

# МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ НАУКИ

УДК 349.2

DOI: 10.17072/2619-0648-2025-4-182-196

## Соотношение норм международного, регионального международного и национального права в регулировании отношений в сфере труда

А. И. Семешко

Кандидат юридических наук,  
доцент кафедры трудового и международного права

Пермский государственный  
национальный исследовательский университет  
614068, Россия, г. Пермь, ул. Букирева, 15

E-mail: 2939207@gmail.com

**Аннотация:** в настоящей статье анализируются вопросы соотношения, приоритета применения, пределов действия норм международной, региональной международной и национальной правовых систем по вопросам регламентации трудовых и связанных с ними правоотношений. Международное частное трудовое право – это сложная совокупность публично-правовых и частноправовых норм различного происхождения, регламентирующих особым образом трудовые отношения, осложненные иностранным и (или) международным элементом. Комплексность указанных правоотношений требует формирования уникального способа правового регулирования, отвечающего потребностям участников современных отношений в сфере труда с учетом цели их правового регулирования. Видится целесообразным анализ сложностей применения норм разной правовой природы, уровня их создания, порядка применения в их сочетании для выработки функционального подхода к сущности и порядку регулирования правоотношений в сфере труда, осложненных иностранным и (или) международным

---

© Семешко А. И., 2025



Эта работа распространяется по лицензии CC BY 4.0. Чтобы просмотреть копию этой лицензии, посетите <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

элементом. Интерес представляют в числе прочего коллизии и некоторые пробелы правового регулирования труда международных служащих Евразийского экономического союза (ЕАЭС), с одной стороны регламентируемые правом ЕАЭС, с другой – функционирующие в юрисдикции государства пребывания соответствующих органов ЕАЭС. При этом в любом случае необходимым является соблюдение международных стандартов труда при регулировании искомых правоотношений. Эти и иные вопросы требуют специальных подходов к упорядочению отношений в сфере труда, что и является предметом настоящего исследования.

**Ключевые слова:** международное трудовое право; применимое право; сфера труда; ЕАЭС; нормы международного права; интеграция государств

## The Relation Between the International, Regional International and National Law Norms in Labor Sphere Regulation

A. I. Semeshko

Perm State University  
15, Bukireva st., Perm, 614068, Russia

E-mail: 2939207@gmail.com

**Abstract:** *this article analyzes the issues of correlation, priority of application, and the limits of operation of norms from international, regional international, and national legal systems in the regulation of labor and related relations. Private international labor law is a complex set of private and public law norms of various origins, specifically regulating labor relations complicated by a foreign and/or international element. The complexity of these legal relations necessitates the development of a unique method of legal regulation that meets the needs of participants in contemporary labor relations, taking into account the objectives of their legal regulation. It appears advisable to analyze the complexities of applying norms of different legal nature, levels of creation, and procedures of application, combined with the aim of developing, through the functional approach, the essence and order of regulation of labor relations complicated by a foreign and/or international element. Of particular interest are, among other things, the conflicts of laws and certain regulatory gaps in the legal regulation of the labor of international civil servants of the Eurasian Economic Union (EAEU), who, on the one hand, are governed by EAEU law, and on the other hand, operate within the jurisdiction of the host state of the relevant EAEU bodies. In any case, compliance with international labor standards remains necessary in the regulation of such legal relations. These*

*and other issues call for specialized approaches to the regulation of labor relations, which is the subject of this research.*

**Keywords:** *international labor law; applicable law; labor sphere; norms of international law; EAEU; integration of states*

Актуальная внешнеполитическая повестка имеет свое заметное влияние на взаимодействие государств и внутринациональные процессы в абсолютном большинстве сфер общественной жизни. Нельзя не отметить и неизбежные трансформации в области закрепления и реализации социальных прав человека и механизмов их защиты. Выход Российской Федерации из состава членов Совета Европы<sup>1</sup> с последующим прекращением участия в качестве стороны Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод<sup>2</sup> (в силу части 3 статьи 58 данной конвенции) и Европейской социальной хартии<sup>3</sup> обусловил необходимость пересмотра приоритетов и направлений международного сотрудничества Российской Федерации в вопросах глобальной социальной устойчивости, всеобщего мира, социальной справедливости. Тем не менее для Российской Федерации по-прежнему являются актуальными проблемы обеспечения безопасных и справедливых условий труда, учитывая принцип свободы труда<sup>4</sup>.

