чым у рускіх наниматэляў. Логічна ўстае пытанне аб межах устанавлення асноўных прычын прыпынення працоўнага дагавора па ініцыятыве наниматэля (работадатэля) ці работніка.

Працоўнае права з'яўляецца самастойнай галінай прыватнага права, якая «вырасла» з грамадзянскага права, але мае свой прадмет і метад правага рэгулявання. Умястна, на наш погляд, звярнуцца за адказам як раз да нормаў Грамадзянскага кодэкса Республікі Беларусь і Расійскай Федэрацыі, якія (ст. 420 і 421 ГК Республікі Беларусь [12] і ст. 450, 451 ГК Расійскай Федэрацыі [13]) вызначаюць асновы змянення ці прыпынення дагавора па патрабаванні адной з бакоў: дагавор можа быць зменены ці прыпынены толькі ў выпадку сутэснага парушэння ўмоў дагавора другой баковай.

Абширный перапіс асноўных прычын прыпынення працоўнага дагавора па ініцыятыве наниматэля абзначыў і другую праблему – гэта дыспропорцыя прав наниматэля на прыпыненне дагавора і прав работніка. Больш за дзесяць асноўных прычын для прыпынення дагавора наниматэлем сістэмна замацаваныя працоўным заканадаўствам абодвух краін, аналіз якога мы зрабілі вышэй. Асноўных прычын прыпынення дагавора па ініцыятыве работніка ўсяго некалькі: для працоўных дагавораў пасля паведамлення наниматэля за адзін месяц (у Расійскай Федэрацыі – дзве тыдні); для срочных

дагавораў па патрабаванні работніка ў вызначаных выпадках.

Для вырашэння пытання аб дыспропорцыі прав работніка і наниматэля на прыпыненне працоўнага дагавора (контракта) прапануем выкарыстаць прынцып прапарцыянальнасці прав і абавязнасцей суб'ектаў дагаворных адносін. Спраўна, Трудавыя кодэксы абодвух краін павінны сістэмна і прапарцыянальна правам наниматэляў на аднабаковае прыпыненне працоўнага дагавора замацаваць і права работнікаў.

Спраўна таксама паказаць і на праблему тэрмінаў абароны парушаных працоўных прав як у Расійскай Федэрацыі, так і ў Республіцы Беларусь. Учыны, у прыватнасці О. С. Курылева, паказвалі на замацаванне больш доўгіх тэрмінаў абароны прав наниматэляў (работадатэляў) [14]. Так, работнік можа звярнуцца ў камісію па працоўным спрэчанням у тэрмін трых месяцаў з моманту, калі ён ведаў ці павінен быў ведаць аб парушэнні сваіх прав, а па справах аб звольненні ў тэрмін месяца (ст. 242 ТК Республікі Беларусь; ст. 386, 392 ТК Расійскай Федэрацыі). Але наниматэль (работадатэль) мае права звярнуцца ў суд па справах аб адшкоджэнні работніком шкоды, прычыненай работадатэлю, у тэрмін года пасля выяўлення прычыненай шкоды. Мы бачым яўны дысбаланс у тэрмінах па вырашэнні спрэчанняў, што патрабуе ўстанавлення аднаковых тэрмінаў абароны маёмасных прав работнікаў і наниматэляў і змянення заканадаўства як Республікі Беларусь, так Расійскай Федэрацыі.

Другія інстытуты працоўнага права, нормы якіх рэгулююць індывідуальныя працоўныя адносіны ў Расійскай Федэрацыі і Республіцы Беларусь, з'яўляюцца схожымі і адносна практыцы ўстанавлення нарміравання працы, плаці працы, рабочага часу і часу адпачынку.

Заклученне

Прававае рэгуляванне працоўных адносін у Республіцы Беларусь испытывае большы ступень уплыву заападнай мадэлі рэгулявання наёмнага працы, характэрызуемай жэсткім рэгуляваннем індывідуальных працоўных адносін, аснованых на прымусітвенным

использовании контрактной системы, предоставлением нанимателю большого объема оснований для прекращения трудовых отношений.

