

Аксиологические начала трудового права в основополагающих принципах отрасли (на примере Беларуси и России)

С. Ю. Головина¹, К. Л. Томашевский²

¹ Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева,
Российская Федерация, 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21

² Общественное объединение «Сообщество трудового права»,
Республика Беларусь, 220073, Минск, ул. Кальварийская, 62

Для цитирования: Головина, Светлана Ю., Кирилл Л. Томашевский. 2023. «Аксиологические начала трудового права в основополагающих принципах отрасли (на примере Беларуси и России)». *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право* 2: 337–355.
<https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.204>

Авторы статьи, отталкиваясь от законодательного опыта и правоприменительной практики Республики Беларусь и Российской Федерации, предпринимают попытку комплексного анализа аксиологических начал трудового права. Определено понятие аксиологии трудового права как части философии трудового права, представляющей собой учение о трудовоправовых ценностях, т. е. о тех ценностях, на которых должно основываться правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Затронут вопрос об идеях, целях и ценностях трудового права, показана его дискуссионность в западной науке трудового права. Далее исследуются ключевые ценности и принципы трудового права с ценностным наполнением, наиболее важные для отрасли трудового права. Особое внимание уделено принципам свободы труда и свободы трудового договора, запрету принудительного труда. Затрагивается актуальная для современной России проблема «золотых парашютов», вступающая в противоречие с идеей социальной справедливости. Проводится сопоставление норм трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации с международными трудовыми стандартами, сформированными в рамках Международной организации труда. Высказываются конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации в направлении обеспечения вышеуказанных правовых принципов с оценочным содержанием, а также для достижения цели обеспечения качества трудовой жизни работников и иных категорий трудящихся, включая работников, привлекаемых по срочным трудовым договорам (контрактам) и различных категорий самозанятых лиц. Сформулированы выводы по дальнейшей гармонизации законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, а также других государств — членов Евразийского экономического союза.

Ключевые слова: аксиология, трудовое право, ценности, свобода труда, свобода трудового договора, запрет принудительного труда, работники, работодатели.

1. Введение

Аксиологическая методология все больше внедряется в область юриспруденции. Не является исключением из этого тезиса и трудовое право. Для целей данной статьи попытаемся вначале выяснить, что такое аксиология трудового права, как она соотносится с философией трудового права и с идеей трудового права.

Примем за отправную точку тезис о существовании философии трудового права как нового междисциплинарного направления философско-правовых исследований и осмысления трудовправовой действительности. Одной из составных частей этого относительно нового направления как раз и выступает аксиология трудового права.

Согласно словарным определениям под аксиологией (*греч.* *axios* — «ценный» и *logos* — «знание») понимается философское учение о ценностях, а в более развернутом виде аксиология — это «философское учение о природе ценностей, их месте в реальности и о структуре ценностного мира, т. е. о связи различных ценностей между собой, с социальными и культурными факторами и структурой личности» (Аверинцев и др. 1989, 731). Для аксиологии права (в том числе трудового) наиболее важны связи общечеловеческих ценностей с правовыми явлениями, в особенности с теми принципами и нормами, которые имеют как юридический, так и нравственно-ценностный характер.

С позиции теории естественного права и юридико-либертарной концепции правопонимания онтология и аксиология права взаимосвязаны. Идеи всеобщей свободы, формального равенства, справедливости и гуманизма, представляющие собой сущность права (а вместе с ним естественного права), одновременно являются высшими нравственно-правовыми ценностями, хотя и не исчерпывают последние. Кроме того, правовые начала свободы труда, равенства всех перед законом, запрет дискриминации, а порой и идея социальной справедливости рассматриваются в науке трудового права и в качестве принципов данной отрасли (Лушников, Лушникова 2021; Маврин, Хохлов, Сафонов 2021).

Таким образом, аксиологию трудового права можно определить как часть философии трудового права, представляющую собой учение о трудовправовых ценностях, т. е. тех ценностях, на которых должно основываться правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Конечно, ценности в трудовом праве не тождественны идеям и принципам трудового права, хотя очень близко с ними соприкасаются, поскольку отражаются в основополагающих началах данной отрасли. Их соотношение можно пояснить следующим образом: одни принципы трудового права не содержат в себе ценностной составляющей (например, принцип определенности трудовой функции, *in favorem laboratoris* (*лат.* «в сторону улучшения правового положения работника»)), другие (в том числе межотраслевые) такую ценностную составляющую, несомненно, в себя включают (принципы свободы труда, социальной справедливости, гуманизма в сфере труда и др.).

Исходный вопрос, с которого стоит начать анализ этой фундаментальной категории, можно сформулировать так: ценности в трудовом праве — явление стабильное или динамичное, изменчивое?

На наш взгляд, ценности в трудовом праве менее стабильны, чем принципы права, они весьма близки и к общесоциальным ценностям, некоторые из которых

выражены в положениях конституций (основных законов) государств. Вместе с тем с развитием общества, при смене формации и экономического уклада, переходе от аграрного к индустриальному обществу, а затем к постиндустриальному и информационному обществу ценности также трансформируются, наполняясь новыми качествами и оттенками; более того, некоторые из них в ближайшем будущем потребуют дополнительных мер защиты. Так, роботизация производства и внедрение в трудовые процессы технологии XXI в. — искусственного интеллекта — потребуют защиты работников от новых рисков, например риска принятия работодателем дискриминационных решений на основе алгоритмических выводов искусственного интеллекта. Уже выявлены пять основных рисков и угроз, которые сопровождают внедрение «цифры» в жизнь: дискриминация, потеря приватности, потеря контроля над искусственным интеллектом, причинение вреда человеку ошибками алгоритма, применение искусственного интеллекта в неприемлемых целях. Трудовое право также должно будет отреагировать на угрозы, создаваемые искусственным интеллектом фундаментальным трудовым ценностям.

Анализ положений ст. 2 Конституции Республики Беларусь 1994 г.¹, ст. 2 и 18 Конституции РФ 1993 г.², в том числе новых норм ст. 75.1 (об уважении человека труда) позволяет утверждать, что Основные законы Беларуси и России содержат в себе ценности, в том числе общечеловеческие, которые должны пронизывать нормы всех отраслей права (включая трудовое). Важно, что высшей ценностью как в Беларуси, так и в России считается сам человек (индивид), его права и свободы (в Беларуси добавлены еще и гарантии их реализации). Данные ценности являются ориентиром общественного развития, несмотря на внутренние общественно-политические проблемы, особенности политических режимов, при которых осуществляется власть в Беларуси и России.

