

**Для цитирования:**

Раманкулов К. Р., Раманкулова А. С. Коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным участием в трудовом праве государств ЕАЭС: проблемы и тенденции // *European and Asian Law Review*. 2024. № 4. Т. 7. С. 57–73. DOI: 10.34076/27821668\_2024\_7\_4\_57.

**Information for citation:**

Ramankulov, K. R. & Ramankulova, A. S. (2024) Kollizionnoe regulirovanie trudovykh otnoshenii s inostrannym uchastiem v trudovom prave gosudarstv EAES: problemy i tendentsii [Conflict of Laws Regulation of Labor Relations with Foreign Participation in the Labor Law of the EAEU States: Problems and Trends]. *European and Asian Law Review*. 7 (4), 57–73. DOI: 10.34076/27821668\_2024\_7\_4\_57.

УДК 349.22

BISAC 054000

DOI: 10.34076/27821668\_2024\_7\_4\_57.

Научная статья

## КОЛЛИЗИОННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНОСТРАННЫМ УЧАСТИЕМ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ ГОСУДАРСТВ ЕАЭС: ПРОБЛЕМЫ И ТЕНДЕНЦИИ

**К. С. Раманкулов**

Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына  
ORCID ID: 0000-0002-9117-9012

**А. С. Раманкулова**

Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына  
ORCID ID: 0000-0001-7646-3659

*Исследование правовых средств коллизионного регулирования, содержащихся в трудовых кодексах государствах Евразийского экономического союза свидетельствует об их явной недостаточности и незавершенности процессов принятия коллизионных норм трудового права, предназначенных для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Содержащиеся в трудовых кодексах государств Евразийского экономического союза односторонние коллизионные нормативные предписания не позволяют разрешить проблемы, связанные с регулированием трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Подобная ситуация представляется не совсем оправданной и свидетельствует об упрощенном взгляде на трудовые отношения с иностранным элементом, по-прежнему считающем возможным распространение принципов и норм, регулирующих гражданские правоотношения, на сферу трудового права. Учитывая схожесть систем осуществления норм международного частного права на основе гражданских кодексов в государствах Евразийского экономического союза, делается вывод о целесообразности принятия отдельных специальных глав в трудовых кодексах названных государств, предусматривающих коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным участием.*

**Ключевые слова:** *Евразийский экономический союз, трудовой кодекс, коллизионные нормы трудового права*

## CONFLICT OF LAWS REGULATION OF LABOR RELATIONS WITH FOREIGN PARTICIPATION IN THE LABOR LAW OF THE EAEU STATES: PROBLEMS AND TRENDS

**Kubanychbek S. Ramankulov**

*Kyrgyz National University named after J. Balasagyn*

ORCID ID: 0000-0002-9117-9012

**Asel S. Ramankulova**

*Kyrgyz National University named after J. Balasagyn*

ORCID ID: 0000-0001-7646-3659

*The study of the legal means of conflict of laws regulation contained in the labor codes of the states of the Eurasian Economic Union indicates their obvious insufficiency and incompleteness of the processes of adoption of conflict of laws norms of labor law intended to regulate labor relations complicated by a foreign element. The unilateral conflict of laws regulations contained in the labor codes of the states of the Eurasian Economic Union do not allow solving problems related to the regulation of labor relations complicated by a foreign element. This situation does not seem entirely justified and indicates a simplified view of labor relations with a foreign element, which still considers it possible to extend the principles and norms governing civil relations to the field of labor law. Taking into account the similarity of the systems of implementation of the norms of private international law based on civil codes in the states of the Eurasian Economic Union, it is concluded that it is advisable to adopt separate special chapters in the labor codes of these states providing for conflict of laws regulation of labor relations with foreign participation.*

**Keywords:** *Eurasian Economic Union, labor code, conflict of laws norms of labor law*

### Введение

В законодательстве о труде государств Евразийского экономического союза, а также в литературе, посвященной различным аспектам регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, данные особенности чаще всего определяются как «иностраный элемент», «иностраный (международный) элемент», «международный труд», «труд иностранцев», «трудящиеся-мигранты», «дистанционный труд с иностранным элементом», а также как «трудовые отношения в транснациональных корпорациях». Такое терминологическое разнообразие лишь отчасти характеризует этот комплексный правовой институт, формирование которого в государствах ЕАЭС продолжается, поэтому он еще имеет незавершенный вид. Некоторые из этих областей отношений, связанные с трудовой миграцией, зарубежными командировками, дипломатической службой, работой в международных организациях и др., имеют достаточно длительный период существования нормативно-правового опосредования и уже прочно закреплены в системах законодательств многих стран мира, в том числе государств ЕАЭС [Лушникова, Раманкулов, Томашевский, 2018: 44–135]. Ряд других, например трудовые отношения в транснациональных корпорациях и трансграничный дистанционный труд, по сути, «явля-

ются „глобализованной“ версией различных нетипичных трудовых отношений» и стали объектом правового регулирования в странах Евразийского экономического союза сравнительно недавно [Головина, Лютов, 2016: 73]. Все эти отношения могут быть объединены единым понятием – трансграничные трудовые отношения (cross-border labor relations), т. е. отношения с участием субъектов национального трудового права, но осложненные иностранным элементом, в силу которого они выходят за пределы регулирования одного национального правопорядка и на регулирование которых одновременно претендуют (могут претендовать) нормы нескольких правовых систем трудового права. Именно иностранный элемент является *существенным, значительным (relevant element)*, поскольку при его появлении трудовое правоотношение становится трансграничным (имеет международный характер).

В теории международного частного права (далее – МЧП) к международным трудовым отношениям относят отношения, которые осложнены иностранным элементом. Основными субъектами международного публичного права (МПП) выступают государства и международные организации. Вместе с тем отношения с «иностраным элементом» на стороне работника, работодателя, какого-то другого субъекта трудового права всегда (хотя и в разном объеме) исходят из правовых отношений между государствами (иногда – при участии международных организаций). В таких ситуациях, как отмечает Л. Ю. Бугров, симбиоз международных и внутригосударственных норм почти что неразрывен [Бугров, 2011: 23]. Соответственно, становится неизбежным возникновение вопроса о соотношении юрисдикции разных государств, а значит, о международных отношениях. Следовательно, определение международного трудового права (МТП) исключительно как отрасли международного права в настоящее время не сможет отразить этого правового явления во всей его полноте, к тому же МТП представляется как несколько более широкая категория. Например, в настоящее время оно стало регулировать международные трудовые отношения с участием «негосударственных» субъектов, трансграничные трудовые отношения в рамках транснациональных корпораций (ТНК).

