

Петоченко, Т.М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т.М. Петоченко // Современные проблемы правоведения. Сборник научных трудов. Выпуск 1. – Минск: БГЭУ, 2011. – 328 с. – С.186-201.

ФУНКЦИИ И ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ВИДЫ

В современной теории права обычно не опровергается понимание того, что сущность и социальное назначение права раскрываются и конкретизируются в его принципах и функциях [1, с.151].

На современном этапе трудовое право Республики Беларусь должно обеспечивать социально-экономическое партнерство субъектов трудового права в процессе применения и организации труда. Прежде, когда преобладающей была государственная собственность на средства производства, социальная направленность трудового права состояла, как отмечал А.С.Пашков, в содействии сближению уровня благосостояния и культуры условий труда и быта различных социальных групп советского общества [2, с.54], достижению фактического равенства между людьми в обществе на базе общественной собственности на средства производства. В период рыночной экономики, в условиях наличия различных, в том числе и противоположных экономических, интересов необходимо определять роль трудового права с учетом интересов не только работников, но и нанимателей, общества и государства. При этом следует понимать, что, исходя из социального назначения трудового права, полное равенство сторон невозможно, так как приоритет должен отдаваться защите прав и интересов работников, поэтому производственная функция не может реализовываться за счет снижения роли социальной функции.

Задачи отрасли трудового права являются разновидностью социальных задач общества, которые направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществления.

В отличие от Трудового кодекса РФ, в статье 1 которого сформулированы цели и задачи, в ст. 2 Трудового Кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) сформулированы только задачи: регулирование трудовых и связанных с ними отношений; развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления; установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Задачи, закрепленные в ТК Республики Беларусь, являются также задачами всего трудового права. Они не только определяют направление и

тенденции развития трудового права, но и имеют практическое значение для применения его норм субъектами трудового права.

Исходя из того, что каждая отрасль имеет свои задачи, выделяются специфические функции отрасли права. Таким образом, основные направления воздействия на общественные отношения в сфере труда определяются через категорию «функции трудового права».

В научной литературе правовая природа функций рассматривалась различными авторами. В целом определения понятия функций трудового права, которые даются в различных научных источниках, схожи, хотя и имеют свои особенности. А.М. Лушников и М.В. Лушникова определяют функции трудового права как основное направление его правового воздействия на общественные отношения, складывающиеся по поводу организации и применения наемного труда [3, с. 140–141]. К.Н.Гусов и В.Н. Толкунова дают следующее определение понятия функции трудового права: это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства [4, с. 30].

По нашему мнению, под функциями трудового права следует понимать основные направления воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования, обусловленные целями, задачами и назначением трудового права.

В теории права функции права подразделяются по различным критериям. Например, проводится дифференциация функций по сфере их реализации: внешние и внутренние [5, с.99]. К внешним относятся социальные функции: – политическая, экономическая, воспитательная; к внутренним – регулятивная и охранительная. Следует согласиться с мнением С.П.Маврина, который считает такую классификацию некорректной, так как функции права реализуются не внутри права, а вовне его, в регулируемых им общественных отношениях, а следовательно, все функции необходимо рассматривать как внешнее проявление свойств права [6, с. 213].

Исходя из целей и задач, все функции права можно разделить на две группы:

- общеправовые (специально юридические);
- отраслевые.

К общим функциям права, присущим любой правовой системе, можно отнести регулятивную и охранительную функции, которые различают в зависимости от способа воздействия на общественные отношения. Регулятивная функция осуществляется путем установления определенных правил поведения участников общественных отношений, а охранительная – при помощи закрепления различных форм юридической ответственности за ненадлежащее исполнение своих обязанностей участниками общественных отношений.

Поскольку каждая отрасль имеет свои задачи, трудовое право выполняет как общеправовые (специальные юридические) функции (регулятивную и охранительную), так и отраслевые (специфичные только для трудового права).

В трудовом праве регулятивная и охранительная функции имеют свои проявления. Так, регулятивная функция осуществляется путем закрепления особенностей метода правового регулирования отношений, критериев правосубъектности физических лиц в области организации и применения труда, правовых статусов субъектов трудового права; установления оснований (юридических фактов), которые лежат в основе возникновения, изменения и прекращения трудовых и связанных с ними отношений.

Охранительная функция в трудовом праве проявляется: в возможности воздействия на поведения людей в процессе труда, которая выражается как в угрозе наказания, так и в возможности его применения, причем не за нарушение каких-либо запретов, а за невыполнение либо ненадлежащее выполнение своих обязанностей; в особенностях привлечения к дисциплинарной ответственности (не государственными органами, а нанимателем или его представителями).

Дискуссионным является вопрос о классификации функций права вообще и классификация функций трудового права в частности. Учеными-трудовиками в различное время предлагались различные критерии классификации и виды отраслевых функций трудового права.

Первая классификация функций трудового права была разработана Н.Г.Александровым: производственная, защитная функции, функция обеспечения права трудящихся на участие в управлении предприятиями [7, с. 10–11]. А.С.Пашков выделял экономическую, социальную, политическую, воспитательную (идеологическую), защитную функции трудового права [8, с. 67–78]. С.А. Иванов предлагает выделять две функции – производственную и защитную [9, с. 48]. Аналогичной позиции придерживаются А.М. Лушников и М.В. Лушникова, полагая, что для трудового права характерны две функции производственная и социальная (она же защитная) [3, с. 84]. А.М. Лушников и М.В. Лушникова отождествляют защитную и социальную функции, исходя из назначения трудового права [3, с. 84–85]. Они считают, что виды функций трудового права, предлагаемые другими авторами (производственная, воспитательная и др.) можно отнести либо к подфункциям уже названных двух функций, либо к функциям, присущим любой отрасли права. Авторы по-разному трактуют сущность защитной и социальной функций. К.Н.Гусов и В.Н.Толкунова считают, что защитная и социальная функции – это две самостоятельные отраслевые функции [4, с. 30].