2. Основное исследование

2.1. Научная дискуссия об идеях, целях и ценностях трудового права

Прежде чем формулировать нашу гипотезу о ценностях в трудовом праве, кратко опишем дискуссию ведущих зарубежных ученых-юристов об идее трудового права.

Канадский ученый Г. Артурс утверждает, что трудовое право раньше рассматривало труд как класс и движение, ныне исчезающие. Затем он выдвигает три возможных направления понимания трудового права, в рамках которых трудовые права рассматриваются как составляющие подмножество прав человека, как содействующие накоплению человеческого капитала и как сохраняющие перво-

¹ Здесь и далее ссылки на белорусские нормативные правовые акты и судебную практику приводятся по национальным электронным базам. Дата обращения 1 марта, 2023. <https://etalonline.by>; <https://pravo.by>; <https://court.gov.by>; <https://belzakon.net>; <https://www.belstat.gov.by>.

² Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативно-правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». Дата обращения 1 марта, 2023. <https://www.consultant.ru>.

начальную идею, предоставляя работникам возможность мобилизоваться для поиска справедливости на рабочем месте, но с новыми структурами и формами мобилизации.

Британец Б. Хеппл также делает акцент на роли широких социальных и экономических изменений в формировании трудового права. Он утверждает, что трудовое право лучше всего понимать как результат борьбы между различными социальными группами и конкурирующими идеологиями.

Вера в основную идею трудового права, которая не изменилась, разделяет ирландка Р. Дюк, опирающаяся на работы Г. Зинцгеймера. Она подчеркивает конституционную функцию трудового права в смысле его роли в установлении социального и экономического порядка, принимая при этом человечность работника в качестве точки отсчета. Центральное место в ее подходе занимают идеи гуманизма и человекоцентризма.

Аргентинец А. Голдин исследует вопрос о том, существует ли универсальная идея трудового права с использованием исторической и сравнительной методологии. Он выделяет основную идею трудового права, к которой присоединяются частные идеи, добавляющие специфические и своеобразные элементы. На наш взгляд, эта концептуальная идея наиболее рациональна и перспективна. Вместе с тем вопрос о том, какая идея является основной, а какие выступают дополнительными, остается открытым.

Американец А. Хайд насчитал не менее 22 различных идей трудового права, выдвинутых за эти годы. Ученый приходит к выводу, что трудовое право будет продолжать существовать только как техническая отрасль регулирования; идея трудового права больше не может реально продолжать служить источником вдохновения (Davidov, Langille 2011, 88–100). Это весьма пессимистический взгляд на будущее трудового права, который мы не разделяем, по крайней мере в отношении стран постсоветского пространства, в которых сложился устойчивый механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Израильский ученый Г. Давидов (Davidov 2016, 70–71) обобщил семь разработанных на Западе научных подходов к ценностям и интересам, преследуемым трудовым правом:

— демократия; одна из целей трудового законодательства, по мнению Г. Давидова, состоит в минимизации дефицита демократии; трудовое законодательство (по крайней мере, его коллективная часть) в некоторой степени предназначено для создания демократии на рабочем месте;

— перераспределение; эта цель сводится к перераспределению ресурсов, власти и рисков для того, чтобы добиться более справедливого распределения как между работодателями и работниками (в первую очередь), так и между самими работниками;

— права человека и его достоинство; эту цель сторонники данной концепции ищут и в кантовском категорическом императиве, и в международно-правовых актах Организации Объединенных Наций (ООН) и Международной организации труда (МОТ), решениях Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ), документах Европейского союза (ЕС) и Совета Европы; к представителям этого направления можно отнести и Г. Зинцгеймера; эту цель канадка А. Блэккетт видит как важный элемент Концепции достойного труда, провозглашенной МОТ;

— социальное включение (интеграция)/гражданство (Х. Коллинз, В. Шульц, К. Барнард, С. Эстлунд); представители этой концепции поддерживают идею, согласно которой одна из главных целей трудового права заключается в обеспечении социальной интеграции, но добавляет более широкие социальные аспекты; это не только социальная интеграция на рабочем месте, но и поддержание интеграции, а также участие гражданского общества за пределами рабочего места;

— стабильность/безопасность; представители этой концепции — М. Фридланд и Н. Коунтурис — описывают драматические потери стабильности в последние годы, чтобы объяснить, почему стабильность имеет бóльшую экономическую ценность в смысле возможности прогноза экономической системы; кроме того, она важна для работников как личностей;

— эффективность; представитель этой концепции — британец С. Дикин; ее суть состоит в том, что законы о труде играют (и должны играть) значимую роль в улучшении конкурентоспособности предприятий и национальных экономик (Davidov, Langille 2011, 156–173); с этой точки зрения трудовое законодательство развивалось как компонент передовых экономик наряду с другими экономическими и политическими институтами; невмешательство в свободный рынок является неотъемлемой и необходимой частью рынка;

— свободы человека и возможности; одним из вдохновителей этой концепции был А. Сен; его последователь Б. Ланжиль подробно доказывает необходимость новой теории справедливости для трудового права, предлагая опираться на разработанную концепцию человеческой свободы.

Исследование философских начал трудового права западными учеными-юристами продолжается и в последние годы (Collins, Lester, Mantouvalou 2018).

По нашему мнению, общая (универсальная) *цель трудового права* в самом широком смысле слова состоит в уравнивании (балансе) интересов трех сторон: 1) работников, профсоюзов и их объединений; 2) работодателей (нанимателей) и их объединений; 3) государства. Законодатели разных стран стремятся к достижению этой цели различными путями, используя различные средства. Трудовых ценностей, которые коррелируют с задачами трудового законодательства и принципами трудового права, достаточно много: идеи свободы (выражается в свободе труда и трудового договора, свободе объединения), социальной справедливости, гуманизма. Учитывая ограниченный объем статьи, подробнее остановимся на трех взаимосвязанных ценностях и принципах в трудовом праве, опираясь на доктринальные подходы и нормативные положения.