Говоря о ТНК в качестве субъекта международных отношений, нельзя не отметить концепцию транснационального права, впервые упоминавшуюся американскими учеными М. Макдугалом, Д. Джонсоном, П. Корбеттом, А. Нассбаумом. Широкая популярность данной концепции связана с именем проф. Ф. Джессопа, выпустившего в свет в 1956 г. исследование, в котором термин «транснациональное право» определяется как «все законы, которые регулируют действия и события, выходящие за национальные границы» [Jessup, 1956: 106–107]. Таким образом, для такой системы международных отношений принцип национального суверенитета вступает в противоречие с самой концепцией транснационального права, о которой пишет Ф. Джессоп.

Современные авторы [Вайлерт, 2012: 171–172; Лютов, 2014: 163–167; Мажорина, 2018: 196] выделяют две ключевые тенденции, развивающиеся в рассматриваемой правовой плоскости, предопределяющие иные изменения, которые имеют непосредственное отношение к МЧП: 1) трансформация статуса государства в политической структуре общества и ослабление государственного суверенитета; 2) «приватизация» / «денационализация» / «разгосударствление» права. Современная концепция транснационального права заключается в том, что субъекты международных отношений самостоятельно разрабатывают правила поведения, которые находятся вне рамок правового регулирования и не охватываются ни национальным, ни международным правом [Шумилов, 2015: 11–14]. В самих же ТНК наблюдается тенден-

ция отказа от традиционного правового инструментария (в частности, от коллизионных принципов международного частного права) в пользу «вненациональных», «автономных» способов регулирования и разрешения споров. Транснациональное право, таким образом, предстает в виде синтетической правовой сферы, в которой взаимодействуют субъекты международного права и субъекты национального права. В результате ТНК действуют в «многослойном» правовом поле, это касается и вопросов реализации обязательств, взятых ТНК в рамках социальной корпоративной ответственности. Кроме того, возникают не только правовые коллизии, но и коллизии «ожидания», т. е. между тем, что работники ожидают от работы на предприятиях ТНК, и тем, что в действительности ТНК могут им предложить. Сейчас важность нормативных актов о труде, принимаемых ТНК, признается, но за ней не видят новых тенденций в развитии, прежде всего нацеленных на сближение и взаимодействие с национальными системами трудового права. При этом ТНК самостоятельно разрабатывают правила поведения, которые по-прежнему находятся за рамками и национального, и международного права. По утверждению голландского исследователя Я. Кремерса, свобода учреждения [компаний] способствовала появлению новой индустрии по организации «инкубаторов» для шаблонного создания компаний, единственной целью которых было уклонение от соблюдения норм национального законодательства, трудовых стандартов и социальной защиты работников [Кремерс, 2016]. Таким образом, наблюдается и нарастает вероятность коллидирования разных уровней нормативного регулирования (что применительно к области МЧП может быть выражено как коллизия права и «неправа») [Ершов, 2018: 92–93, 107] и разных систем разрешения споров, в рамках которых складывается принципиально отличная «правоприменительная» практика.

По мнению Б. И. Нефедова, формула «регулирующая общественное отношение норма права определяет не только права и обязанности субъектов отношения, но и характер (родовую и типовую принадлежность) возникающего правоотношения, а также правосубъектность участвующих в нем лиц» давно утратила свою неоспоримость [Нефедов, 2017: 7]. Появление трансграничных трудовых отношений изменило эти «классические» подходы, прежде всего в силу фактического отсутствия у данных трансграничных отношений «собственной» правовой системы. Кроме того, как образно замечает М. В. Мажорина, ученый, также представляющая науку международного частного права, сама нормативная надстройка трансграничных частнопрововых отношений «расслаивается», и МЧП утрачивает роль солирующего инструмента в этом разноголосом оркестре, где каждый на свой лад исполняет собственную мелодию [Мажорина, 2018: 212]. Новая же система правовых средств, коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как показывает практика кодификаций законодательства о труде государств ЕАЭС, имеет очевидную тенденцию к институализации на основе норм национального трудового права указанных государств.

### Материалы и методы

В теории международного частного права к ее основным функциям относят разрешение противоречий между различными правопорядками на основе коллизионных правовых норм (национальных и международных), предназначенных исключительно для регулирования отношений с иностранным элементом. Эта особенность предопределяет двойственность метода правового регулирования трудовых отношений с иностранным участием, состоящую в том, что коллизионные и материальные нормы содержатся в источниках как национального, так и междуна-

родного права. Национальные коллизионные нормы создаются в рамках систем национального права отдельным государством самостоятельно и применяются в одностороннем порядке. Наиболее распространенным способом создания внешней коллизионной нормы является международно-договорная унификация. Под унификацией согласно ст. 2 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (ред. от 25 мая 2023 г., с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 24 июня 2024 г.) понимается сближение законодательства государств-членов ЕАЭС, направленное на установление идентичных механизмов правового регулирования в сферах, определенных указанным Договором.

В области трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, сложились следующие основные коллизионные привязки (принципы): закон, избранный сторонами правоотношения (автономия воли – *lex voluntatis*); закон места совершения акта (*lex loci actus*) в форме закона места заключения договора (*lex loci contractus*), закона места исполнения обязательства (*lex loci solutionis*), закона места работы (*lex loci laboris*); закон флага (*lex flagi*); закон страны суда (*lex fori*) и закон, регулирующий существо отношений (*lex causae*). Перечисленные коллизионные привязки являются наиболее распространенными в международном трудовом праве и в ряде национальных систем регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Отметим, что применительно к рассматриваемой области общественных отношений МЧП в странах ЕАЭС продолжает сохраняться форма межотраслевой кодификации, в результате которой нормы МЧП о труде оказываются рассредоточенными в разных кодифицированных актах (преимущественно в гражданских кодексах указанных государств), а их реализация предполагает применение межотраслевой аналогии к международным трудовым отношениям (об этом подробнее см. ниже). Поэтому полноценное функционирование области регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, практически во всех государствах ЕАЭС не представляется возможным ввиду отсутствия ряда специализированных коллизионных норм регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в трудовых кодексах названных государств.

При исследовании проблем и тенденций развития коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в государствах ЕАЭС используются следующие методы.