На наш взгляд, отождествлять социальную и защитную функции нежелательно, так

как хотя социальная функция трудового права и является более широкой по содержанию, но не полностью охватывает отдельные элементы защитной функции, то есть указанные функции не совпадают в полной мере. Кроме того, на наш взгляд, функции трудового права более многочисленны, и не целесообразно ограничиваться лишь двумя (социальной и производственной), поскольку это будет препятствовать детальному рассмотрению особенностей воздействия трудового права на общественные отношения.

По нашему мнению, исходя из целей, задач, назначения трудового права можно выделить следующие виды его функций: 1) социальная; 2) защитная; 3) производственная (экономическая или хозяйственная); 4) воспитательная; 5) функция развития социального партнерства.

Социальная функция направлена на защиту прав и законных интересов работников, что свидетельствует о социальной направленности государственной политики. Социальная функция находит отражение в нормах по обеспечению занятости, реализации права на труд и других трудовых прав; в нормах, гарантирующих здоровые и безопасные условия труда, ограничивающих продолжительность рабочего времени, предусматривающих гарантийные выплаты и доплаты и др.

В современных условиях должно происходить расширение содержания социальной функции трудового права в направлении обеспечения всего комплекса прав личности работника, так как она не может ограничиваться защитой только трудовых прав работников. Это обусловлено тем, что трудовая деятельность является важнейшей сферой жизнедеятельности человека, которая направлена на создание духовных и материальных благ, что способствует развитию общества. Поэтому государство должно обеспечивать развитие социального фактора производства в полном объеме, хотя наниматели, как правило, заинтересованы в развитии материального фактора производства. Таким образом, социальная функция должна реализовываться по следующим направлениям: обеспечение занятости и создание равных возможностей на рынке труда для всех желающих, независимо от пола, расы, национального происхождения и т.д.; установление требований о здоровых и безопасных условиях труда, о справедливом вознаграждении в соответствии с количеством, качеством и общественным значением труда; содействие благоприятному развитию личности (в том числе профессиональному развитию работников на производстве – повышению квалификации, обучению и переобучению; сочетанию труда с обучением).

Защитная функция пересекается с социальной и реализуется главным образом путем закрепления основных трудовых прав и гарантий этих прав в целях защиты работников от злоупотреблений нанимателей. Государство гарантирует реализацию прав в сфере труда, а посредством контроля защищает и охраняет права и законные интересы работников путем

установления эффективных форм и способов государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, а также возможности защиты и восстановления нарушенных прав путем закрепления права на судебную и иную защиту. По нашему мнению, защитная функция реализуется в следующих направлениях: путем закрепления комплекса мероприятий направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда; путем закрепления средств, обеспечивающих защиту и восстановление нарушенных прав (регламентация деятельности органов и организаций, осуществляющих государственный и общественный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; установление порядка разрешения трудовых споров). Действует на всех стадиях правового регулирования труда: при создании норм права, их применении, профилактике их нарушения, разрешении трудовых споров, восстановлении нарушенных прав. Отражается в нормах большинства институтов трудового права.

Производственная функция выполняется трудовым правом постольку, поскольку регулируя трудовые отношения и отношения, связанные с ними, оно способствует достижению определенных производственно-экономических результатов. Трудовое право имеет не только социальное, но и производственное назначение, так как представляет интересы не только работников, но и нанимателей, общества и государства. Трудовое право должно содействовать (хотя и косвенным образом) росту производительности труда, улучшению качества продукции, а в конечном результате – повышению эффективности производства. Для этого необходимо найти компромисс между производственными и социальными интересами субъектов трудового права, создать нормальные условия как для работников, так и для нанимателей. Производственная функция реализуется посредством норм, закрепляющих меры стимулирования труда, способных повысить эффективность производства; норм по рациональному использованию трудовых ресурсов, а также фиксирующих пределы рабочего время; норм института трудовая дисциплины.

Воспитательная функция предполагает такое правовое воздействие, которое стимулировало бы всех субъектов трудового права уважать не только закон, но и права и интересы друг друга. Данная функция реализуется по трем направлениям: путем непосредственного и идеологического воздействия на участников трудовых отношений через адресованные им предписания и запреты, содержащиеся в нормах права; путем наделения субъектов трудового права взаимными правами и обязанностями; путем установления возможности привлечения виновных в нарушении трудового законодательства к дисциплинарной или материальной ответственности.

Функция развития социального партнерства (ранее формулировалась как функция развития производственной демократии, что является более узким понятием) направлена на

обеспечение партнерства в социально-трудовой и экономической сферах между субъектами коллективных трудовых отношений, и проявляется в следующем: закреплении возможности участия работников и их представительных органов в управлении производством и установлении условий труда, возможности согласования интересов работников, нанимателей и государства в лице уполномоченных представителей по урегулированию трудовых и связанных с ними отношений, посредством переговоров, консультаций, предупреждения и разрешения социальных конфликтов; в нормах, определяющих правовой статус профсоюзов; закреплении в трудовом законодательстве права на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Функция развития социального партнерства должна совершенствоваться в направлении создания норм, определяющих правовой статус не только профсоюзов, но и иных представительных органов работников, а также трудового коллектива.

Таким образом, выявление содержания правовой категории «функции трудового права», установление критериев классификации и видов функций трудового права позволяет определить основные направления воздействия трудового права на общественные отношения.

Эффективность воздействия норм трудового права на трудовые и связанные с ними отношения обеспечивается также при помощи принципов трудового права.