2.2. Идеи свободы труда, запрета принудительного труда, свободы трудового договора как основные ценностные начала современного трудового права Беларуси и России

Идея свободы как нравственно-правовая ценность проявляется через принципы права, прежде всего через принципы свободы труда, свободы трудового договора и свободы объединения.

В системе источников трудового права принцип свободы труда провозглашен на самом высоком уровне — в международных актах, конституциях, кодифицированных актах России и Беларуси. Наиболее очевидно идея свободы труда воплоще-

на в п. 1 ст. 37 Конституции РФ. Далее конституционный принцип конкретизируется в абз. 2 ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ): свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Дальнейшая реализация идеи свободы труда осуществляется посредством норм различных отраслей права, прежде всего трудового. По словам Л. Ю. Бугрова, «в социально-экономическом и юридическом аспектах свобода труда означает не свободу труда как такового (как процесса взаимодействия человека и природы), а свободу субъектов труда в общественных отношениях, связанных с трудом (взаимодействие личностей друг с другом)» (Бугров 1984, 13).

Для сравнения: в ч. 1 ст. 41 Конституции Республики Беларусь и п. 1 ст. 11 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З (ТК РБ) формулируется не принцип свободы труда, а принцип права на труд, что более соответствует советской традиции.

Запрет принудительного труда как базовый принцип трудового права закреплен и подробно регламентирован в абз. 3 ст. 2 и ст. 4 ТК РФ и ст. 13 ТК РБ. Данные правовые нормы сформировались под влиянием двух фундаментальных конвенций МОТ, ратифицированных Россией и Беларусью: «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. № 29 и «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. № 105. Однако, определяя понятие «принудительный труд» как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), и белорусский, и российский законодатели не учли существенный признак, названный в Конвенции МОТ № 29: принудительный труд — это работа, для выполнения которой работник не предложил своих услуг добровольно. Как отмечает Н. Л. Лютов, без этого указания смысл легального определения принудительного труда во многом теряется (Лютов 2014, 176–178). Отсутствие в определении принудительного труда указания на недобровольность предоставления труда ведет к размыванию данного понятия, в связи с чем в законодательство необходимо внести соответствующие изменения (Лушникова, Лушников 2006, 425–426).

Итак, свобода труда, будучи межотраслевым принципом, включает в себя как минимум три возможности: 1) самостоятельно решать, реализовывать ли свой потенциал через труд, распоряжаться ли своими способностями к труду, т. е. выбирать, работать или нет; 2) свободно выбирать способы осуществления деятельности, направленной на получение дохода (посредством индивидуального предпринимательства, в рамках трудового или гражданско-правового договора, государственной или муниципальной службы, путем самозанятости; в последнее время с развитием цифровой экономики все большую популярность приобретают блоггерство, киберспорт, признанный в России официальным видом спорта, работа посредством интернет-платформ); 3) выбирать род деятельности, профессию, вид занятий.

В трудовом праве свобода труда воплощена в свободе трудового договора. В науке российского трудового права наиболее основательно этот тезис доказывал Л. Ю. Бугров, полагая, что свобода труда как основополагающий принцип регулирования отношений, связанных с трудом, приобретает значение свободы трудового договора (Бугров 2013, 199–202). Еще раньше видные советские ученые С. А. Иванов и Р. З. Лившиц писали: «Свобода труда, став в правовом опосредовании сво-

бодой трудового договора, выражается в ряде правомочий работника и предприятия» (Иванов, Лившиц 1982, 70). Стороны могут выбирать друг друга для вступления в трудовые отношения, определять вид и продолжительность трудового договора, формировать в установленных законом пределах содержание трудового договора, изменять его условия, расторгать его (по законодательно установленным основаниям).

А. В. Кручинин приходит к парадоксальному выводу: свобода труда и свобода трудового договора, имеющие конституирующее значение для отрасли трудового права, по своему содержанию не только не совпадают, но в какой-то мере противостоят друг другу, когда действие принципа свободы труда ограничивает действие принципа свободы трудового договора (Кручинин 2015, 174).

Свобода трудового договора предполагает формальное равенство сторон, вступающих в трудовые отношения, и их добровольное волеизъявление на заключение, изменение и прекращение трудового договора. Однако, как указано выше, свобода эта не абсолютна. На примере трудового законодательства Беларуси и России постараемся ответить на следующие вопросы: насколько стороны свободны и равноправны на разных стадиях существования трудового договора; может ли свобода трудового договора провоцировать злоупотребления со стороны его субъектов; достаточны или чрезмерны те ограничения, которые законодатель устанавливает с целью защиты интересов работника или удовлетворения потребностей работодателя; является ли свобода трудового договора той ценностью, которая делает труд производительным и позволяет повысить качество трудовой жизни?

Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений ТК РФ позиционирует как принцип трудового права. В Беларуси ТК РБ не предусматривает и не закрепляет перечень принципов трудового права, но в п. 4 ч. 1 ст. 7 относит трудовой договор к источникам регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Анализ изменений трудового законодательства последних лет позволяет сделать вывод о том, что смещение акцентов с нормативного на договорное регулирование трудовых отношений — один из современных трендов трудового права. Расширение договорных возможностей сторон трудового правоотношения свидетельствует о трансформации метода трудового права.