1. Метод материалистической диалектики, в рамках которого коллизионное регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в государствах ЕАЭС исследуется как проблема взаимовлияния формы (коллизионной нормы) и содержания (трудовых отношений, осложненных иностранным элементом) в данной области правового регулирования труда. Поскольку названные правовые явления находятся в отношениях взаимовлияния, то метод материалистической диалектики является одним из немногих научных методов, позволяющих изучать и исследовать данное взаимовлияние на основе объективных тенденций, связанных с развитием коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в государствах ЕАЭС на теоретическом уровне.

2. Системный метод, необходимость использования которого обусловлена тем, что системность – неотъемлемое качество права, в том числе трудового. Кодификация трудового законодательства в названных странах, как известно, предполагает сведение к единству соответствующего нормативного материала посредством качественной проработки его внутреннего содержания, в том числе с восполнением пробелов и устранением имеющихся противоречий. Таким образом, использование

данного метода способствует выявлению не столько формальных, сколько объективных и необходимых нормативных связей в сфере трудового права. Системный метод, в рамках которого исследуются нормативные структуры трудовых кодексов стран ЕАЭС как динамических систем, выступает важной составляющей в преодолении негативных тенденций, складывающихся в трудовом праве стран ЕАЭС и в практике реализации норм трудового права указанных стран.

3. Метод сравнительного правоведения, в рамках которого проводится сравнительно-правовой анализ коллизионных норм трудового права государств ЕАЭС, способствует лучшему пониманию проблем в развитии коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в государствах ЕАЭС, его особенностей в этих государствах, имеющих в нем пробелов и возможностей по их преодолению, проведению исследования систем трудового права названных государств в контексте гармонизации коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в указанных государствах.

Материалом для данного исследования послужили *Договор о Евразийском экономическом союзе* от 29 мая 2014 г. (ред. от 25 мая 2023 г., с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 24 июня 2024 г.); *трудовые кодексы*: Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ред. от 8 июля 2024 г. № 25-3); Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 8 августа 2024 г.); Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106 (ред. от 23 июля 2024 г. № 136); Республики Армения от 14 декабря 2004 г. НО-124-НС (с изменениями и дополнениями по состоянию на 14 июля 2022 г. НО-296-N); Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V (ред. по состоянию на 21 июля 2024 г.); *гражданские кодексы*: Кыргызской Республики (часть II) от 5 января 1998 г. № 1 (ред. от 23 мая 2024 г. № 88); Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-3 (ред. от 22 апреля 2024 г. № 365-3); Республики Казахстан (Особенная часть) от 1 июля 1999 г. № 409-I (с изменениями и дополнениями по состоянию на 9 сентября 2024 г.); Республики Армения от 28 июля 1999 г. № ЗР-239 (ред. от 6 июня 2024 г. № ЗР-237); Российской Федерации (часть третья) от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ (ред. от 24 июля 2023 г. № 362-ФЗ).

## Результаты

Необходимо отметить, что принятие в последние десятилетия коллизионных норм, регулирующих отношения гражданско-правового характера (в широком смысле слова) с иностранным элементом в государствах Евразийского экономического союза, следует практике включения данных норм в отраслевые кодифицированные акты (ГК, ГПК, СК и др.).

Ю. А. Тихомиров по поводу тенденции, связанной с систематизацией коллизионных норм, пишет, что базовые законы, важнейшей разновидностью которых являются кодексы, выполняют важную интегрирующую роль в соответствующих отраслях законодательства. В них содержатся основные нормативно-правовые понятия, свойственные той или иной отрасли, предмет и принципы отраслевого правового регулирования, основные правовые институты данной отрасли и правовые решения, даются характеристики статуса субъектов отраслевых правоотношений [Тихомиров, 2000: 268–269].

По мнению А. Т. Мовсисяна, иностранному элементу в армянской доктрине уделяется мало внимания. В частности, недостаточно исследуются вопросы международного частного права, связанные с формированием частноправовых отношений с иностранным элементом, в результате этого некоторыми армянскими авторами отношения публично-правового характера с иностранным элементом приписыва-

ются к предмету регулирования международного частного права [Мовсисян, 2014: 44].

Отечественный цивилист Ч. А. Туратбекова, характеризуя тенденции, связанные с изменениями в области коллизионного права, ранее традиционно охватываемыми международным частным правом, пишет, что первые коллизионные нормы в Кыргызской Республике «появились, как это ни странно, именно в сфере трудовых отношений» [Туратбекова, 2015: 69]. С точки зрения автора, в сфере трудовых отношений сформировался ряд основных коллизионных принципов, к которым относятся закон автономии воли, закон места осуществления работы, личный закон работодателя.

По утверждению авторитетного казахстанского цивилиста М. К. Сулейменова, в трудовом законодательстве Казахстана отсутствуют коллизионные нормы, хотя в период обсуждения проекта Трудового кодекса вопрос о включении указанных норм в Трудовой кодекс был предусмотрен [Сулейменов, 2011].

По мнению Л. В. Царёвой, белорусский законодатель пошел по пути отраслевой кодификации норм международного частного права, предусматривающей, что в зависимости от вида правоотношения применению подлежит соответствующий отраслевой кодекс, поэтому речь может идти, в частности, и о Трудовом кодексе [Царёва, 2017: 120–121].

При применительно к трудовому праву России проблема коллизионного метода регулирования трудовых отношений с иностранцами исследовалась А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой, отмечавшими необходимость включения в ТК РФ специальной главы, посвященной особенностям правового регулирования трудовых отношений с иностранным участием [Лушникова, 2008: 57–62; Лушникова, Лушников, 2011: 178–179]. Между тем исследование правовых средств коллизионного регулирования, содержащихся в трудовых кодексах государств Евразийского экономического союза, свидетельствует об их явной недостаточности и незавершенности процессов принятия коллизионных норм трудового права, предназначенных для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

В большинстве трудовых кодексов государств ЕАЭС регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, связывается лишь с действием односторонних коллизионных нормативных предписаний. Так, ст. 11 ТК РФ распространяет установленные им правила, а также правила законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на трудовые отношения с участием иностранцев, организаций, созданных иностранцами либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц. Аналогичный подход следует отметить и в ТК Казахстана (ч. 2 ст. 8), распространяющем действие на работников и работодателей, расположенных на территории Казахстана, в том числе филиалы и представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию. Сходный подход предусмотрен Трудовым кодексом Кыргызстана (ст. 7), в котором закрепляется, что трудовое законодательство распространяется на иностранцев, работающих в организациях, расположенных на территории Кыргызской Республики, а также на работников организаций, расположенных на территории Кыргызстана, учредителями которых являются иностранцы. В Трудовом кодексе Беларуси содержится всего две коллизионные нормы. В соответствии с ч. 1 ст. 321 ТК Беларуси к трудовым отношениям иностранных работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, применяется право соответствующего иностранного государства. В силу ч. 2 ст. 321 ТК трудовые отношения работников-граждан Республики Беларусь, работающих в дипломатических представитель-

ствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, регулируются ТК. Вторая коллизионная норма закреплена в ст. 322, она регулирует труд работников, направленных на работу в учреждения Республики Беларусь за границей, и устанавливает действие законодательства о труде для таких работников.