Несмотря на то, что исследованием принципов права занимались многие ученые-юристы, ни в теории права, ни в теории трудового права не выработано общего определения. Кроме того, в научной литературе не только отсутствует единое понимание принципов права (в том числе трудового), но и используются различные термины, которые иногда толкуются прямо противоположно: «принципы права», «правовые принципы», «общие принципы права», «основные принципа права», «общепризнанные принципы», «основные принципы правового регулирования труда», «основные принципы трудового права», «правовые принципы организации труда», «отраслевые принципы трудового права» и др.

В советский период большинство авторов разграничивали понятия «принцип права» и «правовой принцип»: правовые принципы определялись как категории правосознания, предшествующие созданию системы права и принципов права [10, с. 45]. В современной литературе по общей теории права категории «принципы права» и «правовые принципы» чаще всего рассматриваются в качестве синонимов [11, с. 22–26]. Следует согласиться с позицией тех ученых, которые предлагают руководствоваться понятиями «принципы права» (или «общеправовые принципы»), понятие же «правовые принципы» целесообразно использовать при характеристике правоприменительной

деятельности [12, с. 171–173; 13, с. 19; 14, с. 14–20]. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова полагают, что категории «основные принципы правового регулирования труда» и «основные принципы трудового права», а также «правовые принципы организации труда» являются идентичными, это одна и та же категория трудового права, представленная в трех формулировках [15, с. 44].

Принципы права относятся к основным и наиболее абстрактным юридическим понятиям. Они не только выражают сущность, социальное назначение, главные свойства и особенности той или иной системы права, определенной отрасли права, отдельных институтов права, но и представляют собой основу единства всей системы права. И.К. Дмитриева указывает на важное регулятивное значение принципов [13, с. 27].

Значение принципов трудового права заключается в том, что они:

- отражают суть трудового законодательства в его взаимосвязи с экономической и политической жизнью общества;
- помогают уяснить смысл конкретных норм действующего законодательства;
- определяют тенденции развития трудового законодательства;
- являются одним из оснований объединения отдельных норм права в отрасли и институты права;
- способствуют правоприменительным органам в решении вопросов, недостаточно урегулированных конкретными нормами права.

Для правильного уяснения понятия и содержания принципов права необходимо изучить сущность права и его систему, установить, какие экономические, политические и другие факторы влияют на развитие общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования.

Принципы права определяют пути создания, формирования правовой системы, реализации и защиты правовых норм. Принципы, отраженные в нормах права, приобретают регулирующее воздействие. Однако принципы права не являются правилами поведения и не имеют главных элементов правовой нормы: гипотезы, диспозиции, санкции. Поэтому с помощью правового принципа невозможно урегулировать конкретное общественное отношение. Правовой принцип позволяет уяснить суть правовой нормы, которая регулирует данное общественное отношение или должна регулировать. Таким образом, правовые принципы влияют на содержание как действующих, так и будущих норм права.

О.В. Смирнов, глубоко исследовавший проблему основных принципов советского трудового права еще в 1970-х годах [14], определяет принципы трудового

права как закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда [16, с. 25–27]. Следует согласиться с мнением ряда авторов о том, что принципами права являются не только руководящие идеи, которые закреплены в законодательстве и иных источниках национального права, но и общепризнанные принципы международного права, а также принципы, отраженные в международных договорах [17, с. 115–118; 13, с. 35].

Л.А. Сыроватская полагала, что определение правового принципа как руководящей идеи без обязательного закрепления ее в праве переводит данную категорию в область правосознания или правовой науки [18, с. 43]. Отдельные авторы считают, что использование термина «идея» позволяет трактовать принцип за рамками права как более общую категорию, т.е. существование принципа ставится в зависимость от конкретного субъективного сознания [19, с. 10–13].

Для сравнения приведем по этому вопросу мнения ряда теоретиков права. С.С. Алексеев считает, что «принципы права» «по своей плоти, субстанции – именно идеи, общие положения, содержащиеся в юридических нормах». Их значение, по его мнению, заключается в том, чтобы в сжатом виде выразить содержание правового регулирования [20, с. 232]. Р.З. Лившиц полагал, что принцип – это прежде всего идея, но не только идея, как само право не сводится к идеям, а охватывает и нормы, и социальные отношения, так и его принципы выводят за пределы идей и обретают нормативное и правоприменительное содержание [21, с. 195]. А.Ф. Черданцев определяет принципы права как идеи, на которых строится система права [22, с. 186–187].

Таким образом, мнения ученых расходятся при определении понятия «принципы права» в вопросах о соотношении категорий «принципы» и «идея», об источниках закрепления и др. В пользу использования термина «идея» при определении понятия «принципы трудового права Республики Беларусь» свидетельствует помимо приведенных теоретических положений и тот факт, что система принципов трудового права в Беларуси (в отличие от России, где в ст. 2 ТК РФ такая система закреплена) не получила официального закрепления в ТК Республики Беларусь (легально закреплены только некоторые принципы, другие приходится выводить из систематического анализа норм Конституции, указанного Кодекса и иных источников трудового права).

На основе проведенного анализа взглядов ученых-юристов в рамках теории

права и трудового права можно предложить следующее определение. Принципы трудового права — это выраженные в действующем законодательстве о труде, нормах международного права исходные начала, руководящие идеи, определяющие сущность норм трудового права и пути их развития, а также отражающие основные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда.

В теории трудового права не выработано не только единого определения понятия основных принципов трудового права, но и нет единого мнения о формах их выражения.