Трудовое законодательство не определяет содержание понятия «свобода трудового договора», поэтому есть смысл обратиться к материнской отрасли, из которой позаимствована сама правовая конструкция договора. Согласно ст. 421 Гражданского кодекса РФ (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (и аналогичной ст. 391 Гражданского кодекса Беларуси 1998 г.) смысл свободы договоров заключается в признании свободы заключения договора (недопущении к понуждению заключения договора); предоставлении сторонам возможности заключать любой договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом (создавать любые модели договоров, не противоречащие действующему законодательству); свободе сторон определять условия заключаемого договора. Конечно, цивилистическая конструкция договора, трансформируясь в трудовую категорию, претерпела существенную корректировку, и свобода трудового договора получила весьма условный и, прямо скажем, ограниченный характер. Все-таки неслучайно ТК РФ в качестве принципа трудового права провозглашает принцип свободы труда, а не

трудового договора. Тем не менее заключение обычного трудового договора в целом вполне вписывается в заданные цивилистические рамки. Во-первых, предполагается, что стороны самостоятельно выбирают себе контрагента для заключения соглашения. Граждане (за некоторым исключением) практически абсолютно свободны в своем волеизъявлении вступать или не вступать в трудовые отношения. Исключения составляют, например, лица, проходящие альтернативную гражданскую службу (в Беларуси), а также обязанные лица, возмещающие расходы государства на содержание их детей. Свобода работодателя (нанимателя) ограничена рядом государственных предписаний и запретов, направленных либо на защиту работников, либо на удовлетворение государственных потребностей. Так, ст. 64 ТК РФ в качестве общей гарантии устанавливает правило о запрещении необоснованного отказа в заключении трудового договора; такой отказ можно обжаловать в суд. Несколько иной подход предпринял белорусский законодатель: необоснованный отказ в заключении трудового договора запрещен только в перечисленных в ст. 16 ТК РБ случаях. Однако, в отличие от российской практики, белорусские суды могут обязать нанимателя заключить трудовой договор, на что ориентирует п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РБ от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде».

В России дополнительные гарантии трудоустройства также установлены в отдельных федеральных законах, например в ст. 13.2 Федерального закона от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» включена обязанность работодателей по трудоустройству инвалидов в соответствии с установленной квотой.

Особое ограничение свободы трудового договора установлено белорусским законодателем в отношении родителей, не выполняющих обязанностей по воспитанию и содержанию своих детей: не работающие, а также работающие, но не в полном объеме возмещающие расходы по содержанию детей обязанные лица подлежат принудительному трудоустройству. Согласно п. 14 Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях», для таких лиц устанавливается обязанность явиться в организацию и приступить к работе не позднее дня, следующего за днем получения направления органа государственной службы занятости, которое выдается на основании постановления суда о трудоустройстве. В свою очередь, наниматель не может отказать в приеме на работу указанных лиц. В соответствии со ст. 16 ТК РБ, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с лицами, обязанными возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленными в организации, включенные в перечень организаций для трудоустройства таких лиц. В приведенном примере обе стороны трудового договора «обречены» на его заключение в силу государственных предписаний и под угрозой привлечения к ответственности. Белорусские ученые-юристы находят в этом признаки принудительного труда и предлагают устранить подобные противоречия нормам международного трудового права (Мотина 2013, 356).

Кроме того, в отличие от России, отказавшейся от государственного распределения молодых специалистов, в Республике Беларусь сохранился институт распределения выпускников, получивших образование за счет средств республиканского

и/или местных бюджетов. В соответствии с п. 3 ст. 83 Кодекса Республики Беларусь об образовании от 13.01.2011 № 243-З, выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, обязаны отработать сроки обязательной работы по распределению, которые устанавливаются кодексом в зависимости от уровня образования (год или два). Отсутствие у выпускников права на свободный выбор места работы очевидно противоречит Конституции. В России к проблеме установления обязанности отработки после обучения за счет государственных средств подошли более гибко: в тех случаях, когда это допустимо в силу закона (например, после получения высшего юридического образования по направлению прокуратуры субъекта РФ), при поступлении в вуз заключается договор о целевом обучении с обязательством прохождения службы в органах и организациях прокуратуры согласно ст. 43.5 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации». Таким образом сохраняется договорное начало в процессе возникновения трудовых отношений. Вместе с тем подобная практика отчасти решает проблему трудоустройства выпускников учебных заведений, традиционно испытывающих трудности в поиске работы по специальности. Полагаем, что такой способ направления на работу, который заранее оговорен в договоре с будущим молодым специалистом, можно рассматривать не только с точки зрения обременения обязанностью, но и как гарантию трудоустройства, способ содействия занятости молодежи. При таком подходе удастся сбалансировать, с одной стороны, принципы свободы труда и запрещения принудительного труда, а с другой — защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве (абз. 2–4 ст. 2 ТК РФ).

Свобода работодателя ограничивается как обязательностью заключения трудового договора вопреки его воле, так и запретом принимать на работу некоторых граждан или, наоборот, обязанностью прекращать трудовой договор при определенных обстоятельствах. Подобные запреты могут устанавливаться не только в трудовом законодательстве (например, в ст. 331, ст. 351.1 ТК РФ, запрещающих принимать на определенные виды работ лиц с судимостью), но и в законах, относящихся к иным отраслям права. Так, ограничение свободы выбора стороны трудового договора появилось с принятием Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», который устанавливает запрет на замещение на условиях трудового договора должности в организации в случаях, предусмотренных федеральными законами, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского или муниципального служащего (ст. 12). В Беларуси с целью предотвращения конфликта интересов запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя (его заместителей), главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 27 ТК РБ).

В приведенных примерах отступление от принципа свободы договора осуществляется по разным причинам, одни из которых сомнительны с точки зрения их соответствия международным трудовым стандартам и конституционным принципам, другие же обуславливают необходимые ограничения и запреты во имя социального блага (дополнительной поддержки неконкурентоспособных на рынке

труда лиц) или государственных и общественных потребностей (противодействие коррупции, компенсация затрат государства на содержание детей). Запреты и ограничения, установленные государством применительно к заключению трудового договора, свидетельствуют о дополнении частнопредметной характеристики трудового договора его публично-правовой составляющей, что абсолютно обоснованно и необходимо для регламентации отношений в сфере наемного труда и служит поддержкой аксиологических начал в трудовом праве. Происходит то, что можно назвать социализацией права, т. е. включением некоторых публично-правовых начал в частное право.

Важная составляющая свободы договора — свобода выбора договора или возможности заключать любой договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом, — лишь отчасти характерна для трудовых отношений. Как известно, ТК РФ называет лишь один вид соглашения для оформления трудовых отношений (трудоустройство), а свобода выбора заключается лишь в возможности сторон договариваться о виде трудового договора (на неопределенный срок или срочный, о работе по совместительству или о дистанционной (удаленной) работе). В Беларуси в соответствии с гл. 18¹ ТК РБ с работниками могут оформляться контракты, которые отличаются от обычных трудовых договоров тем, что они заключаются исключительно на определенный срок и содержат особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Согласно разъяснению, содержащемуся в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников», в отличие от других видов срочного трудового договора, контракт может заключаться также для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Ограничений на использование срочных контрактов вместо бессрочных трудовых договоров нет, что дает нанимателям возможность злоупотреблять правом при определении вида трудового договора, выбирая контракт при постоянной работе.