Необходимо признать, что Трудовой кодекс Российской Федерации имеет преимущества по реализации в нем принципа научности и разработки теоретико-методологических основ трудовых отношений: определения принципов правового регулирования трудо-правовых отношений, паритетного закрепления прав и обязанностей сторон трудовых отношений, учета частного-правовых основ регулирования правоотношений, структурирования форм защиты трудовых прав.

Предлагаем такие направления сближения трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации путем *унификации*:

1) закрепить идентичные принципы трудового законодательства как основополагающие начала правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений (именно принципы являются одновременно и базисом, и вектором развития законодательства, поэтому здесь необходимы общие подходы);

2) установить одинаковые сроки защиты имущественных трудовых прав работников и нанимателей.

Сближение трудового законодательства через использование *инструментов гармонизации* может осуществляться по направлению определения сходных оснований расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя на базе принципа пропорциональности прав и обязанностей субъектов договорных отношений.

В остальной части законодательство обеих стран должно оставаться уникальным в целях стимулирования конкурентной среды, чтобы трудовые ресурсы могли сделать собственный выбор, основанный на высокой степени экономической безопасности. В целях сближения законодательства представляется необходимым акцентировать внимание заинтересованных лиц на необходимости использования потенциала частного-правовой природы трудовых отношений, основанных как на равенстве сторон, так и на признании работника экономически слабой стороной договора и необходимости предоставления ему дополнительных правовых средств для защиты своей экономической безопасности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Соболева, И. В. Вызовы социально-экономической безопасности в сфере труда и их особенности в современной России / И. В. Соболева // Экон. безопасность. – 2023. – Т. 6, № 2. – С. 509–528.

2. Мрих, А. С. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. С. Мрих. – Екатеринбург, 2017. – 28 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : в ред. Закона от 30.01.2024 // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 08.03.2024.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. от 29 июня 2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

5. Воейков, М. И. Государственный патернализм и трудовые отношения в условиях глобализации / М. И. Воейков // Развитие сферы труда в России: истоки проблем, современные тренды и вызовы глобализации : сборник ; под ред. И. В. Соболевой и А. П. Седлова. – М. : ИЭ РАН, 2019. – С. 102–128.

6. Петоченко, Т. М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т. М. Петоченко // Современные проблемы правоведения : сб. науч. тр. – Минск : БГЭУ, 2011. – Вып. 1. – С. 186–201.

7. О содействии занятости населения [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 2 апр. 2015 г., № 3 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 25.01.2018, № 1 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

8. Ендонова, С. В. Равенство прав и возможностей работников как отраслевой принцип трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. В. Ендонова. – М., 2010. – 26 с.
9. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 : в ред. постановления Пленума от 24.11.2015 // Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/. – Дата доступа: 08.03.2024.
10. Божукова, Е. М. Сравнительный анализ срочных трудовых договоров в белорусском и российском законодательстве / Е. М. Божукова // Нов. юрид. вестн. – 2019. – № 7 (14). – 2019. – С. 27–28.
11. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 21 дек. 2023 г., № 9 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
12. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2024 г., № 344-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.
13. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 нояб. 1994 г., № 51-ФЗ : в ред. Федер. закона от 16 мая 2023 г., № 23-П. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/. – Дата доступа: 08.03.2024.
14. Курылева, О. С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС [Электронный ресурс] / О. С. Курылева. – Режим доступа: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/208124/1/%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%8B%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0_87.pdf. – Дата доступа: 08.03.2024.