В.Н. Скобелкин указывал на наличие шести форм закрепления принципов: отраженные, но не сформулированные в нормах права; закрепленные в нормах права; закрепленные в имеющем нормативно-правовое значение акте органа-правоприменителя; не получившие официального закрепления, но используемые правоприменителем; закрепленные, но не работающих на определенном этапе общественного развития; сформулированные наукой, однако не закрепленные и не используемые в действующей системе правового регулирования данного периода [23, с. 86]. И.К. Дмитриева применительно к трудовому праву России называет следующие юридические формы закрепления принципов: учредительная норма-принцип (ст. 2 ТК РФ), сформированная исходя из того, что Россией признаны общепризнанные принципы и нормы международного права, и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 2 ТК РФ); учредительная норма-принцип, инкорпорирующая конвенционные нормы, ратифицированных конвенций МОТ (например, ст. 3 и 4 ТК РФ, инкорпорирующие конвенционные нормы ратифицированных конвенций МОТ); норма-принцип, как правило, выражающая общие, основные положения правового института (ст. 24, 60, 132 ТК РФ); обычная норма, но выражающая общее правило по отношению к более детальным положениям (ч.1 ст.72 ТК РФ); совокупность норм, регламентирующих частные случаи и устанавливающая конкретные правила применительно к ним, в соответствии с которой можно говорить о косвенной фиксации принципа, как, например «свобода трудового договора», который выводится из общего содержания ряда норм (ст. 56, 57, п. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ и др.) [13, с. 49–50]. Не все юридические формы закрепления принципов трудового права сформулированные И.К. Дмитриевой приемлемы для белорусского трудового права, в том числе и потому, что в отличие от ст. 2 ТК РФ система основных принципов трудового права Республики Беларусь не нашла легального закрепления в ТК.

По нашему мнению, применительно к трудовому праву Республики Беларусь

можно сформулировать следующие основные формы закрепления принципов: учредительные нормы-принципы, инкорпорирующие международные нормы, ратифицированных конвенций МОТ (например, ст. 13 и 14 ТК РБ); нормы-принципы, выражающие основные положения правового института (например, ст. 20, 353 ТК); совокупность норм, устанавливающих конкретные правила поведения (например, принцип свободы трудового договора, который конкретизирует принцип свободы труда: ст. 19, п. 1 ст. 35, ст. 40 и др.).

Рассматривая вопросы классификации принципов права необходимо прежде всего определиться с критериями дифференциации.

По нашему мнению, как для теории, так и для практики предпочтительной является классификация, объективным критерием которой является специфика предмета правового регулирования. В результате такой классификации можно выделить четыре группы принципов:

- общие (принципы системы права в целом);
- межотраслевые (принципы нескольких отраслей);
- отраслевые (принципы отдельной отрасли);
- принципы институтов права (внутриотраслевые).

Общие принципы права – это основные начала, которые определяют наиболее существенные черты права в целом, его содержание и особенности как регулятора всей совокупности общественных отношений. Они распространяются на все правовые нормы всех отраслей права независимо от характера и специфики регулируемых ими общественных отношений. К общим принципам права относятся следующие принципы: принцип всеобщей свободы, принцип справедливости, принцип демократизма, принцип равноправия, принцип единства юридических прав и обязанностей, принцип ответственности за вину, принцип законности и др.

Межотраслевые принципы права – это закрепленные в праве руководящие начала и положения, которые выражают существенные свойства норм, регулирующих общественные отношения, которые составляют предмет нескольких отраслей права. Например, принцип свободы труда характерен не только для трудового и гражданского права, но и в некоторой степени для административного – в сфере применения труда; принцип состязательности – для гражданско-процессуального и уголовно-процессуального права, а также института индивидуальных трудовых споров в рамках отрасли трудового права.

Отраслевые принципы права отражают наиболее существенные черты норм конкретной отрасли права. К ним относятся принцип государственного нормирования

рабочего времени и обеспечения права на отдых, принцип обеспечения права на справедливое вознаграждение за труд, принцип социального партнерства и др., которые присущи только трудовому праву.

Принципы института права характеризуют группы норм конкретного института данной отрасли права. В науке трудового права проблемами принципов отдельных институтов в советский период занимались различные ученые. Так, К.П.Уржинским были сформулированы принципы института трудоустройства: плановый характер трудоустройства; обеспечение трудоустройством наиболее рационального выбора места и характера работы; добровольность вступления в правоотношения по трудоустройству [24, с. 66–67]. Р.З.Лившиц исследовал принципы института заработной платы: единство и дифференциация заработной платы; связь между производительностью труда и размером заработной платы; гарантированность заработной платы [25, с. 36–37]. В.И.Семенов охарактеризовал принципы института охраны труда [26, с. 87–93]. В.И.Смолярчук сформулировал принципы института трудовые споры [27, с. 56]. На современном этапе в Республике Беларусь принципы отдельных институтов трудового права учеными-юристами практически не исследуются. Вместе с тем в качестве иллюстрации принципов отдельно взятого института трудового права можно привести принципы института социального партнерства, которые получили легальное закрепление в ст. 353 ТК Республики Беларусь: равноправие сторон; соблюдение норм законодательства; полномочность принятия обязательств; добровольность принятия обязательств и др.

А.М. Лушниковым и М.В. Лушниковой предложено классифицировать принципы российского трудового права на основе таких критериев, как «государственная нормативность, системная определенность и целенаправленность принципов права», а также «на взаимных парных категориях: дозволении и запрете, направленных на достижение общей цели» [3, с. 166, 168]. С такой позицией не совсем согласна И.К. Дмитриева, которая не оспаривая интересный подход к решению данной проблемы, указывает, что взаимосвязь и взаимодействие принципов трудового права значительно шире и сложнее, чем их парное структурирование [13, с. 13].

М.В. Молодцов предлагает классифицировать основные принципы трудового права в зависимости от «сферы действия» и «их целевого назначения» [28, с. 28–30].