Более того, в случаях, предусмотренных законодательством РБ, заключение контрактов является обязательным (ст. 261¹ ТК РБ), а при нежелании работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, заключить контракт трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК РБ). В данном случае также можно говорить об отступлении от идеи свободы трудового договора и понуждении работника выбирать неблагоприятный для него вариант соглашения о труде. В результате такой правовой политики к началу XXI в. контракты, используемые примерно с 90 % работников, вытеснили в Беларуси из кадровой практики трудовые договоры на неопределенный срок³, что приводит к нестабильной занятости, уязвимости трудящихся, прекаризации рынка труда Беларуси (Томашевский 2019, 31).

Срочный характер трудовых отношений является одним из важнейших аспектов неустойчивой занятости, поэтому широкая свобода, определяющая возможность заключения срочного трудового договора, — это триггер для разрушения

³ «Труд и занятость в Республике Беларусь». *Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Минск. 2020. Дата обращения 1 марта, 2023. <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/c17/c1758aafc21ec069dafba92b27dea768.pdf>.*

стабильности трудовых отношений и предпосылка усиления напряженности на рынке труда. В связи с этим становится очевидной необходимость ограничения свободы работодателя заключать срочные трудовые договоры, в том числе установления правила, ограничивающего количество продлений срочного трудового договора, при нарушении которого такой договор преобразуется в договор, заключенный на неопределенный срок.

Еще один элемент свободы договора — свобода определения условий заключаемого договора — формально презюмируется в ч. 1 ст. 19 ТК РФ: содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон. В ч. 1 ст. 9 ТК РФ указывается, что регулирование трудовых отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения трудовых договоров. Однако в тех же статьях кодексы устанавливают и ограничение договорной свободы: трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ); в трудовом договоре могут предусматриваться условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательством и коллективным договором (ч. 3 ст. 19 ТК РФ).

Констатируя относительную стабильность большинства трудово-правовых ценностей, важно понимать, что они могут отчасти модифицироваться с учетом новых потребностей общества и государства, которые возникают в ходе эволюции экономических, геополитических и технологических процессов. Так, активное внедрение цифровых технологий дает конкурентное преимущество работодателям, имеющим в своем штате квалифицированных ИТ-специалистов, соответственно возникает потребность в удержании таких работников и воспрепятствовании их переходу к работодателям-конкурентам. Однако заключение с работниками договоров о неконкуренции, которое практикуют российские работодатели, не имеет под собой правовой основы, более того, считается ограничением свободы труда, поэтому в России практически исключена возможность защиты интересов предпринимателей в этом вопросе. Установление условий трудовых договоров о неконкуренции, в соответствии с которым работник в течение определенного времени после увольнения обязуется не трудоустраиваться в компании-конкуренты, а тем более условие о штрафных санкциях за неисполнение данного обязательства заканчивается тем, что суды признают такие условия противоречащими трудовому законодательству и неприменимыми.

Иной законодательный опыт имеется в Беларуси. Декретом Президента РБ от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики» предусмотрено проведение в рамках Парка высоких технологий правового эксперимента для апробации новых правовых институтов. В частности, резидентам Парка высоких технологий предоставлено право заключать с работниками соглашения, в соответствии с которыми работники добровольно (за установленную соглашением компенсацию) принимают на себя обязательство в течение определенного таким соглашением срока не заключать трудовых и/или гражданско-правовых договоров с третьими лицами, являющимися конкурентами этого резидента, а также обязуются не осуществлять самостоятельно конкурирующую предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, не выступать учредителем (участником) организации, являющейся конкурентом этого резидента, не выполнять функции ее руководителя, не выступать членом ее коллегиального органа управления. Работодатель

должен предоставить работнику плату за соблюдение названного обязательства в размере не менее одной трети среднемесячного заработка этого работника за последний год работы, выплачиваемую за каждый месяц соблюдения такого обязательства после прекращения трудовых отношений, и срок данного обязательства не превышает одного года после прекращения трудовых отношений. В соглашении должны быть определены территориальные границы этого обязательства, конкретный вид деятельности, в отношении которого оно принимается, ответственность за нарушение соглашения (подп. 5.5 п. 5 Декрета). Таким образом, Республика Беларусь, урегулировав отношения, возникающие в связи с заключением соглашений о неконкуренции, установив разумные ограничения работников в трудоустройстве в конкурирующие организации для отдельного сектора экономики, скорректировала содержание такой трудово-правовой ценности, как свобода труда.

Представляется, что в условиях рыночной экономики подобные правила необходимы для трудового права, поскольку они способствуют предотвращению недобросовестной конкуренции. Российские ученые поддерживают идею легализации соглашений о неконкуренции, однако с определенными ограничениями. Так, Н. Л. Лютов полагает, что «наиболее оптимальным законодательным ограничителем таких договоров должна быть оплата работодателем отказа работника от конкуренции: если работодатель готов платить в течение определенного периода работнику эквивалент его заработной платы за отказ от работы на конкурентов, такие договоры не должны признаваться противозаконными, поскольку не нарушают ничьих прав и охраняемых законом интересов. Помимо этого, законодательно должны быть ограничены перечень должностей работников, с которыми могли бы заключаться такие договоры, а также срок договора о неконкуренции» (Лютов 2017, 130). Одним из основных принципов, провозглашенных в ст. 3 Договора о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), названо соблюдение принципов рыночной экономики и добросовестной конкуренции. Без корректировки российского трудового законодательства, направленной на повышение конкурентоспособности отечественных предпринимателей, вряд ли возможно достижение целей создания ЕАЭС — всесторонней модернизации, кооперации и повышения конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобальной экономики.