REFERENCES

1. Sobolieva, I. V. Vyzovy social'no-ekonomichieskoj bezopasnosti v sfierie truda i ikh oso-biennosti v sovriemiennoj Rossii / I. V. Sobolieva // Ekon. bezopasnost'. – 2023. – Т. 6, № 2. – S. 509–528.
2. Mrikh, A. S. Trudopravovaja integracija gosudarstv Jevropiejskoho sojuza i gosudarstv Jevrazijskogo ekonomichieskogo sojuza: sravnitel'no-pravovoj analiz : avtorief. dis. ... kand. jurid. nauk : 12.00.05 / A. S. Mrikh. – Jekatierinburh, 2017. – 28 s.
3. Trudovoj kodeks Rossijskoj Fiedieracii [Elektronnyj riesurs] : 30 diek. 2001 g., № 197-FZ : v ried. Zakona ot 30.01.2024 // Riezhim dostupa: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Data dostupa: 08.03.2024.
4. Trudovoj kodeks Riespubliki Bielarus' [Elektronnyj riesurs] : 26 ijulia 1999 g., № 296-Z : v ried. ot 29 ijunia 2023 g., № 273-Z // ETALON. Zakonodatiel'stvo Riespubliki Bielarus' / Nac. cientr pravovoj inform. Riesp. Bielarus'. – Minsk, 2024.
5. Vojejkov, M. I. Gosudarstviennyj patiernalizm i trudovyje otnoshienija v uslovijakh globalizacii / M. I. Vojejkov // Razvitije sfierie truda v Rossii: istoki problem, sovriemiennyje triendy i vyzovy globalizacii : sbornik ; pod ried. I. V. Sobolievoj i A. P. Siedlova. – M. : IE RAN, 2019. – S. 102–128.
6. Pietochienko, T. M. Funkcii i principy trudovogo prava Riespubliki Bielarus': obshchaja kharakteristika i vidy / T. M. Pietochienko // Sovriemiennyje problemi pravoviedienija : sb. nauch. tr. – Minsk : BGEU, 2011. – Vyp. 1. – S. 186–201.
7. O sodiejstvii zaniatosti nasielienija [Elektronnyj riesurs] : Diekriet Priezidenta Riesp. Bielarus', 2 apr. 2015 g., № 3 : v ried. Diekrieta Priezidenta Riesp. Bielarus' ot 25.01.2018, № 1 // ETALON. Zakonodatiel'stvo Riespubliki Bielarus' / Nac. cientr pravovoj inform. Riesp. Bielarus'. – Minsk, 2024.
8. Jendonova, S. V. Ravienstvo prav i vozmozhnostiej rabotnikov kak otraslievoj princip trudovogo prava : avtorief. dis. ... kand. jurid. nauk : 12.00.05 / S. V. Jendonova. – M., 2010. – 26 s.
9. O primienienii sudami Rossijskoj Fiedieracii Trudovogo kodieksa Rossijskoj Fiedieracii [Elektronnyj riesurs] : postanovlienije Plienuma Vierkhov. Suda Ros. Fiedieracii, 17 marta 2004 g.,

№ 2 : v ried. postanovljenija Plienuma ot 24.11.2015 // Riezhim dostupa: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/. – Data dostupa: 08.03.2024.

10. Bozhukova, Ye. M. Sravnitel'nyj analiz srochnykh trudovykh dogovorov v bieloruskom i rossijskom zakonodatel'stvie / Ye. M. Bozhukova // Nov. jurid. viestn. – 2019. – № 7 (14). – 2019. – S. 27–28.

11. O primienienii sudami zakonodatel'stva pri rassmotrienii grazhdanskikh diel o priekrashchenii trudovykh dogovorov [Elektronnyj riesurs] : postanovlieniye Plienuma Vierchov. Suda Rieesp. Bielarus', 21 diek. 2023 g., № 9 // ETALON. Zakonodatel'stvo Rieспублики Bielarus' / Nac. cietnr pravovoj inform. Rieesp. Bielarus'. – Minsk, 2024.

12. Grazhdanskij kodeks Rieспублики Bielarus' [Elektronnyj riesurs] : 7 diek. 1998 g., № 218-Z : v ried. Zakona Rieesp. Bielarus' ot 5 janv. 2024 g., № 344-Z // ETALON. Zakonodatel'stvo Rieспублики Bielarus' / Nac. cietnr pravovoj inform. Rieesp. Bielarus'. – Minsk, 2024.

13. Grazhdanskij kodeks Rossijskoj Fiedieracii [Elektronnyj riesurs] : 30 nojab. 1994 g., № 51-FZ : v ried. Fiedier. zakona ot 16 maja 2023 g., № 23-P. – Riezhim dostupa: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/. – Data dostupa: 08.03.2024.

14. Kuryliova, O. S. Sroki zashchity individual'nykh trudovykh prav v zakonodatel'stvie gosudarstv – chlienov JeAES [Elektronnyj riesurs] / O. S. Kuryliova. – Riezhim dostupa: https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/208124/1/%D0%9A%D1%83%D1%80%D1%8B%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0_87.pdf. – Data dostupa: 08.03.2024.

Рукапіс настуніў у рэдакцыю 05.12.2024