Нужно отметить, что высокая значимость труда выявлена еще основателями трудовой теории стоимости А. Смитом и У. Петти: труд есть источник всякого богатства<sup>5</sup>. К определению понятия «труд» обращались многие ученые. К. Маркс рассматривал труд с разных позиций: как сознательную целесообразную деятельность человека, как условие существования человеческого общества, а также как проявление рабочей силы, источник богатства, источник стоимости и т.д.<sup>6</sup> С точки зрения К. Р. Макконнелла, труд – это физические и умственные способности и усилия людей, которые могут быть использованы для производства товаров и услуг<sup>7</sup>. Труд также может быть определен как осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, людей, требующая приложения усилий, осуществления работы<sup>8</sup>. В этом контексте можно отметить дифференцированный подход к определению понятия «труд». В любом случае непосредственно труд порождает

---

<sup>1</sup> О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы: Федер. закон от 28 февр. 2023 г. № 43-ФЗ: принят Гос. Думой 16 февр. 2023 г.: одобрен Советом Федерации 22 февр. 2023 г.

<sup>2</sup> Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 4 нояб. 1950 г.).

<sup>3</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (Страсбург, 3 мая 1996 г.).

<sup>4</sup> О содержании принципа свободы труда см.: Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992.

<sup>5</sup> Орлов В. В., Васильева Т. С. Философия экономики. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2005. С. 109.

<sup>6</sup> Маркс К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т. Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1988. С. 55–56, 188, 195, 219–220, 225–226, 319–321, 516, 539, 561, 603–604.

<sup>7</sup> Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: учеб. / пер. с англ. М.: Инфра-М, 2002. С. 36.

<sup>8</sup> Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 1997. С. 346.

собственно трудовые отношения. Они – отношения по поводу труда между работником и работодателем – занимают центральное место в предмете трудового права<sup>9</sup>.

Кроме непосредственно трудовых отношений в целях исследования нужно учитывать и те отношения, которые тесно связаны с трудовыми. Из них одни предшествуют трудовым отношениям, другие функционируют одновременно с ними, третьи приходят им на смену<sup>10</sup>. Наличие таких отношений и важность их включения в предмет трудового права подтверждает, в частности, указание на них в статье 1 Трудового кодекса РФ<sup>11</sup>. Когда речь идет об отношениях, предшествующих трудовым, то понимаются отношения по трудоустройству у данного работодателя, цель которых обеспечение граждан работой. Отношения, сопутствующие трудовым, различны по своему содержанию, в их круг включаются, в частности, отношения по организации труда и управлению трудом. На смену трудовым отношениям могут прийти отношения по рассмотрению трудовых споров, которые помогают защите прав и законных интересов работников и работодателей, справедливому и лояльному разрешению неурегулированных разногласий в вопросах труда. Таким образом, трудовые отношения выступают определяющим фактором для существования иных правоотношений, взаимодействие которых с трудовыми отношениями порождает «сферу труда», включающую в себя как непосредственно труд, так и иные связанные с трудом явления в виде отношений по трудоустройству, рассмотрению трудовых споров, участию в управлении трудом и т.п.

При этом отношения, составляющие сферу труда, могут выходить за пределы одной государственной юрисдикции, осложняться иностранным и (или) международным элементом правоотношения. Более того, в современном мире границы между государствами могут становиться более прозрачными, а иногда и сложно определяемыми, когда повсеместно актуализируются дистанционные формы осуществления трудовой функции, поиск новых способов организации перемещений как работников, так и работодателей и средств для реализации их задач. Эти и другие особенности отношений, формирующих сферу труда, требуют учета юрисдикции иностранного государства или наднационального образования. А это обуславливает важность вопроса о применимом праве, решаемого на основании коллизионной нормы и (или) унифицированной нормы прямого действия, а также международного сотрудничества, опирающегося на международные договоры в сфере труда.

Сутью международно-правового регулирования труда продолжает оставаться учреждение международных соглашений (многосторонних и двусторонних договоров)

---

<sup>9</sup> См. об этом подробнее: *Молодцов М. В., Головина С. Ю.* Трудовое право России. М.: Норма, 2003. С. 1–2; Трудовое право: учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М.: Проспект, 2007. С. 8; Трудовое право России / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. 2-е изд. М.: Инфра-М: Контракт, 2008. С. 13; *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М: Статут, 2009. С. 362–375.

<sup>10</sup> См. об этом, например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Инфра-М, 2009. С. 3.

<sup>11</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. (ред. от 29.09.2025).

о наемном труде, включая его охрану, защиту индивидуальных и коллективных прав и интересов работников. В целом международно-правовое регулирование труда представляет собой определение международных стандартов условий труда посредством международных документов<sup>12</sup>.

