

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

К. Л. Томашевский\*

## Унификация трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в рамках Союзного государства

**Аннотация.** В статье анализируются актуальные направления сближения трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в условиях происходящих интеграционных процессов (прежде всего на примерах Сообщества, Союза Беларуси и России, а ныне Союзного государства. Проведено разграничение между двумя основными способами сближения национального законодательства: унификация и гармонизация. В статье рассмотрена договорно-правовая база в части регулирования трудовых и связанных с ними отношений, сформировавшаяся в рамках различных интеграционных объединений с участием Республики Беларусь и Российской Федерации. Автор поддерживает идею разработки общей концепции, а возможно и программы по дальнейшему сближению трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации. Основное внимание в статье уделено вопросам функционирования Союзного государства, создания единой правовой базы, включая акты вторичного права, а также проблемам по унификации трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, проведения в рамках Союзного государства согласованной социальной политики. Высказаны предложения по путям дальнейшего сближения трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, трудовой кодекс, Союзное государство, Республика Беларусь, Российская Федерация, унификация, гармонизация, терминология, источники трудового права

DOI 10.17803/1994-1471.2017.74.1.151-158

### Введение

Республика Беларусь и Российская Федерация тесно связаны не только общими историческими «корнями» (период вхождения «Северо-Западного края» в состав Российской империи и весь советский период), но и современными интеграционными объединениями (Союзное государство, Таможенный Союз, Евразийский Экономический Союз (далее —

ЕАЭС), Содружество Независимых Государств (далее — СНГ)).

Напомним, что после распада СССР Республика Беларусь и Российская Федерация апробировали на двусторонней основе три интеграционных объединения (Сообщество Беларуси и России на основании договора от 02.04.1996; Союз Беларуси и России на основании договора от 02.04.1997 и Устава, подписан-

---

© Томашевский К. Л., 2017

\* Томашевский Кирилл Леонидович, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и корпоративного права, главный научный сотрудник Центра трудового права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

k\_tomashevski@tut.by

220099, Республика Беларусь, г. Минск, ул. Казинца, д. 21, кв. 3

ного 23.05.1997, и, наконец, Союзное государство, учрежденное на основании договора от 08.12.1999).

В соответствии со ст. 31 Договора о создании Союзного государства от 08.12.1999 в **Союзном государстве действуют унифицированное трудовое законодательство**, а также законодательство в области социальной защиты населения и пенсионного обеспечения. Приходится констатировать, что данная норма-цель в настоящее время в незначительной степени реализована и во многом не выполняется. Это обусловлено различными факторами политического, экономического, социального характера. Причем в последние годы наметилась негативная тенденция к еще большему расхождению в моделях трудового регулирования в Российской Федерации и Республике Беларусь.

Проблематика создания и функционирования Союзного государства была предметом ряда монографий и иных научных работ как белорусских, так и российских исследователей (И. И. Антонович, Е. П. Гуйда, С. В. Зайцева, И. Л. Кирилкиной, С. В. Кузьмина, С. И. Куракиной, М. В. Мясникова, Ю. Л. Недилько, В. И. Шабайлова). Вместе с тем, сравнительный анализ отраслей трудового права Беларуси и России (за исключением отдельных его институтов, к примеру, трудового договора в кандидатских диссертациях В. В. Гуделя, Ж. Ю. Дорохиной) не проводился и более общая проблема унификации источников трудового права Беларуси и России комплексно до сих пор не исследовалась.

#### **Понятие и способы унификации и гармонизации**

В литературе по международному праву и сравнительному правоведению используют различные термины для обозначения приближения национальных систем права к общему знаменателю («сближение», «гармонизация»,

«унификация»). Иногда к этим терминам добавляют прилагательное «международная», подчеркивающее участие в этих процессах субъектов международного права.

Обратимся вначале к словарным определениям. Термин «унификация» означает «приведение чего-либо к единой системе, форме, к единообразию»<sup>1</sup>, тогда как слово «гармонизация» отнесено только к области музыки<sup>2</sup>. В одном из белорусских юридических энциклопедических словарей есть конкретизация термина унификация в сфере права: «Выпрацоўка і прыняцце адзіных норм права, якія дзейнічаюць на тэрыторыі ўсёй дзяржавы і рэгулююць аднолькавыя грамадскія адносіны»<sup>3</sup>.

Понятия гармонизация и унификация, хотя и близки, но не идентичны. По мнению белорусского юриста-международника Л. В. Павловой, «если первая означает способ обеспечения единства в многообразии и выражается в разработке единых принципов и институтов при сохранении национальной специфики трактовки правовых предписаний, то вторая — процесс включения в национальную правовую систему единых норм, заменяющих прежние действующие нормы»<sup>4</sup>.