В отличие от вышеуказанных трудовых кодексов, ТК Армении предусматривает как общие, так и специальные привязки, регулирующие трансграничные отношения. Например, согласно ч. 1 ст. 7 ТК Армении трудовое законодательство распространяется на трудовые отношения, возникающие на территории Армении, независимо от того, где выполняется работа – в Республике Армения или по поручению работодателя в другом государстве. В ТК Армении предусматривается неприменение трудового законодательства Армении к трудовым отношениям, которые возникают между иностранными работодателями и работниками, не проживающими постоянно в Армении, независимо от того обстоятельства, что работники по поручению работодателя выполняют работу в Армении (ч. 5 ст. 7). ТК Армении устанавливает привязку *lex flagi* в отношении работников морских и воздушных судов, а также работников других транспортных средств, если транспортные средства являются собственностью работодателя, находящегося под юрисдикцией Армении (ч. 3 ст. 7).

Таким образом, содержащиеся в трудовых кодексах государств Евразийского экономического союза односторонние коллизионные нормативные предписания не позволяют в полном объеме решать проблемы, связанные с регулированием трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Подобная ситуация представляется не совсем оправданной и свидетельствует об упрощенном взгляде на трудовые отношения с иностранным элементом, по-прежнему считающем возможным распространение принципов и норм, регулирующих гражданские правоотношения, на сферу трудового права. Данный подход означает соотнесение спорных трудовых правоотношений, осложненных иностранным элементом, с правоотношениями и нормами смежной, гражданско-правовой отраслевой принадлежности и не предполагает действие определенного алгоритма коллизионных правил, учитывающих правовую природу трудовых прав, основывающихся на нормах и принципах трудового права.

Так, по утверждению М. К. Сулейменова, из коллизионных норм ГК Казахстана применимы нормы о договоре, «ибо трудовой контракт – это договор, отвечающий признакам п. 1 ст. 1 ГК и имеющий гражданско-правовую природу» [Сулейменов, 2011]. Между тем такое утверждение едва ли может считаться соответствующим нормам трудового законодательства, ввиду того что Трудовым кодексом Казахстана (ст. 27) четко определяются отличия трудового договора от иных видов договоров, к которым относятся наличие в нем одного из следующих условий: 1) выполнение работником работы (трудовой функции) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности; 2) выполнение обязательств лично с подчинением трудовому распорядку; 3) получение работником заработной платы за труд. Более того, в ч. 2 ст. 2 ТК Казахстана предусмотрен запрет на включение в другие законы Республики Казахстан норм, регулирующих трудовые отношения, отношения социального партнерства и охраны труда, кроме случаев, предусмотренных ТК Казахстана.

Следует отметить, что основная тенденция в истории развития трудового права государств Евразийского экономического союза предопределялась целью компенсации фактического неравенства наемного работника и работодателя, осуществлявшейся в значительной мере посредством корректировки норм гражданского права, означавшей, в частности, заимствования, а затем и приспособление целого ряда

норм, положений и категорий гражданского права к особенностям регулирования сферы трудовых отношений [Раманкулов, 2008: 11–25, 39–57; Саломатина, 2017; Томашевский, 2017: 9–55; Иванчина, 2019]. Нельзя не отметить и опыт зарубежных стран, который показывает, что стереотипы гражданского права, основывающиеся на идее абстрактного равенства сторон договора (центральной в гражданском праве), в трудовых отношениях чаще всего обретают негативное значение [Liebman, 2001; Deakin, Lele, Siems, 2007; Bagenstos, 2020; Pohan, 2021]. В тех странах, где трудовые отношения регулируются нормами гражданских кодексов, предусматриваются либо принцип приоритета трудового законодательства, либо принцип восполнения трудовым законодательством пробелов в правовом регулировании гражданским кодексом трудовых отношений, либо установление особенностей правового регулирования трудовых отношений в самом гражданском кодексе [Лушников, 2009: 30–31]. Более того, даже на Западе есть тенденция к обособлению трудового права и законодательства от отрасли гражданского права и общегражданского законодательства [Томашевский, 2007: 74]. Поэтому решение проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с участием иностранцев (индивидуальных и коллективных), связанное с установлением определенных правил применения коллизионных норм и предусматривающее их сочетание с принципом *in favorem*, очевидно, является наиболее необходимым и приемлемым, учитывающим специфику трудовых правоотношений и отвечающим правовой природе трудовых прав.

Важно также отметить, что во всех гражданских кодексах государств Евразийского экономического союза предусмотрен специальный раздел, посвященный международному частному праву. При этом вряд ли представляется перспективным и обоснованным применение межотраслевой аналогии к международным трудовым отношениям согласно нормам указанных разделов ГК, поскольку в отличие от гражданско-правовых отношений трудовые правоотношения основываются на единстве и взаимообусловленности в их содержании публично-правовых и частно-правовых начал и функционируют как в индивидуальной (на основании трудового договора), так и в коллективной форме. Как справедливо отмечает В. П. Звеков, трудовому праву в большей степени, чем гражданскому, свойственно «публично-правовое начало, ограничивающее действие коллизионных норм страны суда и, как следствие, применение иностранных законов» [Звеков, 2004: 519]. Не способствует решению этой проблемы и отдельное уточнение, содержащееся только в ГК Кыргызстана (п. 4 ст. 1167), согласно которому применение нормы иностранного права не может быть ограничено лишь на том основании, что данная норма имеет публично-правовой характер.