Ограничение свободы определения содержания трудового договора для работника выражается также в том, что работодателю предоставлено право одностороннего уточнения и даже изменения его условий. Как указывал Л. С. Таль, такая возможность обусловлена диспозитивной властью работодателя, дающей право последующего одностороннего восполнения договора (Таль 2006, 487–491). Согласно ст. 74 ТК РФ, работодатель вправе в одностороннем порядке изменить определенные сторонами условия трудового договора, и поводом для такого решения могут стать любые изменения организационных или технологических условий труда. Однако, исходя из соображений свободы договора, законодатель предусмотрел правовые последствия несогласия работника с изменением условий трудового договора — прекращение трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК РФ («отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора»). Представляется, что основание увольнения сформулировано не совсем корректно, ведь, по сути, волеизъявление работника заключается не в желании прекратить трудовые отношения, а в нежелании работать на новых усло-

виях. Отсюда еще одна проблема: определение объема гарантий, сопровождающих прекращение трудового договора. Если смотреть в суть вопроса, то поводом для увольнения изначально служит инициатива не работника, а работодателя. Однако, коль скоро отказ от продолжения работы связывается с волеизъявлением работника, это основание прекращения трудового договора попадает в ст. 77 ТК РФ в качестве общего основания и, соответственно, не сопровождается гарантиями, установленными для лиц с семейными обязанностями при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ). Такой подход законодателя порождает злоупотребления со стороны работодателей, которые в целях преодоления запретов и ограничений, установленных в отношении лиц с семейными обязанностями, под предлогом структурной реорганизации производства меняют условия трудовых договоров и впоследствии увольняют работников в связи с несогласием на изменение этих условий.

В Беларуси установлены еще более жесткие правила об изменении существенных условий труда, что свидетельствует о снижении ценностных начал в самой идее свободы трудового договора. Согласно ст. 32 ТК РБ, наниматель может в одностороннем порядке изменить существенные условия труда работника (например, систему или размер оплаты труда), обосновав это не только производственными и организационными, но и экономическими причинами (под которыми можно понимать очень широкий спектр факторов — экономический кризис, изменение конъюнктуры рынка, снижение доходов, падение цен на продукцию предприятия и т. п.), предупредив работника письменно не позднее чем за один месяц. Впоследствии в п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» нанимателям было предоставлено право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. При этом наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один календарный день.

Один из новейших примеров «посягательства» на свободу трудового договора был обусловлен чрезвычайной ситуацией, сложившейся в период пандемии COVID-19, когда в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции срочно потребовалась корректировка трудового законодательства о дистанционном труде. В России был принят Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», который представил новую редакцию гл. 49.1 ТК РФ, включающую ст. 312.9, устанавливающую порядок временного перевода работника без его согласия на дистанционную работу по инициативе работодателя. Такой перевод допускается в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и/или органом местного самоуправления. Этим была узаконена практика переводов на дистанционную работу, стихийно сложившаяся в период пандемии. Данный пример подтверждает наш тезис о том, что ценностные ориентиры в трудовом праве могут изменяться под влиянием внешних, в том

числе непредвиденных обстоятельств. Ценность человеческой жизни и здоровья превалирует над ценностью свободы трудового договора, поэтому законодатель совершенно обоснованно «посвящает» на договорный способ изменения такого условия труда, как место выполнения трудовой функции.

Свобода трудового договора проявляется и на последней стадии его существования — при его расторжении. Один из важнейших критериев проявления свободы трудового договора (и свободы труда в широком смысле слова) — право каждого работника уволиться по собственному желанию. По мнению Л. Ю. Бутрова, «качество правил об увольнении по инициативе работника в любой национальной системе трудового права ярко отражает качество свободы труда в данном государстве на том или ином этапе его развития» (Бутров 2010, 74). В Российской Федерации по общему правилу существует лишь одно препятствие для расторжения трудового договора по инициативе работника — необходимость уведомить работодателя и отработать двухнедельный срок предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Хотя и из него есть ряд исключений, умаляющих свободу трудового договора: увеличение срока предупреждения до одного месяца для руководителей организации (ст. 280 ТК РФ), спортсменов и тренеров (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ); возможность установления в трудовом договоре со спортсменом условия об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ). Аналогичные правила о компенсации в пользу нанимателя установлены и в ТК РБ: применительно к спортсменам и тренерам — в п. 5 ч. 4 ст. 314² и ст. 314¹², применительно к руководителям организаций — в ст. 260. Представляется, что в данном случае мы имеем дело с экономическим принуждением к труду, ограничивающим свободу трудового договора.

В отличие от российских правил, ТК РБ дифференцирует правила расторжения трудового договора по инициативе работника в зависимости от вида трудового договора (срочный или на неопределенный срок). Так, согласно ст. 40 ТК РБ, работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. Срочный же трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника лишь в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (ст. 41 ТК РБ). Полагаем, что такой подход противоречит идее свободы трудового договора, а также основополагающему принципу недопущения принудительного труда, неоднократно повторяющемуся в актах МОТ. Констатируя несоответствие ст. 41 ТК РБ международным стандартам труда, считаем, что следует пересмотреть позиции законодателя в целях согласования национального трудового права с нормами международного права. Это необходимо и в целях гармонизации трудового законодательства стран ЕАЭС.

Еще одна проблема, связанная со свободой договора, — отсутствие в законодательстве каких-либо границ волеизъявления работодателя и работника. От-

нося решение того или иного вопроса на усмотрение сторон трудового договора, законодатель иногда просто провоцирует указанных субъектов на злоупотребление правом.