В основу анализа международного регулирования труда необходимо положить тот факт, что международные стандарты труда должны рассматриваться как фундамент не только международных правоотношений, но и правового регулирования внутри страны. Они призваны одновременно повышать уровень прав и гарантий трудящихся, отвечать потребностям законодательства государств с разным социально-политическим уровнем, а также обеспечивать необходимые условия жизни трудящимся-мигрантам и членам их семей, определяя их трудовой статус. Естественно, что при таких задачах оптимальным способом установления международных трудовых стандартов является согласование волей государств, поиск компромиссов и внесение предложений по усовершенствованию международно-правовой базы по указанным вопросам<sup>13</sup>. Так, международный договор в сфере труда есть зафиксированное в письменной форме согласование волей, достигнутое субъектами международного права относительно регулирования определенных отношений в сфере труда в соответствии с общепризнанными нормами международного права.

Однако необходимо учитывать, что международно-правовое регулирование отношений в сфере труда не может подменять соответствующие нормы национального права посредством детального регулирования всего объема отношений, составляющих предмет трудового права и смежных отраслей. Роль норм международного права сводится к установлению общих принципов, стандартов, на которые должны ориентироваться государства, осуществляя регламентацию труда на национальном уровне. Это, с одной стороны, согласуется с особой ролью «мягкого права» среди искомых источников правового регулирования, то есть тех международно-правовых актов, которые не обладают обязательной юридической силой, но являются ориентирами для проведения внутригосударственной политики в исследуемой области<sup>14</sup>. С другой стороны, важным становится особый подход к регламентации тех трудово-правовых отношений (в частности, осложненных иностранным/международным элементом), которые не могут быть эффективно урегулированы нормами национального права в силу того, что их регулирование должно учитывать выход данных правоотношений за пределы юрисдикции одного государства. При этом довольно часто проявляется связь не только с национальным правом конкретного государства, но и с наднациональными структурами.

Классификация международных договоров в сфере труда по различным критериям и объединение их в определенные группы по различным основаниям дают возможность более глубоко и разносторонне исследовать эту разновидность между-

---

<sup>12</sup> Асриян Б. А. *Международный труд: основные правовые понятия* // Международное публичное и частное право. 2004. № 1. С. 42.

<sup>13</sup> Семешко А. И. *Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России: моногр.* Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013. С. 24.

<sup>14</sup> Гусов К. Н., Лютов Н. Л. *Международное трудовое право: учеб.* М.: Проспект, 2013. С. 117–118.

народных договоров, понять их институциональные и функциональные особенности, юридическую силу и природу, а также место и роль в системе других источников трудового права, как международного, так и национального.

Международные договоры, представляющие интерес для мирового сообщества государств в целом и затрагивающие фундаментальные вопросы сферы труда, можно характеризовать как субъектно-универсальные. При этом нужно учитывать, что универсальность относительно субъектов-государств во многих случаях не абсолютна, а ограничена членством в той или иной международной организации. Тем не менее субъектно-универсальные договоры содержат в себе нормы, составляющие каркас международного регулирования отношений в сфере труда. Формулировка «субъектно-универсальные международные договоры в сфере труда», с одной стороны, отражает содержательную сущность понятия, с другой – указывает на трудовую специфику договоров. Субъектно-региональные международные договоры в сфере труда предполагают, что их субъектами могут быть государства, расположенные в каком-то одном регионе мира: в Европе, части Европы, на постсоветском пространстве и т.п.

Нужно отметить и то, что международные договоры в сфере труда подразделяются на общие и специальные, поскольку для международного уровня, так же как и для национального, характерно сочетание единства и дифференциации в правовом регулировании труда. Без этого невозможно учесть все факторы, влияющие на трудовую деятельность работников многочисленных отраслей экономики, с тем чтобы сохранить здоровье этих работников и обеспечить их нормальное функционирование. Отличие общих актов от специальных проявляется в том, что, во-первых, акты общего характера распространяются на всех трудящихся, имея, таким образом, всеобъемлющий характер, а во-вторых, регламентируют именно те аспекты в регулируемой сфере, на основе которых разрабатывается внутреннее законодательство. Специальные нормы основываются на необходимости особой правовой защиты некоторых категорий работников и регулировании специфических условий труда. Нормы такого рода, предусматривая более льготный порядок регламентации труда, чем у обычных работников, создаются на базе общих норм, но направлены на улучшение положения определенных категорий работников.