### Обсуждение

Само словосочетание «международное частное трудовое право», часто используемое в работах по МЧП, представляется некорректным с правовой точки зрения. Понятие «международное» в классическом международном праве используется обычно применительно к отношениям между государствами. В то же время выделение понятия «частное» также является некорректным в отношении трудового права как частно-публичной отрасли. Надо заметить также, что в предмет международного трудового права могут включаться отношения, возникающие между государством и индивидом в связи с осуществлением последним трудовых прав и свобод, обеспеченных международно-правовой защитой (частные отношения). Однако же определение международного трудового права как комплексной частно-публичной отрасли, как верно заметила М. В. Лушникова, необоснованно [Лушникова, 2013: 132]. По

мнению М. А. Андриановой, метод международного частного трудового права можно определить как сочетание коллизионного и материально-правового методов, осложненных вмешательством публично-правового начала [Андрианова, 2002: 69]. В целом соглашаясь с приведенным определением метода, отметим спорность его отдельного выделения в качестве специальной характеристики содержания международного частного трудового права. Так, один из авторитетных представителей международного и международного частного права Г. М. Вельяминов отмечал, что «главное в любом случае то, что к любым правоотношениям, независимо от наличия „иностранного элемента“, всегда применимо некое „международное частное право“ (какого государства?), но всегда то или иное конкретное национальное право» [Вельяминов, 2005: 6]. Коллизионный метод – это отсылочный, косвенный метод, основанный на применении коллизионных норм. Отметим, что коллизионная норма, будучи отсылочной, применяется вместе только с теми материальными нормами, к которым отсылает [Богуславский, 2006: 75; Ануфриева, 2004: 26]. При этом материально-правовой метод или метод прямых предписаний основан на применении материальных норм, непосредственно регламентирующих права и обязанности сторон, формулирующих модель поведения субъектов трудового правоотношения. Этот метод является прямым, ввиду того что правило поведения непосредственно и конкретно формулируется материально-правовыми нормами трудового законодательства. Источниками материального метода служат нормы международного трудового права и национальные законы о труде, специально посвященные регулированию трансграничных трудовых отношений с иностранным элементом. Деление же источников права, как отмечает Б. И. Нефедов, на источники или неисточники межсистемных образований в целом и МЧП в частности в зависимости от наличия в них коллизионных или материальных норм большинство ученых (не только отечественных, но и зарубежных) совершенно справедливо считают не только искусственным, но и принципиально неверным [Нефедов, 2017: 11]. Соответственно, термин «международное частное трудовое право», на наш взгляд, необходимо исключать из правового оборота, заменяя наиболее адекватным и корректным с правовой точки зрения понятием «коллизионное правовое регулирование труда».

Н. Л. Лютов совершенно обоснованно указывает на неоправданность включения разделов о трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, в структуру международного частного права, так как нет никаких оснований для не-включения трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в состав отрасли внутреннего трудового права [Лютов, 2014: 13–14]. К тому же критически оценивают такое положение дел и сами специалисты в области МЧП, отмечая, что «сам „материк“ МЧП стремительно уходит под воду и прежний инструментарий в виде материального и коллизионного способов регулирования обнаруживает неподготовленность к регулированию современных трансграничных отношений сетевого характера» [Мажорина, 2018: 214].

В связи с вышесказанным обоснованным представляется вывод Ю. А. Тихомирова о том, что коллизионные и конфликтные отношения и ситуации – потенциальные и реальные – требуют устойчивых критериев, способов и механизмов их разрешения. Им должны быть присущи свой предмет, система, принципы регулирования, понятия [Тихомиров, 2000: 34–35]. В основу кладутся прежде всего крупные структурные элементы системы национального права (как правило, это отрасли права, подотрасли права и реже – институты права), в результате чего не нарушаются сложившиеся и ставшие общепринятыми в данном государстве подходы к формированию соответствующих совокупностей общественных отношений, регулирующих их норм, методов их правового регулирования и т. д. [Нефедов, 2017:

11]. Учитывая схожесть существующих систем гражданского права, предусматривающих применение норм международного и частного права в государствах Евразийского экономического союза, следует предположить, что в качестве указанной основы формирования собственных отраслевых средств и способов материального и коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным участием могут служить институты трудового права. Поэтому оптимальным вариантом решения данной проблемы видится введение отдельных специальных глав в трудовые кодексы государств Евразийского экономического союза, предусматривающих коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным участием.

Если нормы-принципы обусловлены предметом правового регулирования, то принципы, выводимые из содержания правовых норм, – методом правового регулирования [Лившиц, 1994: 196–197]. В конечном счете как метод, так и принципы трудового права в концентрированном виде выражают юридическое содержание трудового права. Но поскольку принципы, предмет и метод правового регулирования относятся к первичным признакам трудового права, постольку коллизионные средства, осложненные иностранным элементом, как метод регулирования трудовых отношений (индивидуальных и коллективных) должны являться характеристикой трудового права в целом. В настоящее время включение ряда общих (базовых) коллизионных нормативных предписаний и привязок (например, в Армении) в национальное трудовое законодательство государств Евразийского экономического союза и их трудовая природа у большинства ученых и практиков (названных и зарубежных стран) не вызывают сомнений. Поэтому нет никаких препятствий для выработки и включения в трудовое право норм, которые будут регулировать оставшуюся за его пределами часть коллизионных правовых средств, в том числе путем восполнения пробелов и принятия новых коллизионных норм трудового права.

### Заключение

Вышеуказанный подход обосновывается и тем, что нормы трудового права стран ЕАЭС сформированы по принципу самостоятельности в том смысле, что они в ходе правового регулирования общественных отношений, входящих в предмет трудового права, как правило, не нуждаются в субсидиарном (т. е. дополнительном, в том числе коллизионном) применении норм любой другой отрасли права, хотя и не исключают этого применительно к отдельным ситуациям. При этом отметим, что пробелы в праве могут восполняться путем аналогии лишь в том случае, если это прямо разрешено законом. Среди государств Евразийского экономического союза возможность применения норм трудового права по аналогии [Гамбарян, 2008: 80] установлена только в Армении (ст. 10 ТК Армении). А. М. Куренной, обращая внимание на данный вопрос, подчеркнул, что «в отличие от гражданского права, где такая возможность прямо предусмотрена в ст. 6 ГК РФ, в трудовом праве такой нормы нет» [Куренной, 2020: 5]. Ряд авторов указывают, что законодатель не относит трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, к сфере действия международного частного права. Ни один нормативный правовой акт Российской Федерации не содержит коллизионной нормы, которая бы давала возможность выбора права для урегулирования трудовых отношений с участием иностранного элемента [Танасиенко, Негода, 2019: 275]. Некоторые ученые также констатируют отсутствие практики применения аналогии по правилам трудового законодательства [Еремина, 2012; Кожобекова, 2006: 60, 86–90].