Практический интерес представляет предложенное Р.З. Лившицем и В.И. Никитинским разграничение принципов трудового права в зависимости от форм их выражения в законе, то есть от характера их закрепления в законодательстве [29, с. 32–33]. Данные авторы выделяли по названному критерию две группы признаков:

принципы-нормы и принципы, выводимые из норм. Причем, по их мнению, нормы-принципы характеризуют область права по предмету, а принципы, выводимые из норм, по методу правового регулирования. В Республике Беларусь легальное закрепление получили единичные принципы (например, принцип запрещения всех форм принудительного или обязательного труда (ст. 41 Конституции, ст. 13 ТК); принцип равенства возможностей при недопущении дискриминации в области труда и занятий (ст. 14 ТК)), в основном же имеет место лишь косвенное закрепление принципов, при котором они как бы выводятся из норм, содержащих элементы как предмета, так и метода трудового права.

Система принципов трудового права не нашла легального закрепления в трудовом законодательстве Беларуси, поэтому ученые в области трудового права выводят их из сути норм права. Следует согласиться с И.К. Дмитриевой, которая отвергает подход, согласно которому не принцип выражается в норме, а из норм он просто выводится, чем придается обратное значение принципам и нормам, когда принцип «теряет» свою первичность, превращаясь в «производное» от норм [13, с. 43]. Таким образом, принципы, косвенно зафиксированные в источниках права, не просто выводятся из норм, а как бы вытекают из содержания различных норм в результате определения наиболее существенных черт.

Первым ученым, который сформулировал понятие принципов советского трудового права, определяя их как основные черты советского трудового права, был И.С. Войтинский [30]. Историю развития взглядов на принципы советского трудового права подробно исследовали А.М. Лушников и М.В.Лушникова [3, с. 162–182].

Существенный вклад в изучение и разработку принципов трудового права внесли такие советские ученые-трудовики, как Н.Г.Александров, В.С.Андреев, Б.К.Бегичев, Л.Ю.Бугров, К.Н.Гусов, И.К. Дмитриева, А.Д. Зайкин, А.Е.Пашерстник, А.С.Пашков, Р.З.Лившиц, В.И.Никитинский, В.Н.Скобелкин, О.В.Смирнов, Л.А.Сыроватская и др.

В определенный период ряд авторов (Н.Г.Александров, В.С. Андреев, А.Е.Пашерстник, Р.З.Лившиц, В.И. Никитинский), считали, что принципы – это основные трудовые права и обязанности работников [7, с. 6–7; 31, с. 21; 32, с. 46–47]. О.В. Смирнов же полагает, что права и обязанности характеризуют правовое положение (статус) работника, а принципы определяют сущность системы права [14, с. 53]. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова также указывали на то, что в каждом основном принципе трудового права отражены не только основные субъективные права и обязанности, но и их юридические гарантии, не случайно формулировка ст. 2 ТК РФ начинается со слов «обеспечение» [4, с. 63]. Кроме того, речь идет не только о

работниках, но и других субъектах права.

Л.Ю. Бугров справедливо обращает внимание на то, что в предмет трудового права входят не только трудовые, но и связанные с ними общественные отношения, что не будет учтено в принципах, если брать за основу только права и обязанностей работника. Данным ученым приводятся и другие аргументы против отождествления принципов трудового права с основными правами и обязанностями работника [33, с. 60–61].

Формулируя принципы белорусского трудового права, следует учитывать общепризнанные принципы, нормы международного права, международные договоры, Конституцию Республики Беларусь, ТК Республики Беларусь и другие акты трудового законодательства.

В соответствии со ст. 8 Конституции и ст. 8 ТК общепризнанные принципы международного права имеют приоритет перед национальным законодательством. Международные стандарты и правовые нормы – это ориентиры для развития трудового законодательства, заключения коллективных договоров и соглашений, оформления трудовых договоров. И.К. Дмитриева указывает на необходимость разграничения понятий «общепризнанные принципы международного права» и «нормы международного права» [13, с. 59].

В современной международной правовой системе права человека в сфере труда регулируются на трех уровнях: общемировом, международном региональном и двустороннего межгосударственного сотрудничества.

И.Я.Киселевым была разработана классификация нормативных актов МОТ (конвенции, рекомендации, декларации и др.) по соответствующим группам с использованием такого критерия, как содержание этих актов: осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда; обеспечивающие занятость и защиту от безработицы; регулирующие условия труда; предусматривающие безопасность и гигиену труда; регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите; регулирующие труд отдельных категорий работников; регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов [34, с. 505].

Представляется возможным выделить следующие руководящие правовые идеи, образующие в совокупности систему основных (отраслевых) принципов трудового права Республики Беларусь:

– свободы труда и запрещения всех форм принудительного или обязательного труда;

- обеспечения государством права на труд, содействия в обеспечении занятости и в трудоустройстве;
- равенства возможностей при недопущении дискриминации в области труда и занятий;
- обеспечения здоровых и безопасных условий труда, включающий особую охрану труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью;
- государственного нормирования рабочего времени и обеспечения права на отдых;
- обеспечения права на справедливое вознаграждение за труд в соответствии с трудовым вкладом и не ниже государственного минимума оплаты труда;
- содействия профессиональному развитию работников на производстве, сочетания труда с обучением, повышением квалификации;
- единства и дифференциации условий труда;
- сочетания государственного и договорного регулирования;
- установления государственных гарантий защиты трудовых прав работников;
- обеспечения государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраной труда;
- свободы объединений, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов;
- социального партнерства.

Международно-правовое закрепление права на труд взаимосвязано с признанием принципов свободы труда и упразднения принудительного или обязательного труда.