Как отмечает М. В. Лушникова, основное различие международной унификации и гармонизации большинство ученых усматривают в следующем: если первая — «совокупность различных способов, с помощью которых создаются единообразные (унифицированные) нормы международного права, нормы-принципы, обеспечивающие единое правовое пространство для различных государств, правовых систем», то вторая «основывается на международном обязательстве государства согласовывать общие подходы, концепции развития национальных законодательств, осуществлять координацию законодательной политики в отдельных отраслях национального права при

<sup>1</sup> Словарь иностранных слов. 7-е изд., перераб. М., 1980. С. 527.

<sup>2</sup> Там же. С. 114.

<sup>3</sup> Юрыдычны энцыклапедычны слоўнік / Рэдкал.: С. В. Кузьмін і інш. Мінск, 1992. С. 565.

<sup>4</sup> Участие Республики Беларусь в кодификации и прогрессивном развитии международного права / Барковский И.А. [и др.] ; под ред. Ю.А. Лепешкова. Минск, 2011. С.17.

сохранении за государствами большего или меньшего простора для собственного правового регулирования»<sup>5</sup>.

Интересное мнение о необходимости введения в трудовое право РФ нового понятия трудо-правовой интеграции изложено И. В. Шестеряковой. Под данным понятием ученый понимает «процесс взаимного приспособления трудового законодательства государств на основе международных трудовых норм, путем сближения, гармонизации и унификации»<sup>6</sup>. Выделяя соответственно три стадии трудо-правовой интеграции И. В. Шестерякова видит различия между ними в следующем: «Сближение определяется как процесс выражения волеизъявления государств о необходимости трудо-правовой интеграции. Гармонизация — это процесс согласования национального трудового законодательства интегрирующихся государств путем принятия модельных, типовых законов. Унификация рассматривается как принятие единообразного нормативного правового акта в сфере труда.»<sup>7</sup>

С подходами Л. В. Павловой и М. В. Лушниковой в целом можно согласиться. Основное отличие между сравниваемыми явлениями, на наш взгляд, состоит в том, что если унификация сводится к приведению законодательства и права к единой системе, форме, к единообразию, то гармонизация — это более мягкий способ сближения национальных законодательств и правовых систем, состояний в выработке общих подходов, моделей регулирования, допускающих определенные расхождения в национальном регулировании. В отношении позиции И. В. Шестеряковой можно поспорить в части выделения такой «стадии» трудо-правовой интеграции как сближение. Здесь усматривается некоторая логическая неувязка. Если сближение — это процесс выражения волеизъявления государств о необходимости трудо-правовой интеграции, то как оно может быть стадией

этой интеграции, если она по существу еще не началась, а имеет место лишь волеизъявление государств о ее необходимости?

На наш взгляд, **гармонизация и унификация национальных законодательств** и правовых систем (включая отрасль трудового права) может осуществляться различными способами: 1) путем принятия модельных и типовых законодательных актов, актов надгосударственных органов, имеющих рекомендательное значение или прямое действие на территории нескольких государств; 2) посредством заключения международных договоров, устанавливающих общие правила регулирования тех или иных отношений; 3) путем учета и заимствования опыта правового регулирования, имеющегося в других государствах; и некоторыми другими.

#### **Унификация норм трудового права в форме принятия актов надгосударственными органами**

Республика Беларусь и Российская Федерация, являющиеся государствами-членами СНГ со дня его основания в 1991, активно участвовали в разработке и принятии на Межпарламентской ассамблее СНГ большого числа модельных законов (к примеру: «О коллективных договорах и соглашениях от 08.06.1997, «О социальном партнерстве» от 16.11.2006, «О занятости населения» от 03.04.1999, «О социальной защите инвалидов» от 25.11.2008, «О деятельности частных агентств занятости» от 28.10.2010).

Если первые три модельных закона в той или иной степени учитывались при разработке Трудового кодекса Республики Беларусь, то в отношении деятельности частных агентств занятости Республика Беларусь заняла выжидательную позицию в отличие от Российской Федерации. Как известно, в ТК РФ Федеральным законом от 05.05.2014 №116-ФЗ, всту-

<sup>5</sup> Лушникова М. В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. № 4. С. 44.

<sup>6</sup> Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: монография. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С.138.

<sup>7</sup> Там же. С. 138.

павшим в силу с 01.01.2016, введены нормы, регламентирующие отношения с организациями, оказывающими услуги по предоставлению труда работников<sup>8</sup>. Таким образом, Россией в Федеральном законе №116-ФЗ были частично учтены и положения как вышеуказанного модельного закона СНГ, так некоторые нормы из рекомендации Международной организации труда (далее — МОТ) №188 1997 «О частных агентствах занятости» (заметим, что ни Россия, ни Беларусь не ратифицировали одноименную конвенцию МОТ №181 1997).