Двусторонние и многосторонние международные договоры и соглашения, заключенные Российской Федерацией с другими государствами вне рамок международных межправительственных организаций, также могут иметь общий и специальный характер. Первые определяют основные направления сотрудничества РФ с отдельными государствами в социально-трудовой сфере (например, заключенное в Пекине Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации от 3 ноября 2000 г.), по вопросам охраны труда (например, Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, произошедших с гражданами одного государства – члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства – члена Евразийского экономического сообщества от

31 мая 2013 г.) и в других областях. Вторые регулируют отношения, связанные, например, с трудовой деятельностью и социальной защитой работников-мигрантов и членов их семей (Соглашение между Правительством РФ и Правительством Киргизской Республики «О трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов» от 28 марта 1996 г.; Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Польша «О принципах трудовой деятельности российских граждан на территории Республики Польша и польских граждан на территории Российской Федерации» от 15 марта 1994 г. и др.).

Таким образом, следует констатировать наличие системы международных договоров в сфере труда, классифицируя которую можно указать на наличие следующих видов: рамочные соглашения о сотрудничестве государств в социально-трудовой сфере; соглашения по вопросам регулирования труда мигрантов и членов их семей; соглашения по вопросам регулирования временной трудовой деятельности; соглашения о принципах направления и приема на работу в организации за пределами государства гражданства; соглашения по вопросам регулирования социальной защиты мигрантов и членов их семей; соглашения о гарантиях пенсионных прав; другие соглашения по вопросам регулирования сферы труда. Необходимо отметить, что специальные договоры в сфере труда могут быть также выделены и в зависимости от специализации категорий работников и работодателей (моряки, шахтеры, работники гостиниц и т.п.), и по фрагментам содержания правоотношений (заработная плата, рабочее время и т.д.).

Важное значение приобретают нормы международного права, которые, не будучи нормами международных договоров, тем не менее необходимы для регулирования специфических отношений в сфере труда, выходящих за пределы юрисдикции одного государства. В частности, речь идет об актах наднационального трудового права в рамках международной организации<sup>15</sup>. Нужно согласиться с выводами исследователей о том, что объединения государств могут создавать международные субъекты, в основе деятельности которых согласованное волеизъявление государств. Однако следует учитывать, что созданные такими субъектами международные нормы не являются продуктом творчества государств, создавших эти субъекты. Их создает, «творит» само интеграционное образование в лице своих органов и институтов, вследствие чего анализируемые нормы располагают определенным потенциалом для сегрегирования<sup>16</sup>.

При этом практически всегда правовым фундаментом интеграции государств выступают международные договоры, способствующие сближению национальных правовых систем государств-участников международной организации и унификации систем права государств-членов интеграции. И даже с учетом того, что участником трудовых и тесно связанных с ними отношений сегодня нередко становится такой

---

<sup>15</sup> См. об этом: Евразийское трудовое право: учеб. / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 28–32.

<sup>16</sup> Ануфриева Л. П. Международные судебные органы в евразийской интеграции (проблемы теории международного права) // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10 (59). С. 197.

сложный субъект права, как транснациональная корпорация, требующая применения целого комплекса специфических правил, положений и особого рода правовых актов (негосударственных регуляторов)<sup>17</sup>, принципы международного права и нормы компетентного национального права остаются основой правового регулирования.

Согласованность позиций государств в правовом регулировании правоотношений, осложненных иностранным элементом, необходима во избежание конфликтов правовых систем в части как материального, так и коллизионного регулирования. Такая согласованность проявляет необходимый симбиоз международных и внутригосударственных норм, на что в свое время справедливо указывал Л. Ю. Бугров<sup>18</sup>.

Задачей, стоящей перед международным частным правом, является установление такого режима правового регулирования, который корректно определяет то применимое право, которое для конкретного трудового отношения будет действительно компетентным (иными словами, определение правопорядка, наиболее тесно связанного с подлежащим регламентации правоотношением). Необходимо согласиться, что в ситуации неопределенности локализации правоотношения в сфере труда (например, когда отношения развиваются в цифровом пространстве, либо имеет место постоянное перемещение субъекта правоотношения, или же трудно определить местонахождение стороны, чье исполнение по договору имеет решающее значение для его содержания) сложнее назвать ту систему правовых норм, которая в данном случае будет применимой, и тогда транснациональное право может оказаться оптимальным источником правового регулирования искомых отношений.