Принцип свободы труда предполагает возможность каждого трудоспособного гражданина свободно распоряжаться своей способностью к труду, выбирать род занятий и профессию. Гражданин может заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью, стать членом производственного кооператива и т.п. Принцип свободы труда, имея межотраслевые признаки, наполняется содержанием, характеризующим предмет и метод правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Принцип свободы труда не является нормой-принципом в белорусском трудовом праве (в отличие от российского), тем не менее, он может быть выведен из ряда норм Конституции (ст.41) и ТК (ст.1, 19, 37, 40 и др.). Указанный принцип дополняется принципом свободы трудового договора, который отражает сущность норм трудового права, регулирующих порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Принцип запрещения всех форм принудительного и обязательного труда в

Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. назван в числе основополагающих принципов в сфере труда. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, принятом Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 года и ратифицированном Президиумом Верховного Совета СССР 18 сентября 1973 года [35, с. 30–45], также провозглашено запрещение принудительного труда (ст. 6). Рассматриваемый принцип нашел свое детализированное закрепление в двух конвенциях МОТ, ратифицированных Республикой Беларусь. В ст. 1 Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) закреплено, что каждый член МОТ, ратифицировавший эту Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме. Принцип запрещения принудительного или обязательного труда означает недопустимость принуждения к выполнению, какой бы то ни было работы под угрозой применения наказания. В ст. 2 Конвенции МОТ № 29 «О принудительном труде» (1930 г.) установлено: «Принудительный или обязательный труд означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, работу, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг» [36, с. 197–208]. В Республике Беларусь принудительный труд согласно части четвертой ст. 41 Конституции запрещен, данное положение конкретизируется в ст. 13 ТК Республики Беларусь.

Принцип запрещения всех форм принудительного или обязательного труда исключает возможность изменения такого условия трудового договора, как трудовая функция. Определяемая соглашением сторон трудовая функция может изменяться только по соглашению сторон. Таким образом, принцип запрещения всех форм принудительного или обязательного труда развивает принцип свободы труда и они дополняются и конкретизируются принципом свободы трудового договора и принципом определенности трудовой функции.

Принцип определенности трудовой функции нашел отражение во многих статьях ТК Республики Беларусь, которые устанавливают, что трудовая функция является обязательным условием трудового договора (п. 3 части второй ст. 19 ТК), что наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 20). Принцип определенности трудовой функции предполагает определенность характера поручаемой работы.

Принцип обеспечения государством права на труд конкретизируется и обеспечивается нормами ряда институтов трудового права: занятости и трудоустройства, трудового договора, заработной платы и др.

Во Всеобщей декларации прав человека 1948 года провозглашено право каждого человека на защиту от безработицы (п. 1 ст. 23). При наличии рынка труда и в условиях роста безработицы существует ряд возможностей реализации права на труд: отказаться от поиска работы вообще; самостоятельно заниматься поиском работы; обратиться в государственную службу занятости за содействием в поиске работы. Гарантии государства в области содействия занятости населения закреплены в главе 3 Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. «О занятости населения Республики Беларусь». Так же гарантии обеспечения права на труд закреплены в нормах ТК Республики Беларусь.

Принцип обеспечения права на труд, включающий и защиту от безработицы, следует рассматривать в сочетании с общеправовым принципом равенства прав и свобод человека и гражданина. В Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 года предусмотрено искоренение всякой дискриминации в труде и занятости [36, с. 1262–1265]. Дискриминация – это всякое различие по признаку расы, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения или по любой другой причине, приводящей к уничтожению или нарушению равенства возможностей при доступе к труду и занятости.

Принцип равенства возможностей при недопущении дискриминации в области труда и занятий закреплен во многих статьях ТК Республики Беларусь: запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений (ст. 14); запрещение необоснованных отказов в заключении трудового договора (ст. 16); прекращение трудового договора допускается только по основаниям и в порядке, предусмотренном указанным Кодексом и иными законодательными актами.

Для женщин, несовершеннолетних и некоторых других категорий работников, нуждающихся в повышенной государственной поддержке, трудовым законодательством предоставлены дополнительные гарантии права на труд.

Таким образом, принцип равенства возможностей при недопущении дискриминации в области труда и занятий дополняется и конкретизируется принципом повышенной государственной защиты трудовых прав женщин, несовершеннолетних и лиц, нуждающихся в государственной поддержке.

Принцип обеспечения здоровых и безопасных условий труда конкретизируется в нормах трудового права. Эти нормы обязывают нанимателя обеспечивать здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соблюдать требования по охране труда, предоставлять гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда, принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма,

профессиональных и других заболеваний работников, исполнять другие обязанности, вытекающие из трудового законодательства (ст. 55 ТК). Одновременно с этим предусмотрена особая охрана труда женщин, включая охрану материнства и детства, особая охрана труда молодежи, инвалидов и других работников, нуждающихся в повышенной социальной защите.

В ст. 43 Конституции Республики Беларусь отражен отраслевой принцип трудового права – принцип обеспечения права на отдых. Право на справедливые и благоприятные условия труда, провозглашенное во Всеобщей декларации прав человека (п. 1 ст. 23), включает в себя право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за работу в праздничные дни (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах). В преамбуле Устава МОТ указывается на необходимость улучшения условий труда путем регламентации рабочего времени, включая установление максимальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь принцип обеспечения права на отдых сочетается с такими его гарантиями, как ограничение продолжительности рабочего времени, предоставление ежедневного и еженедельного отдыха, выходных дней во время государственных праздников и праздничных дней, а также трудовых отпусков. Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели и в течение суток. Полная норма согласно ст. 112 ТК не может превышать 40 часов в неделю. Сверхурочные работы ограничиваются, а если допускаются, то подлежат повышенной оплате (ст. 69, 119, 120, 121, 122 ТК). Трудовым законодательством предусмотрены виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; междудневные перерывы в работе; выходные дни; трудовые отпуска. Продолжительность основного отпуска не может быть менее 24 календарных дней (ч. 1 ст. 155 ТК).

В Конституции Республики Беларусь получил отражение принцип обеспечения справедливой доли вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование (ст. 42).