Вместе с тем, как показывает опыт стран ЕАЭС, иски о признании трудовых отношений не являются эффективными как с точки зрения защиты нарушенных прав

и интересов в сфере труда, так и с точки зрения отправления правосудия. Правильнее формулировать исковые требования не о признании права, а о заключении трудового договора с указанием всех его обязательных условий [Губенко, 2022]. Кроме того, в актах Верховного Суда РФ все чаще встречается подход, согласно которому регулирование трудовых отношений с помощью прямого или косвенного (через аналогию) применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ, не предусматривается ст. 2 ГК РФ и основывается на неправильном толковании и применении норм этих двух самостоятельных отраслей законодательства, поскольку трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права (см., например, определения Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84, от 24 декабря 2009 г. № 48-В09-13, от 30 сентября 2019 г. № 3-КП9-4).

Таким образом, вопросы регулирования трансграничных трудовых отношений с иностранным участием «в последние десятилетия стали вызывать сложности вследствие существенных изменений в организации труда, а также в связи с тем, насколько достаточными были изменения трудового законодательства при адаптации этих изменений» (Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198). В причинах подготовки цитируемого Руководства к Рекомендации о трудовом правоотношении обращается особое внимание на вопросы формирования и применения национальной политики для пересмотра через определенные интервалы и в случае необходимости прояснения и адаптации рамок соответствующего законодательства и нормативных правовых актов, с тем чтобы гарантировать эффективную защиту трудящимся, выполняющим работу в рамках трудового отношения. Поэтому представляется целесообразным, чтобы решение данной проблемы осуществлялось нормативным способом, путем систематизации правовых норм и прямого включения в трудовые кодексы стран ЕАЭС специальной главы, посвященной особенностям регулирования трудовых отношений с иностранным участием.

### Библиографический список

*Bagenstos S.* Lochner presumption of equal power lives in labor law and undermines constitutional, statutory, and common law workplace protections. – Washington: Economic policy institute, 2020. – 26 p.

*Deakin S., Lele P., Siems M.* The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes // *International Labour Review*. – 2007. – Vol. 146. – № 3-4. – P. 133–162.

*Jessup P. P.* *Transnational Law*. – New Haven: Yale University Press, 1956. – P. 113.

*Liebman S.* *Employment situations and workers' protection*. – Milan, 2001. – 14 p.

*Pohan M.* Principle of Freedom Contracts at a Company // *Utopía y Praxis Latinoamericana*. – 2021. – Vol. 26. – № 1. – P. 157–165.

*Андрианова М. А.* Соотношение и взаимодействие международного частного и трудового права России в вопросах регулирования трудовых отношений с участием иностранцев. *Международное частное трудовое право // Государство и право*. – 2002. – № 9. – С. 64–70.

*Ануфриева Л. П.* Соотношение международного публичного и международного частного права (сравнительное исследование правовых категорий): автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2004. – 53 с.

*Богуславский М. М.* *Международное частное право: учеб.* – М.: Юристъ, 2006. – 604 с.

*Бугров Л. Ю.* О содержании термина «международное трудовое право» // *Международное российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспе-*

чении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII междунар. науч.-практ. конф. – М.: Проспект, 2011. – С. 20–25.

*Вайлерт К.* Транснациональные корпорации вне правового поля? Действие международно-правовых стандартов и его пределы // Дайджест публичного права. – 2012. – № 1. – 172 с.

*Вельяминов Г. М.* Соотношение международного права и международного частного права (часть 2. Окончание) // Московский журнал международного права. – 2005. – № 2. – С. 3–21.

*Гамбарян А. С.* Аналогия процессуального закона в Республике Армения // Вестник экономики, права и социологии. – 2008. – № 6. – С. 79–83.

*Головина С. Ю., Лютов Н. Л.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: моногр. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2016. – 256 с.

*Губенко М. И.* Изменение судами юридической квалификации гражданско-правовых сделок, прикрывающих трудовые отношения (опыт государств-членов ЕАЭС) // Трудовое и социальное право. – 2022. – № 3. – С. 60–62.

Евразийское трудовое право: учеб. / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др.; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2018. – 496 с.

*Ермина С. Н.* Договорное регулирование в сфере трудовой деятельности // Юрист. – 2012. – № 6. – С. 32–37.

*Ершов В. В.* Правовое и индивидуальное регулирование общественных отношений. – М.: РГУП, 2018. – 625 с.

*Звеков В. П.* Международное частное право: учеб. – М.: Юристъ, 2004. – 701 с.

*Иванчина Ю. В.* Функции трудового права: моногр.: в 3 ч. – Ч. 2: Эволюция функций трудового права России в условиях изменения типов общества и экономики. – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2019. – 316 с.

*Кожобекова Ж. Э.* Применение судами норм международного частного права // Практика применения права судами Кыргызской Республики: сб. лекций: в 2 т. – Т. 1. – Бишкек: Premier LTD, 2006. – 608 с.

*Кремерс Я.* Привлечение рабочей силы и свобода экономической деятельности в Европе // Трудовая миграция и политика интеграции мигрантов в Германии и России / отв. ред. М. С. Розанова. – СПб.: ООО «Скифия-принт», 2016. – С. 59–76.

*Куренной А. М.* Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений // Российское право: образование, практика, наука. – 2020. – № 4. – С. 4–11.

*Лившиц Р. З.* Теория права: учеб. для студентов юрид. высших учеб. заведений. – М.: БЕК, 1994. – 224 с.

*Лушников А. М.* Трудовое право и гражданское право: конфронтирующее партнерство // Вестник трудового права и права социального обеспечения: сб. науч. тр. – Вып. 5: Оптимизация межотраслевых связей трудового права и права социального обеспечения. – Ярославль: ЯрГУ, 2009. – С. 18–31.

*Лушникова М. В.* Коллизионный метод регулирования трудовых отношений с иностранцами // Законодательство и экономика. – 2008. – № 7. – С. 57–62.

*Лушникова М. В.* Международное трудовое право: понятие, предмет // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – Вып. 3 (21). – С. 131–138.

*Лушникова М. В., Лушников А. М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс: учеб. пособие. – М.: Юрлитинформ, 2011. – 304 с.

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

Мажорина М. В. Международное частное право в условиях глобализации: от разгосударствления к фрагментации // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2018. – № 1. – С. 193–217.

Мовсисян А. Т. Правовые формы проявления иностранного элемента в наследственном отношении // Бизнес в законе. – 2014. – № 5. – С. 44–47.

Нефедов Б. И. Регулирует ли международное право отношения с участием лиц (часть 2) // Московский журнал международного права. – 2017. – № 2 (106). – С. 3–17.

Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики: учеб. – Бишкек: Турар, 2008. – 456 с.

Саломатина О. И. Историко-правовые аспекты формирования необходимости защиты прав и законных интересов работодателя нормами трудового права // Вестник ЮУрГУ. Сер. Право. – 2017. – Т. 17. – № 3. – С. 49–54.