Следует также учитывать, что основные положения международного частного права диктуют необходимость определения права как совокупности норм, составляющих часть какой-то определенной национальной правовой системы. Признавая наличие дискуссии о применении общих принципов права, принципов справедливости, *lex mercatoria*, важно указать, что вопрос находится за пределами исследуемой тематики. При этом значимой остается дефиниция «система права», а также решение вопроса, являются ли транснациональное право и право интеграционное системами<sup>19</sup>. В науке высказывается мнение о том, что принцип верховенства права Евросоюза и принцип его прямого действия вторгаются в «святая святых» – суверенитет национального права государств, по сути отрицая его. Это указывает на особую сущность наднационального права и обеспечивает эффективность права Евросоюза, его новые качественные характеристики, делающие эту организацию государствомподобной<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> См. об этом, например: *Люттов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: моногр. М.: Проспект, 2014. С. 163–171.

<sup>18</sup> *Бугров Л. Ю.* О содержании термина «международное трудовое право» // Международное российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 25–28 мая 2011 г.). М.: Проспект, 2011. С. 20–25.

<sup>19</sup> См. об этом, например: *Ануфриева Л. П.* Указ. соч. С. 193–201; *Кашкин С. Ю.* Интеграционное право как перспективное направление развития юридической науки и образования // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 10 (47). С. 2151–2160.

<sup>20</sup> *Кашкин С. Ю.* Философия интеграционного права // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 2 (99). С. 49.

В отличие от представленного подхода к правовому регулированию в Европейском союзе, в ЕАЭС государства согласовали разрешение коллизионного вопроса в пользу национального права. На это прямо указывает пункт 4 статьи 97 Договора о Евразийском экономическом союзе: «Трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений настоящего Договора»<sup>21</sup>. Достоинно поддержки мнение исследователей в области международного трудового права о разумности дополнения правового регулирования в рамках ЕАЭС оговоркой о возможности применения нормы, устанавливающей для трудящегося государства-члена ЕАЭС более благоприятные условия осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства<sup>22</sup>. В этой связи интересно замечание К. Р. Раманкулова и А. С. Раманкуловой относительно используемых национальными актами государств-членов ЕАЭС типов коллизионных привязок при регулировании отношений международного частного трудового права на постсоветском пространстве. Они считают неоправданным и упрощенным подход, при котором принципы и нормы, регулирующие гражданские правоотношения, распространяются на отношения, входящие в предмет трудового права, ибо это может повлечь применение коллизионных правил регулирования гражданско-правовых отношений к специфическим трудовым конструкциям, что исключает учет их особенной правовой природы, отраженной в принципах трудового права<sup>23</sup>.

В одних случаях ключевым является вопрос приоритета применения норм различной юридической силы внутри конкретной национальной юрисдикции. В других случаях главенствующим может стать вопрос о пределах действия национального права – например, в ситуациях, когда требуется отрегулировать отношения в сфере труда с участием международных служащих, должностных лиц и сотрудников международных организаций. Тогда необходимо выяснить, применимы ли к регламентации отношений с такими работниками гарантии в сфере труда, предусмотренные национальным трудовым законодательством, и при каких условиях национальное законодательство вводится в право интеграции государств.

Интересно, что при регулировании отношений в сфере труда необходимо учитывать в порядке приоритета принципы (основные начала) и непосредственно трудового права, и также международного частного права и международного публичного права. Как справедливо отмечено в литературе, эффективность международного трудового права нужно оценивать, принимая во внимание то, что оно представляет собой явление более широкое, чем нормы официально действующего (позитивного) права, установленные государством, в которое входят все источники или формы выражения международного трудового права. Обоснованно научное положение о том, что «все формы международного трудового права, которые нельзя отнести к нормам права

---

<sup>21</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе: подписан 29 мая 2014 г. (ред. от 25.05.2023; с изм. и доп. вступ. в силу с 24.06.2024).

<sup>22</sup> Евразийское трудовое право: учеб. С. 134.

<sup>23</sup> Раманкулов К. Р., Раманкулова А. С. Коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным участием в трудовом праве государств ЕАЭС: проблемы и тенденции // *European and Asian Law Review*. 2024. Т. 7, № 4. С. 64.

в строгом позитивистском смысле, так или иначе связаны с обеспечением реализации положений, закрепленных в самих нормах международного трудового права»<sup>24</sup>.