Оплата труда должна производиться без дискриминации и не ниже установленного государственного минимального уровня. Правовое требование о справедливом вознаграждении означает, что каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование

для него самого и его семьи (п. 3 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека). Вознаграждение должно обеспечивать, как минимум, всем трудящимся удовлетворительное существование для них самих и их семей (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах).

Среди условий труда особое внимание обращается на то, что каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд (п. 2 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека). Признание принципа равной оплаты за равный труд является одним из основополагающих правовых начал деятельности МОТ, что предусмотрено в преамбуле ее Устава. Государственные гарантии по оплате труда нашли закрепление в ст. 56 ТК: величина минимальной заработной платы; величина тарифной ставки первого разряда; увеличение оплаты труда за работу в условиях, отличающихся от нормативов; индексация заработной платы; ограничение размеров удержаний из заработной платы; государственный надзор и контроль за своевременностью выплат заработной платы; ответственность нанимателей за нарушение условий по оплате труда.

Каждый имеет право на пользование возможностями в области профессиональной ориентации с целью выбора занятий, соответствующих личным способностям и интересам. Таким образом, конституционный принцип права на образование конкретизируется таким отраслевым принципом трудового права, как принцип содействия профессиональному развитию работников на производстве, сочетания труда с обучением, повышением квалификации. Принцип нашел отражение в институтах занятости и трудоустройства, заработной платы, совмещения работы с обучением.

В ТК Республики Беларусь закреплены положения о высоком уровне условий труда для всех работников с учетом специфики отдельных отраслей производства, профессиональных, половых, возрастных особенностей работников. Поэтому принцип единства и дифференциации условий труда базируется не только на общих нормах трудового законодательства, но и специальных, приспособляющих общие правовые установления к специфическим условиям труда или особенностям работника. Содержание принципа единства условий труда как правового принципа означает, что нормы, устанавливающие высокий уровень условий труда, обязательны для всех нанимателей. Они распространяются на всех работников независимо от характера выполняемых трудовых функций. Дифференциация условий труда проводится по устойчивым факторам: характеру и особенностям производства, половозрастным, квалификационным особенностям работников, месторасположению организации и др.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений находит выражение во многих нормах трудового права Республики Беларусь. На централизованном (государственном) уровне закрепляются принципиальные положения, единые нормы применения труда, основные права, обязанности и гарантии их реализации. На коллективно-договорном уровне они конкретизируются, дополняются. Источниками коллективно-договорного регулирования являются соглашения на все трех уровнях (генеральное, тарифное, местное), коллективный договор. Сочетание централизованного и договорного регулирования осуществляется с учетом требований ст. 362 и части третьей ст. 19 ТК, согласно которым ни соглашение, ни коллективный договор, ни трудовой договор не могут ухудшать правовое положение субъектов трудового права. Индивидуально-договорное регулирование представлено трудовым договором и направлено на индивидуализацию правового статуса работника и нанимателя.

Особое место в системе основных принципов трудового права занимает принцип установления государственных гарантий защиты трудовых прав работников. Он выражает сущность большинства норм трудового законодательства, так как обеспечивает реальное осуществление всех без исключения трудовых прав работников. Данный принцип реализуется путем содействия осуществлению трудовых прав и устранения возможных препятствий в процессе их реализации.

Принцип установления государственных гарантий защиты трудовых прав работников дополняется и конкретизируется принципом реализации права на индивидуальные трудовые споры. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров урегулирован главой 17 ТК Республики Беларусь. Государство гарантирует работникам: право обращения в установленные ст. 242 ТК сроки за разрешением трудовых споров в комиссию по трудовым спорам или суд; быстроту рассмотрения трудовых споров, которая обеспечивается краткими процессуальными сроками; бесплатность рассмотрения спора; возможность обжалования решений по трудовым спорам; обеспечение реального исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам, в том числе и в принудительном порядке.

Принцип обеспечения государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда означает защиту трудовых прав работников и пресечение нарушений норм трудового законодательства. Надзор и контроль в данной области осуществляется специально уполномоченными органами и характеризуется следующими чертами: всеобщность надзора и контроля, то есть распространение на

всех нанимателей, действующих на территории Республики Беларусь; независимость органов надзора и контроля при осуществлении ими своих полномочий; приоритет трудовых прав, жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности; систематичность проведения проверок деятельности нанимателей в сфере трудовых отношений и охране труда; взаимодействие надзорно-контрольных органов.

Во Всеобщей декларации прав человека провозглашено право на свободу объединений, создание профсоюзов и вступления в них для защиты своих интересов (п. 4 ст. 23). Данное право является составной частью одного из основополагающих принципов права в сфере труда – свободы объединений. Каждый человек имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов (п. 1 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах). Признание принципа свободы объединений – одно из уставных требований МОТ.

Принцип свободы объединений, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов, нашел закрепление в Законе Республики Беларусь «О профессиональных союзах» и других актах трудового законодательства. Принцип свободы объединений и действенное признание права на ведение коллективных переговоров провозглашен Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года в качестве одного из основополагающих принципов в сфере труда.

Принцип социального партнерства является одним из отраслевых принципов трудового права и обеспечивает участие работников и их представительных органов в управлении производством и установлении условий труда, взаимодействие между работниками, нанимателями и государством в лице уполномоченных представителей, направленное на обеспечение согласования их интересов при регулированию трудовых и связанных с ними отношений, посредством коллективных переговоров, консультаций, заключения коллективных договоров и соглашений. Данный принцип конкретизируется и развивается в принципах института социального партнерства в ст. 353 ТК Республики Беларусь равноправие сторон, соблюдение норм законодательства, полномочность, добровольность и обязательность принятых обязательств и др.