Сулейменов М. К. Трудовой договор и применимое право // Юрист. – 2011. – № 9. – С. 14–21.

Танасиенко И., Негода Н. Коллизионное урегулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом: проблемы и перспективы // Бюллетень науки и практики. – 2019. – Т. 5 – № 2. – С. 274–277.

Тихомиров Ю. А. Коллизионное право: учеб. и науч.-практ. пособие. – М.: Юринформцентр, 2000. – 394 с.

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

Томашевский К. Л. Тенденция цивилистической экспансии в трудовом законодательстве Беларуси и России: анализ ситуации и поиски решения // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – М.: ТК Велби; Проспект, 2007. – С. 72–79.

Туратбекова Ч. А. Коллизионные нормы в законах и подзаконных актах Кыргызской Республики // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – 2015. – № 11. – С. 68–70.

Царёва Л. В. Коллизионное регулирование трансграничных отношений как направление сотрудничества Беларуси и Польши в правовой сфере // Беларусь между Востоком и Западом: современные тенденции: материалы междунар. круглых столов. – Минск: Изд. центр БГУ, 2017. – С. 119–128.

Шумилов В. М. О «Глобальном праве» как формирующейся правовой суперсистеме // Московский журнал международного права. – 2015. – № 4. – С. 4–17.

## References

Andrianova, M. A. (2002) Sootnoshenie i vzaimodeistvie mezhdunarodnogo chastnogo i trudovogo prava Rossii v voprosakh regulirovaniya trudovykh otnoshenii s uchastiem inostrantsev. Mezhdunarodnoe chastnoe trudovoe pravo [Correlation and interaction of private international and Russian labor law in the regulation of labor relations with the participation of foreigners. International private labor law]. *State and Law*, (9), 64–70.

Anufrieva, L. P. (2004) Sootnoshenie mezhdunarodnogo publichnogo i mezhdunarodnogo chastnogo prava (sravnitel'noe issledovanie pravovykh kategorii) [Correlation of international public and international private law (comparative study of legal categories)]: autoabstr. of doct. jur. sc. thesis. Moscow, 53.

Bagenstos, S. (2020) *Lochner presumption of equal power lives in labor law and undermines constitutional, statutory, and common law workplace protections*. Washington, Economic policy institute, 26.

Boguslavsky, M. M. (2006) *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [International private law]: textbook. Moscow, Yurist, 604.

Bugrov, L. Yu. (2011) O soderzhanii termina ‘mezhdunarodnoe trudovoe pravo’ [On the content of the term ‘international labor law’]. *Mezhdunarodnoe rossiiskoe i zarubezhnoe zakonodatel'stvo o trude i sotsial'nom obespechenii: sovremennoe sostoyanie (sravnitel'nyi analiz)* [International Russian and foreign legislation on labor and social security: current state (comparative analysis)]: conference papers. Moscow, Prospekt, 20–25.

Deakin, S. & Lele, P. & Siems, M. (2007) The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, (146:3-4), 133–162.

Eremina, S. N. (2012) Dogovornoe regulirovanie v sfere trudovoi deyatelnosti [Contractual regulation in the field of labor activity]. *Yurist*, (6), 32–37.

Ershov, V. V. (2018) *Pravovoe i individual'noe regulirovanie obshchestvennykh otnoshenii* [Legal and individual regulation of public relations]. Moscow, RGUP, 625.

Gambaryan, A. S. (2008) Analogiya protsessual'nogo zakona v Respublike Armeniya [Analogy of the procedural law in the Republic of Armenia]. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*, (6), 79–83.

Golovina, S. Yu. & Lyutov, N. L. (2016) *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiiskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinatsii* [International labor standards and Russian labor law: prospects for coordination]. Moscow, Norma: INFRA-M, 256.

Gubenko, M. I. (2022) Izmenenie sudami yuridicheskoi kvalifikatsii grazhdansko-pravovykh sdelok, prikrivayushchikh trudovye otnosheniya (opyt gosudarstv-chlenov EAES) [Change by courts of the legal qualification of civil law transactions covering labor relations (experience of the EAEU Member States)]. *Trudovoe i sotsial'noe pravo*, (3), 60–62.

Ivanchina, Yu. V. (2019) *Funktsii trudovogo prava: v 3 ch. Chast' 2: Evolyutsiya funktsii trudovogo prava Rossii v usloviyakh izmeneniya tipov obshchestva i ekonomiki* [The functions of labor law: in 3 parts. Part 2: The evolution of the functions of labor law in Russia in the context of changing types of society and economy]. Yekaterinburg, Izdatel'stvo UMTS UPI, 316.

Jessup, P. P. (1956) *Transnational Law*. New Haven, Yale University Press, 113.

Kozhobekova, J. E. (2006) Primenenie sudami norm mezhdunarodnogo chastnogo prava [Application by courts of norms of international private law]. *Praktika primeneniya prava sudami Kyrgyzskoi Respubliki: sbornik lekcii: v 2 t.* [Practice of application of law by courts of the Kyrgyz Republic: collection of lectures: in 2 volumes]. (1), Bishkek, Premier LTD, 608.

Kremers, Ya. (2016) Privlechenie rabochei sily i svoboda ekonomicheskoi deyatelnosti v Evrope [Attracting labor and freedom of economic activity in Europe]. *Trudovaya migratsiya i politika integratsii migrantov v Germanii i Rossii* [Labor migration and migrant integration policy in Germany and Russia]. Saint-Petersburg, 59–76.

Kurennoy, A. M. (2020) Nekotorye aktual'nye problemy pravovogo regulirovaniya trudovykh otnoshenii [Some actual problems of legal regulation of labor relations]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka*, (4), 4–11.

Liebman, S. (2001) *Employment situations and workers' protection*. Milan, 14.

Livshits, R. Z. (1994) *Teoriya prava* [Theory of law]: textbook for students of law higher educational institutions. Moscow, BEK, 224.

Lushnikov, A. M. (2009) Trudovoe pravo i grazhdanskoe pravo: konfrontiruyushchee partnerstvo [Labor law and civil law: a confrontational partnership]. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya: sbornik nauchnykh trudov*, (5), 18–31.

Lushnikova, M. V. & Lushnikov, A. M. (2011) *Mezhdunarodnoe i sravnitel'noe trudovoe pravo i pravo sotsial'nogo obespecheniya: vvedenie v kurs* [International and comparative labor law and social security law: introduction to the course]: textbook. Moscow, Yurлит-inform, 304.