В этом случае система правовых норм, регулирующих отношения с сфере труда (в том числе те из них, которые осложнены иностранным элементом), должна включать в себя следующие элементы:

– нормы международных договоров, нормы-принципы международного права *jus cogens*;

– коллизионные принципы и закрепляющие их нормы, на основе которых делается выбор применимого (компетентного) права при регулировании данного конкретного правоотношения (в комплексных отношениях необходимо построение более сложной структуры взаимосвязей между коллизионными нормами, в том числе кумуляция коллизионных привязок);

– нормы национального права или международного договора, определяющие порядок применения норм международного и национального права в конкретном случае правового регулирования, правила применения компетентных норм, определяющие пределы действия регуляторов правоотношения;

– публично-правовые нормы законодательства государства, на чьей территории осуществляется выполнение трудовой функции или разворачиваются (имеют тесную связь, локализацию с государством) трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;

– специальные материально-правовые нормы, регламентирующие труд с участием иностранного и (или) международного элемента, призванные наиболее полно отразить специфику этого блока искомых правоотношений;

– нормы трудового национального права как специальные, то есть способные урегулировать именно правоотношения в сфере труда, избегая аналогии закона гражданско-правовых норм, которые не отражают специфику и потому неспособны учитывать трудовую природу, единство и дифференциацию, именно так сочетанные публичные и частные правовые начала отношений в сфере труда;

– положения рекомендательных международных актов<sup>25</sup>;

– положения международных коллективных договоров и отраслевых соглашений в области труда;

– правила корпоративных актов многонациональных корпораций, локальных актов работодателя;

– положения кодексов поведения международных неправительственных организаций.

---

<sup>24</sup> Лютов Н. Л. Указ. соч. М: Проспект, 2014. С. 31.

<sup>25</sup> По поводу признания рекомендательных актов в качестве источников международного трудового права см.: Дмитриева И. К. Принципы российского трудового права: моногр. М.: Цифровичок, 2004. С. 117–118; Лушников А. М. Международное трудовое право и право социального обеспечения: генезис и развитие (XIX – начало XXI в.) // Вестник трудового права и социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 26; Лушникова М. В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 42; Тункин Г. И. Теория международного права / под общ. ред. Л. Н. Шестакова. М.: Зерцало, 2009. С. 203; Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С. 33–52.

На сегодняшний день видится целесообразным классифицировать отношения в сфере труда на группы в зависимости от оптимального способа регламентации данного блока трудовых отношений, учитывая природу и сущность последних. Так, в сфере труда существуют такие блоки отношений, которые требуют жесткого нормирования посредством закона, повышенного внимания со стороны государства к обеспечению прав и законных интересов сторон с целью упорядочения общественных отношений, создания правового «контура», внутри которого на территории данного государства возможно возникновение, развитие, функционирование правоотношений в сфере труда. И здесь важно отметить, что природа международных частноправовых отношений диктует необходимость в отдельных случаях регулировать их нормами различных национальных систем права одновременно. При этом конкретными регуляторами выступают нормы, созданные и функционирующие как в системе международного права, так и в системе национального права.

На основании изложенного можно утверждать, что содержание правоотношений обуславливает форму юридического воздействия со стороны государства на поведение работников, работодателей, иных участников отношений искомой сферы правового регулирования.

При изучении особенностей применения норм международного, регионального международного и национального права в регулировании отношений в сфере труда необходимо принять во внимание, что под таким регулированием понимается регламентация отношений путем установления государством на каждом из существующих уровней правил поведения обязательного характера, обеспеченность которых гарантируется государством, в том числе посредством реализации международно-правовых механизмов.

При этом разная сущность отдельных групп отношений в сфере труда обуславливает применение разных способов воздействия на данные группы правоотношений. Так, в одной из групп отношений, осложненных иностранным элементом, необходимо директивное установление правил поведения участников трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений; в другой группе важно согласование воли государств по вопросам регулирования искомых правоотношений таким образом, чтобы частные лица имели преференции по сравнению с иностранцами из третьих стран; а иная группа трудовых отношений нуждается в обязательной опоре на международные стандарты труда, а также в гарантии механизмов международно-правовой защиты прав человека. В определенном смысле такое разделение позволяет свести к минимуму противоречия в толковании норм международными и национальными судами. По аналогии с международными механизмами защиты прав человека, когда конкретные международные институты действуют на основании конкретного международного договора, у международного суда в качестве правового основания для рассмотрения спора есть норма субъектно-регионального международного договора; в свою очередь национальные суды обязаны руководствоваться национальными законами, регулирующими отношения в сфере труда, с учетом того, что нормы внутреннего права должны соответствовать международным обязательствам государства.