Примеры выхода за пределы разумного при установлении дополнительных по сравнению с законодательством льгот для работников дает практика «золотых парашютов», неоднозначно оцениваемая сегодня судами (Головина 2012; Войтовская 2020). На такие действия субъектов трудового права провоцирует норма ч. 8 ст. 178 ТК РФ, разрешающая закреплять в трудовых договорах иные, кроме установленных законом, случаи выплаты выходных пособий и повышенные размеры таких пособий и/или единовременной компенсации, за исключением случаев, предусмотренных самим кодексом. Работникам организаций негосударственного сектора экономики закон не запрещает, пользуясь свободой договора, устанавливать немотивированные многомиллионные суммы выплат при увольнении, что приводит к социальному неравенству и дискриминации других работников. Однако ограничение размеров таких выплат руководителям негосударственных организаций допускается в судебном порядке — на основании Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». Верховный Суд РФ указал, что в случае установления нарушения условиями трудового договора требований законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, законных интересов организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации) суд вправе отказать в удовлетворении иска о взыскании с работодателя выплат в связи с прекращением трудового договора или уменьшить их размер (абз. 2 п. 11 Постановления). Тезис спорный, поскольку установление возможности судов в рамках корпоративных споров снижать размер компенсаций или вообще отказывать в их выплате ставит руководителей в уязвимое положение, коль скоро трудовой договор, содержащий условие о денежных выплатах в случае досрочного его прекращения, при увольнении может быть поставлен под сомнение судом по надуманным основаниям. Такая практика (когда не закон, а суд ограничивает договорные возможности субъектов трудового права) ставит под удар принцип свободы трудового договора. Соглашаясь в принципе с необходимостью ограничения полной свободы при выработке условий трудового договора, тем не менее считаем, что такие ограничения (например, в виде критериев для определения размеров выходного пособия) может допустить только сам законодатель. На наш взгляд, имеются основания к установлению в ТК РФ и ТК РБ как минимального, так и максимального размера компенсации, выплачиваемой руководителю организации при увольнении по инициативе собственника или уполномоченного им органа.

Безусловно, сама по себе возможность включения в трудовой договор особых, не предусмотренных трудовым законодательством условий вполне коррелирует с принципом свободы договора. Однако допущение нетрадиционной для трудового права возможности включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с общепринятыми нормами, а также разрешение устанавливать работникам льготы и преимущества должны сопровождаться тщательной прора-

боткой вопросов о необходимости таких отступлений от правовых стандартов, обоснованности устанавливаемых отличий для отдельных работников и закреплении минимальных гарантий для обеих сторон трудового правоотношения. В качестве правовых ориентиров должны выступать ценностные параметры, выраженные в целях, задачах трудового законодательства, принципах трудового права.

3. Выводы

В Беларуси и России в настоящее время сохранилось много общих фундаментальных ценностных начал, выраженных преимущественно в ряде принципов трудового права, которые, несмотря на отличия в формулировках, ориентированы на идеи справедливости, свободы труда, обеспечения равенства и недискриминации в трудовых отношениях, гуманизма, повышение качества трудовой жизни работников.

Несмотря на общие ценностные ориентиры и новую парадигму развития трудовых отношений в условиях построения цифровой экономики с ориентиром на потребности индустрии 4.0, как в России, так и в Беларуси сохраняется некоторая архаичность трудовых норм и конструкций, отступлений от общепризнанных принципов и норм международного права в сфере труда, что осложняет процесс правоприменения норм трудового права, снижает эффективность законодательства, а в конечном счете отрицательно влияет на качество трудовой жизни работников.

В частности, национальному законодателю следует обеспечить исключение из ТК РБ и ряда иных нормативных правовых актов норм, ограничивающих свободу труда и нарушающих запрет принудительного труда, установленный в фундаментальных конвенциях МОТ № 29 и № 105.

Свобода трудового договора должна иметь определенные границы, очерченные законом, например в части минимальных и максимальных размеров компенсаций, выплачиваемых руководителям организации при досрочном их увольнении по решению собственника или уполномоченного им органа.

В условиях продолжающихся интеграционных процессов ЕАЭС в рамках национальных органов сохраняется перспектива закрепления Основных принципов трудового законодательства государств — членов ЕАЭС, которые выбрали бы в себя лучшие ценностные конструкции и стали для национальных парламентов ориентиром, помогающим сближению общих частей трудового права Беларуси, России и других государств — членов ЕАЭС.

Библиография

- Аверинцев, Сергей С., Эдвард А. Араб-Оглы, Леонид Ф. Ильичев, Сергей М. Ковалев, Наум М. Ланда, Виктор Г. Панов, Вячеслав С. Степин, Петр Н. Федосеев, ред. 1989. *Философский энциклопедический словарь*. 2-е изд. М.: Советская энциклопедия.
- Бугров, Леонид Ю. 1984. *Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект)*. Красноярск: Изд-во Красноярск. ун-та.
- Бугров, Леонид Ю. 2010. «Свобода труда и увольнение по инициативе работника». *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 1 (7): 74–103.
- Бугров, Леонид Ю. 2013. *Трудовой договор в России и за рубежом*. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет.

- Войтковская, Илона В. 2020. «Золотые парашюты в США и России: как это работает?» *Российское право: образование, практика, наука* 4: 48–155.
- Головина, Светлана Ю. 2012. «Проблемы разрешения судами споров о “золотых парашютах”». *Налого и финансовое право* 5: 207–214.
- Иванов, Семен А., Роман З. Лившиц. 1982. *Личность в советском трудовом праве*. М.: Наука.
- Кручинин, Алексей В. 2015. «Методологические аспекты рассмотрения проблемы свободы труда и свободы трудового договора». *Вестник Удмуртского университета. Сер. Экономика и право* 25 (1): 174–180.
- Лушникова, Марина В., Андрей М. Лушников. 2006. *Очерки теории трудового права*. СПб.: Юридический центр Пресс.
- Лушников, Андрей М., Марина В. Лушникова. 2021. *Трудовое право*. М.: Проспект.
- Люттов, Никита Л. 2014. *Эффективность норм международного трудового права*. М.: Проспект.
- Люттов, Никита Л. 2017. «Выплаты при увольнении и договоры о неконкуренции с руководящими работниками». *Lex russica* 10: 123–130.
- Маврин, Сергей П., Евгений Б. Хохлов, Валерий А. Сафонов, ред. 2021. *Трудовое право России*. М.: Проспект.
- Мотина, Евгения В. 2013. «Принудительный труд — противоположность достойного труда». *Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения: материалы девятой международной научно-практической конференции*, 351–356. М.: Проспект.
- Таль, Лев С. 2006. *Трудовой договор: цивилистическое исследование*. М.: Статут.
- Томашевский, Кирилл Л. 2019. «Срочные трудовые договоры (контракты) как одна из причин прекаризации на рынке труда Беларуси». *Юстиция Беларуси* 10: 29–31.
- Collins, Hugh, Gillian Lester, Virginia Mantouvalou. 2018. *Philisophical foundations of labour law*. Oxford: Oxford University Press.
- Davidov, Guy. 2016. *A purposive approach to labour law*. Oxford: Oxford University Press.
- Davidov, Guy, Brian Langille, eds. 2011. *The idea of labour law*. Oxford: Oxford University Press.