Принцип социального партнерства также дополняется принципом защиты, экономических и социальных прав и интересов путем реализации права на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, который нашел закрепление в главе 36 ТК Республики Беларусь. Данный принцип трудового права

предполагает: участие представителей работников в разрешении спора, что свидетельствует о демократическом порядке этого разрешения; равноправие спорящих сторон как социальных партнеров; принятие решений по взаимному соглашению; примирительный характер разрешения коллективного трудового спора на всех этапах (примирительная комиссия, посредничество и (или) трудовой арбитраж); забастовка также является способом разрешения коллективного трудового спора; свободное и добровольное участие в забастовке; соблюдение порядка объявления и проведения забастовки; обязательность исполнения соглашений, достигнутых сторонами.

Принципы права – это исходные положения, юридически закрепляющие закономерности общественной жизни. Руководствуясь ими, государство обеспечивает реализацию экономических, политических и личных прав и свобод своих граждан. Поэтому качество законов и эффективность правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, во многом зависят от того, как отражены и раскрыты принципы права в нормах трудового законодательства. В целях усиления регулятивной роли норм трудового права, по нашему мнению, целесообразно официально закрепить в специальной статье ТК Республики Беларусь основные принципы трудового права Республики Беларусь.

Список источников:

1. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 2002. – 767 с.
2. Советское трудовое право: учебник/ Под ред. А.С.Пашкова, О.В.Смирнова. М.: Юрид. лит., 1988. – 604 с.
3. Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1 Общая часть. Коллективное трудовое право / А.М.Лушников, М.В.Лушникова. – М.: Проспект, 2003. – 448 с.
4. Гусов, К.Н. Трудовое право России: учебник / К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 491 с.
5. Общая теория права и государства: учебник/ под ред. В.В.Лазарева. – М.: Юрист, 1994. – 366 с.
6. Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1: Общая часть/ под ред. Е.Б.Хохлова. – СПб: изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. – 572 с.
7. Экономическая политика КПСС, труд и права/ под ред. Н.Г.Александрова. – М., 1973. – 157 с.

8. Пашков, А.С. Основные функции советского трудового права / А.С.Пашков // Правоведение. – 1977. № – 5.
9. Иванов, С.А. Функции советского трудового права / С.А.Иванов // Советское государство и право. – 1976. – № 12.
10. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право / под ред. В.Е.Гулиева. – М.: Юрид. лит, 1973. – 647 с.
11. Общая теория государства и права. Академ. курс в 2 т. / под ред. М.Н.Марченко. Т. 2. Теория права.– М.: Зерцало, 1998. – 408 с.
12. Теория права и государства: учебник для студентов и аспирантов юрид. вузов и фак. / под ред. Г.Н. Манова. – М.: БЕК, 1995. – 323 с.
13. Дмитриева, И.К. Принципы российского трудового права: Монография / И.К.Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, изд-во ООО «Цифровичок», 2004. – 334 с.
14. Смирнов, О.В. Основные принципы советского трудового права / О.В.Смирнов. – М.: Юрид. лит. – 1977. – 216 с.
15. Толкунова, В.Н. Трудовое право России: учеб. пособие/ В.Н.Толкунова, К.Н.Гусов / под ред. В.Н.Толкуновой. М.: Юристь, 1995. – 448 с.
16. Трудовое право: учебник / под ред. О.В.Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
17. Иванов, Р.Л. О понятии принципов права / Р.Л.Иванов // Вестник Омск. ун-та. – 1996. – Вып. 2.
18. Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учебник / Л.А.Сыроватская. – М.: Высш. шк., 1995. – 255 с.
19. Гладких, Д.Ю. Воздействие принципов трудового права на правовое регулирование служебно-трудовых отношений в органах внутренних дел: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Специальность 12.00.05 /Д.Ю.Гладких. – Пермь, 2002.
20. Алексеев, С.С. Общие дозволения и общие запреты в советском праве / С.С.Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1989. – 286 с.
21. Лившиц, Р.З. Теория права / Р.З.Лившиц. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 208 с.
22. Черданцев, А.Ф. Теория государства и права: учебник для вузов / А.Ф.Черданцев. – М. Юрайт, 2002. 429 с.
23. Скобелкин, В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / В.Н.Скобелкин // Четвертый трудовой кодекс России: сб. науч. статей / под ред. В.Н.Скобелкина. – Омск, 2002.
24. Уржинский, К.П. Трудоустройство граждан в СССР / К.П.Уржинский. – М.: Юрид. лит., 1967. – 144 с.

25. Лившиц, Р.З. Заработная плата в СССР / Р.З.Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 271 с.
26. Семенов, В.И. Охрана труда в СССР / В.И.Семенов. Изд. 2-е, перераб. – Минск: Наука и техника, 1976. – 287 с.
27. Смолярчук, В.И. Законодательство о трудовых спорах / В.И.Смолярчук. – М.:Юрид. лит., 1966. – 228 с.
28. Молодцов, М.В. Трудовое право России: Учебник для вузов / М.В.Молодцов, С.Ю.Головина. – М.: НОРМА, 2003. – 626 с.
29. Лившиц, Р.З. Принципы советского права // Советское государство и право. – 1974. – № 8.
30. Войтинский, И.С. Трудовое право СССР / И.С.Войтинский. – М.-Л., 1925.
31. Пашерстник, А.Е. Право на труд / А.Е.Пашерстник. – М., 1951.
32. Советское трудовое право / под ред. В.С.Андреева и В.Н.Толкуновой. – М.: Высш. шк., 1987. – 510 с.
33. Бугров, Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России / Л.Ю.Бугров. – Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992. – 236 с.
34. Трудовое право: учебник/ под ред. О.В.Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
35. Права человека. Сборник международных документов / сост. и авт. вст. ст. Шестаков Л.Н. – М.: Изд-во МГУ, 1986.
36. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда: в 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т. 1: 1919–1956.