Также необходимо помнить, что нормы международного договора существенно отличаются от норм национальных правовых актов. Если последние содержат конкретные положения о правах и обязанностях участников правоотношения и отклонение от этих правил влечет нарушение закона, то применение норм международного договора довольно часто предполагает усмотрение и государства, внутри юрисдикции которого применяется норма международного договора, и международного суда, разрешающего спор на основании такой нормы. При этом важен учет пределов толкования международного договора и ограничений усмотрения государства<sup>26</sup>. Подлинно значимым является понимание свободы правового усмотрения судьи международного суда в совокупности с соответствием правилам толкования международных договоров (ст. 31 Венской конвенции о праве международных договоров)<sup>27</sup>. Инструментом упорядочения конфликтов в толковании норм международных договоров стала возможность государств-участников такого соглашения обращаться в международный суд объединения государств за консультативными заключениями с целью решения спорных ситуаций на стадии предварительного толкования, чтобы указанный акт суда носил преюдициальный характер. В европейской системе защиты прав человека такой механизм закреплен в Протоколе № 16 к Конвенции о защите прав и основных свобод человека 1950 г.

Думается, благодаря описанным особенностям толкования и применения нормы международных договоров представляются живым и динамично развивающимся инструментом правового регулирования. Они являют собой такое правило поведения, которое необходимо толковать в зависимости от меняющихся представлений о правах человека, объективной правовой реальности в контексте развития права. Такое свойство международных договоров обеспечивается правом суда международного (регионального международного) объединения государств давать автономное толкование норм, которые заложены в международном договоре. Необходимо учитывать, что судебное толкование опирается на понимание системы норм права как свободной от противоречий и гармоничной подвижной конструкции «из ценностей, выраженных в принципах права, обычных нормах, сложившихся на практике, и позитивных нормах, закрепленных в словесной форме»<sup>28</sup>. Например, в июне 2017 года Евразийская экономическая комиссия (далее – Комиссия), руководствуясь пунктом 46 Статута Суда Евразийского экономического союза (далее – Суд), просила Суд предоставить консультативное заключение по вопросу применения положений пункта 3 статьи 9 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. (далее – Договор) в их системной взаимосвязи с нормами пункта 43 Положения о социальных гарантиях, привилегиях и иммунитетах в Евразийском экономическом союзе в случае изменения или прекращения трудовых правоотношений (между сотрудниками и Комиссией) и возможности занятия должностей в структурных под-

<sup>26</sup> См. об этом, например: *Ковлер А. И.* Соотношение европейского и национального права // Российский ежегодник Европейской конвенции по правам человека. 2020. № 6. С. 15–23.

<sup>27</sup> Венская конвенция о праве международных договоров (Вена, 23 мая 1969 г.).

<sup>28</sup> *Нешатаева Т. Н.* Об общих принципах права и судебном толковании // Журнал российского права. 2023. Т. 27, № 3. С. 122.

разделениях Комиссии без соблюдения требований пункта 3 статьи 9 Договора и пункта 54 Положения о Евразийской экономической комиссии. В результате Суд, руководствуясь пунктами 46, 47, 50, 68, 69, 73, 96, 98 Статута Суда, статьями 72, 85 Регламента Суда<sup>29</sup>, предоставил консультативное заключение по заявлению Комиссии о разъяснении положений Договора<sup>30</sup>, а также, в соответствии с пунктом 1 статьи 79 Регламента Суда, особое мнение судьи Т. Н. Нешатаевой<sup>31</sup>. В декабре 2024 года гражданка РФ Л. В. Щур-Труханович, занимающая должность директора Правового департамента Комиссии, на основании пункта 46 Статута Суда обратилась в Суд за разъяснением положений Договора, связанных с трудовыми отношениями должностных лиц Комиссии. 14 апреля 2025 года Суд представил консультативное заключение по указанному заявлению, а также особое мнение трех судей Суда<sup>32</sup>.

С практической точки зрения интересным становится вопрос о том, насколько международные региональные правовые нормы способны конкретизировать и развивать международные стандарты в сфере труда с учетом специфики конкретного региона, а также на каком уровне обеспечено соответствие национальных правовых систем государств интеграции таким региональным международно-правовым положениям. В частности, исследователи сходятся во мнении о необходимости гармонизации трудового законодательства стран-участниц интеграционных объединений, разработки модельных законов, сближения стандартов охраны труда, оплаты труда, социальных гарантий для работников на общем рынке труда<sup>33</sup>.

Таким образом, современное трудовое право представляет собой многоуровневую систему, где международные, региональные и национальные нормы призваны взаимодействовать на началах комплементарности. Международные нормы устанавливают базовые стандарты, региональные нормы способствуют их развитию и унификации в рамках интеграционных структур государств, а национальные – конкретизируют и реализуют их на практике. При этом важным и значимым является вопрос приоритета применения исследуемых норм и разрешения коллизий компетентных правовых систем к конкретному отношению в сфере труда, решение которого предлагается искать с позиций функционального подхода, то есть исходя из задач обеспечения достойного труда, защиты прав работников и нахождения справедливого баланса интересов, вне зависимости от уровня нормативного регулирования искомых правоотношений. Функциональное сочетание международного, регионального международного и внутреннего национального уровней регламентации призвано обеспечить целостность системы правового регулирования отношений в сфере труда.