Статья поступила в редакцию 19 июля 2021 г.;
рекомендована к печати 16 января 2023 г.

Контактная информация:

Головина Светлана Юрьевна — д-р юрид. наук, проф.; golovina.s@inbox.ru
Томашевский Кирилл Леонидович — д-р юрид. наук, проф.; k_tomashevski@tut.by

Axiological ground of labor law (experience of the Republic of Belarus and the Russian Federation)

S. Yu. Golovina¹, K. L. Tomashevski²

¹ Ural State Law University named after V. F. Yakovlev,
21, ul. Komsomolskaya, Ekaterinburg, 620137, Russian Federation

² Public Association “Society of Labor Law”,
62, ul. Kalvariyskaya, Minsk, 220073, Republic of Belarus

For citation: Golovina, Svetlana Yu., Kirill L. Tomashevski. 2023. “Axiological ground of labor law (experience of the Republic of Belarus and the Russian Federation)”. *Vestnik of Saint Petersburg University. Law* 2: 337–355. <https://doi.org/10.21638/spbu14.2023.204> (In Russian)

The article attempts a comprehensive analysis of the axiological principles of labor law, based on the legislative experience and law enforcement practice of the Republic of Belarus and the Russian Federation. In the introduction, the authors define the concept of the axiology of labor law as part of the philosophy of labor law. The scientific discussion about the

ideas, goals and values of labor law, existing as in the Western science of labor law, is demonstrated. The following parts of the article explore the key values and principles of labor law with value content, which are most important for the branch of labor law. Special attention is paid in the article to the principles of freedom of labor and freedom of the labor contract, the prohibition of forced labor. The problem of “golden parachutes”, which is relevant for modern Russia, is touched upon, which contradicts the idea of social justice. The norms of the labor legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation are compared with international labor standards formed within the framework of the International Labor Organization. Concrete proposals are made to improve the labor legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation in the direction of ensuring the above-mentioned legal principles with evaluative content, as well as to achieve the goal of ensuring the quality of working life of employees and other categories of workers, including employees engaged under fixed-term employment contracts (contracts) and various categories of self-employed persons. In conclusion, ideas on further harmonization of the legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation, with other member states of the Eurasian Economic Union are formulated.

Keywords: axiology, labor law, values, freedom of labor, freedom of labor contract, prohibition of forced labor, employees, employers.

References

- Averintsev, Sergei S., Edward A. Arab-Ogly, Leonid F. Ilyichev, Sergey M. Kovalev, Naum M. Landa, Victor G. Panov, Vyacheslav S. Stepin, Petr N. Fedoseev, eds. 1989. *Philosophical encyclopedic dictionary*. 2nd ed. Moscow, Sovetskaiia entsiklopediia Publ. (In Russian)
- Bugrov, Leonid Iu. 1984. *Freedom of labor and freedom of labor contract in the USSR (legal aspect)*. Krasnoyarsk, Krasnoyarskii universitet Publ. (In Russian)
- Bugrov, Leonid Iu. 2010. “Freedom of labor and dismissal at the initiative of the employee”. *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 1 (7): 74–103. (In Russian)
- Bugrov, Leonid Iu. 2013. *Employment contract in Russia and abroad*. Perm, Permskii gosudarstvennyi natsional’nyi issledovatel’skii universitet Publ. (In Russian)
- Collins, Hugh, Gillian Lester, Virginia Mantouvalou. 2018. *Philosophical foundations of labour law*. Oxford, Oxford University Press.
- Davidov, Guy. 2016. *A purposive approach to labour law*. Oxford, Oxford University Press.
- Davidov, Guy, Brian Langille, eds. 2011. *The idea of labour law*. Oxford, Oxford University Press.
- Golovina, Svetlana Iu. 2012. “Problems of resolving disputes about ‘golden parachutes’ by courts”. *Nalogi i finansovoe pravo* 5: 207–214. (In Russian)
- Ivanov, Semen A., Roman Z. Livshits. 1982. *Personality in Soviet labor law*. Moscow, Nauka Publ. (In Russian)
- Kruchinin, Aleksei V. 2015. “Methodological aspects of consideration of the problem of freedom of labor and freedom of the labor contract”. *Vestnik Udmurtskogo universiteta. Ser. Ekonomika i pravo* 25 (1): 174–180. (In Russian)
- Liutov, Nikita L. 2014. *The effectiveness of international labor law*. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Liutov, Nikita L. 2017. “Severance payments and non-competition agreements with executive officers”. *Lex russica* 10: 123–130. (In Russian)
- Lushnikova, Marina V., Andrei M. Lushnikov. 2006. *Essays on the theory of labor law*. St. Petersburg, Iuridicheskii tsentr Press. (In Russian)
- Lushnikov, Andrei M., Marina V. Lushnikova. 2021. *Labor law*. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Mavrin, Sergei P., Eugene B. Khokhlov, Valery A. Safonov, eds. 2021. *Labor law of Russia*. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)
- Motina, Evgeniia V. 2013. “Forced labor is the opposite of decent work”. *Puti realizatsii v Rossii programmy dostoinogo truda i dostoinogo sotsial’nogo obespecheniia: Materials of the ninth international scientific and practical conference*, 351–356. Moscow, Prospekt Publ. (In Russian)

- Tal, Lev S. 2006. *Labor contract: Civilist research*. Moscow, Statut Publ. (In Russian)
- Tomashevski, Kirill L. 2019. "Fixed-term employment contracts (contracts) as one of the reasons for precarization in the labor market of Belarus". *Justice of Belarus* 10: 29–31. (In Russian)
- Voitkovskaia, Ilona V. 2020. "Golden parachutes in the USA and Russia: How does it work?" *Rossiiskoe pravo: Obrazovanie, praktika, nauka* 4: 48–155. (In Russian)

Received: July 19, 2021
Accepted: January 16, 2023

Authors' information:

Svetlana Yu. Golovina — Dr. Sci. in Law, Professor; golovina.s@inbox.ru
Kirill L. Tomashevski — Dr. Sci. in Law, Professor; k_tomashevski@tut.by