Lushnikova, M. V. & Ramankulov, K. S. & Tomashevsky, K. L. (ed.) (2018) *Evraziiskoe trudovoe pravo* [Eurasian labor law]: textbook. Moscow, Prospekt, 496.

Lushnikova, M. V. (2008) Kollizionnyi metod regulirovaniya trudovykh otnoshenii s inostrantsami [The conflict-of-laws method of regulating labor relations with foreigners]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, (7), 57–62.

Lushnikova, M. V. (2013) Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: ponyatie, predmet [International labor law: concept, subject]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, 3 (21), 131–138.

Lyutov, N. L. (2014) *Effektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava* [The effectiveness of the norms of international labor law]. Moscow, Prospekt, 328.

Mazhorina, M. V. (2018) Mezhdunarodnoe chastnoe pravo v usloviyakh globalizatsii: ot razgosudarstvleniya k fragmentatsii [Private international law in the context of globalization: from denationalization to fragmentation]. *Pravo. Zhurnal Vyshej shkoly ekonomiki*, (1), 193–217.

Movsisyan, A. T. (2014) Pravovye formy proyavleniya inostrannogo elementa v nasledstvennom otnoshenii [Legal forms of manifestation of a foreign element in a hereditary relationship]. *Biznes v zakone*, (5), 44–47.

Nefedov, B. I. (2017) Reguliruet li mezhdunarodnoe pravo otnosheniya s uchastiem lits (chast' 2) [Does international law regulate relations with the participation of persons (part 2)]. *Moskovskii zhurnal mezhdunarodnogo prava*, 2 (106), 3–17.

Pohan, M. (2021) Principle of Freedom Contracts at a Company. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, (26:1), 157–165.

Ramankulov, K. S. (2008) *Trudovoe pravo Kyrgyzskoi Respubliki* [Labor law of the Kyrgyz Republic]: textbook. Bishkek, Turar, 456.

Shumilov, V. M. (2015) O 'Global'nom prave' kak formiruyushcheisya pravovoi supersisteme [On 'Global Law' as an emerging legal supersystem]. *Moskovskii zhurnal mezhdunarodnogo prava*, (4), 4–17.

Solomatina, O. I. (2017) Istoriko-pravovye aspekty formirovaniya neobkhodimosti zashchity prav i zakonnykh interesov rabotodatelya normami trudovogo prava [Historical and legal aspects of the formation of the need to protect the rights and legitimate interests of the employer by labor law norms]. *Vestnik YuUrGU. Ser. Pravo*, 17 (3), 49–54.

Suleimenov, M. K. (2011) Trudovoi dogovor i primenimoe pravo [Labor contract and applicable law]. *Yurist*, (9), 14–21.

Tanasienko, I. & Negoda, N. (2019) Kollizionnoe uregulirovanie trudovykh otnoshenii, oslozhnennykh inostrannym elementom: problemy i perspektivy [Conflict regulation of labor relations complicated by a foreign element: problems and prospects]. *Byulleten' nauki i praktiki*, 5 (2), 274–277.

Tikhomirov, Yu. A. (2000) *Kollizionnoe pravo* [Conflict of laws]: educational and scientific-practical manual. Moscow, Yurinformtsentr, 394.

Tomashevsky, K. L. (2007) Tendentsiya tsivilisticheskoi ekspansii v trudovom zakonodatel'stve Belarusi i Rossii: analiz situatsii i poiski resheniya [The trend of civil expansion in the labor legislation of Belarus and Russia: analysis of the situation and search for a solution]. *Sovremennye tendentsii v razvitii trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya* [Modern trends in the development of labor law and social security law]: conference papers. Moscow, TK Velbi, Prospekt, 72–79.

Tomashevsky, K. L. (2017) *Istochniki trudovogo prava gosudarstv-chlenov Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza (problemy teorii i praktiki)* [Sources of labor law of the member states of the Eurasian Economic Union (problems of theory and practice)]. Minsk, Mezhdunarodnyi universitet MITSO, 560.

Tsareva, L. V. (2017) Kollizionnoe regulirovanie transgranichnykh otnoshenii kak napravlenie sotrudnichestva Belarusi i Pol'shi v pravovoi sfere [Conflict regulation of cross-border relations as a direction of cooperation between Belarus and Poland in the legal sphere]. *Belarus` mezhdru Vostokom i Zapadom: sovremennye tendentsii* [Belarus between East and West: modern trends]: conference papers. Minsk, Izdatel'skii tsentr BGU, 119–128.

Turatbekova, Ch. A. (2015) Kollizionnye normy v zakonakh i podzakonnykh aktakh Kyrgyzskoi Respubliki [Conflict of laws norms in laws and by-laws of the Kyrgyz Republic]. *Nauka, novye tekhnologii i innovatsii Kyrgyzstana*, (11), 68–70.

Velyaminov, G. M. (2005) Sootnoshenie mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnogo chastnogo prava (chast` 2. Okonchanie) [Correlation of international law and private international law (part 2. End)]. *Moskovskii zhurnal mezhdunarodnogo prava*, (2), 3–21.

Weilert, K. (2012) Transnatsional`nye korporatsii vne pravovogo polya? Deistvie mezhdunarodno-pravovykh standartov i ego predely [Transnational corporations outside the legal field? The effect of international legal standards and its limits]. *Daidzhest publichnogo prava*, (1), 172.

Zvekov, V. P. (2004) *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [International private law]: textbook. Moscow, Yurist`, 701.

### Информация об авторах

**Кубанычбек Советович Раманкулов** – заведующий кафедрой гражданского и трудового права Юридического института Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына, кандидат юридических наук, профессор (e-mail: ramaks65knu@mail.ru).

**Асель Сагымбаевна Раманкулова** – аспирант кафедры теории и истории государства и права и международного права Юридического института Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына (e-mail: aramankulova@gmail.com).

### Information about the authors

**Kubanychbek S. Ramankulov** – Head of the Department of Civil and Labor Law of the Law Institute of the Kyrgyz National University named after J. Balasagyn, Candidate of Juridical Sciences, Professor (e-mail: ramaks65knu@mail.ru).

**Asel S. Ramankulova** – Postgraduate Student of the Department of Theory and History of State and Law and International Law of the Law Institute of the Kyrgyz National University named after J. Balasagyn (e-mail: aramankulova@gmail.com).

© К. С. Раманкулов, 2024

© А. С. Раманкулова, 2024

*Дата поступления в редакцию / Received: 07.11.2024*

*Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 11.11.2024*