---

<sup>29</sup> Регламент Суда Евразийского экономического союза: утв. решением Высшего Евразийского экономического совета от 23 дек. 2014 г. № 101.

<sup>30</sup> Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 30 окт. 2017 г. № СЕ-2-2/2-17-БК <По заявлению Евразийской экономической комиссии о разъяснении положений Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.>.

<sup>31</sup> Суд Евразийского экономического союза: офиц. сайт. URL: [https://courteurasian.org/court\\_cases/eaeu/P-2.17/](https://courteurasian.org/court_cases/eaeu/P-2.17/).

<sup>32</sup> Там же. URL: [https://courteurasian.org/court\\_cases/eaeu/P-7.24/](https://courteurasian.org/court_cases/eaeu/P-7.24/).

<sup>33</sup> См. об этом, например: *Шестерякова И. В.* Указ. соч.

## Библиографический список

*Ануфриева Л. П.* Международные судебные органы в евразийской интеграции (проблемы теории международного права) // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10 (59). С. 193–201. DOI: 10.17803/1994-1471.2015.59.10.193-201.

*Асриян Б. А.* Международный труд: основные правовые понятия // Международное публичное и частное право. 2004. № 1. С. 42–46.

*Бугров Л. Ю.* О содержании термина «международное трудовое право» // Международное российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ): материалы VII Международ. науч.-практ. конф. (Москва, 25–28 мая 2011 г.). М.: Проспект, 2011. С. 20–25.

*Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 1992.

*Гусов К. Н., Лютов Н. Л.* Международное трудовое право: учеб. М.: Проспект, 2013.

*Дмитриева И. К.* Принципы российского трудового права: моногр. М.: Цифровичок, 2004.

Евразийское трудовое право: учеб. / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017.

*Кашкин С. Ю.* Интеграционное право как перспективное направление развития юридической науки и образования // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 10 (47). С. 2151–2160.

*Кашкин С. Ю.* Философия интеграционного права // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 2 (99). С. 43–50. DOI: 10.17803/1994-1471.2019.99.2.043-050.

*Ковлер А. И.* Соотношение европейского и национального права // Российский ежегодник Европейской конвенции по правам человека. 2020. № 6. С. 15–23.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. М.: Инфра-М, 2009.

*Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009.

*Лушников А. М.* Международное трудовое право и право социального обеспечения: генезис и развитие (XIX – начало XXI в.) // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 10–40.

*Лушникова М. В.* О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. Вып. 4. С. 41–81.

*Лютов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: моногр. М.: Проспект, 2014.

*Макконнелл К. Р., Брю С. Л.* Экономикс: принципы, проблемы и политика: учеб. / пер. с англ. М.: Инфра-М, 2002.

*Маркс К.* Капитал. Критика политической экономии: в 3 т. Т. 1, кн. 1: Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1988.

*Молодцов М. В., Головина С. Ю.* Трудовое право России. М.: Норма, 2003.

*Нешатаева Т. Н.* Об общих принципах права и судебном толковании // Журнал российского права. 2023. Т. 27, № 3. С. 113–125. DOI: 10.12737/jrp.2023.033.

*Орлов В. В., Васильева Т. С.* Философия экономики. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2005.

*Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Современный экономический словарь. М.: Инфра-М, 1997.

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

*Семешко А. И.* Международные договоры в сфере труда и их включение в систему трудового права России: моногр. Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013.

Трудовое право: учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М.: Проспект, 2007.

Трудовое право России: учеб. / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. 2-е изд. М.: Инфра-М: Контракт, 2008.

*Тункин Г. И.* Теория международного права / под ред. Л. Н. Шестакова. М.: Зерцало, 2009.

*Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011.

---

#### Информация для цитирования

## Ex jure

*Семешко А. И.* Соотношение норм международного, регионального международного и национального права в регулировании отношений в сфере труда // Ex jure. 2025. № 4. С. 182–196. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-4-182-196

*Semeshko A. I.* The Relation Between the International, Regional International and National Law Norms in Labor Sphere Regulation. *Ex jure*. 2025. № 4. Pp. 182–196. DOI: 10.17072/2619-0648-2025-4-182-196

---