Высшим Советом Сообщества Беларуси и России принят ряд важных решений, в частности от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий». Оно отменило действовавший на основе национального законодательства каждой из стран порядок регулирования привлечения и использования иностранной рабочей силы в отношении белорусских граждан в России и россиян в Беларуси. Документы (или их копии, заверенные в установленном порядке), выдаваемые в обоих государствах для реализации трудовых прав и социально-трудовых гарантий граждан, признаются в них без легализации (п. 1). В пункте 2 того же решения закреплено, что граждане государства выезда, осуществляющие трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, имеют равные права с его гражданами в оплате, охране и условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, других вопросах трудовых отношений<sup>9</sup>.

#### **Проблемы унификация норм трудового права между Беларусью и Россией посредством принятия международных договоров**

Между Республикой Беларусь и Российской Федерацией заключен ряд международных договоров в сфере труда, как двусторонних, так и многосторонних (в рамках МОТ, СНГ, ЕАЭС). Ограничимся для целей статьи примером од-

ного двустороннего международного договора и оценим насколько его заключение привело к унификации трудового законодательства в части норм, включенных в эти договоры.

В Договоре между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан от 25.12.1998 (ратифицирован Республикой Беларусь и Российская Федерация 17.02.1999, вступил в силу 22.07.1999) содержится ряд важных правил по унификации законодательства о труде и социальном обеспечении и механизму самой унификации. Так, в соответствии со ст. 7 вышеуказанного Договора Договаривающиеся Стороны обеспечивают гражданам Беларуси и России равные права на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-правовых гарантий на территориях Беларуси и России. В части второй той же статьи закреплено, что граждане Беларуси и России имеют равные права в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и других вопросах трудовых отношений. Трудовая деятельность регулируется на основе трудового договора (контракта) в соответствии с законодательством о труде. Договаривающиеся Стороны обеспечивают взаимное признание трудового стажа, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью граждан. По существу в вышеуказанных нормах Договора гражданам Беларуси и России данные государства предоставляют встречно национальный правовой режим, аналогичный правовому статусу своих граждан. Согласно ст. 8 того же Договора гражданам Беларуси и России обеспечиваются равные права на социальное обеспечение, медицинскую помощь и доступ к услугам лечебно-оздоровительных учреждений на территориях Договаривающихся Сторон. Взаиморасчеты на оказание скорой и неотложной медицинской помощи и лечение социально значимых заболеваний не производятся. Весьма важное

<sup>8</sup> Чесалина О. В. Правовое регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) в Российской Федерации // Трудовое и социальное право. 2016. №1. С.41—45.

<sup>9</sup> О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий: Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России, 22 июня 1996 г., № 4 // Республика. 1997. № 90. 25 апр.

правило о механизме внутригосударственной унификации принятых Беларусью и Россией на себя взаимных международных обязательств было закреплен в ст. 9 данного Договора: Договаривающиеся Стороны приведут в течение 1999 г. действующее законодательство в соответствие с настоящим Договором.

Значительные перспективы дальнейшей интеграции между Беларусью и Россией открывал Договор о создании Союзного государства (далее — СГ) от 08.12.1999 г. (далее — Договор 1999 г.)<sup>10</sup> [8]. Хотя многие его положения остались пока нереализованными, обратимся к нормам этого международного договора, ратифицированного обоими государствами и вступившего в силу 26.01.2000.

Договор 1999 г. может рассматриваться в качестве акта первичного права СГ (подобно Римскому договору, учредившему Европейское экономическое сообщество 1957 г.). К схожему выводу пришли и белорусские исследователи Е. П. Гуйда и В. И. Шабайлов: «В качестве источников первичного права должны выступать документы основополагающего, учредительного характера. В иерархии источников права Союзного государства в силу своей юридической природы и значимости учредительные акты занимают высшую ступень.»<sup>11</sup> Правда, спектр этих первичных источников права СГ данные ученые видят весьма широко: конституции государств-участников; общепризнанные принципы международного права, Договор СГ; международные договоры между государствами-участниками, посредством которых будут вноситься поправки в Договор СГ; международные договоры о присоединении к Союзному государству других стран<sup>12</sup>.

В Договоре 1999 г. закреплены многие важные нормы, нацеленные на регулирование трудовых, связанных с ними отношений, социально-обеспечительных. Согласно ст. 18 Договора 1999 г. к совместному ведению СГ и государств-участников относятся, в частности:

гармонизация и унификация законодательства государств-участников; согласованная социальная политика, включая вопросы занятости, миграции, условий труда и его охраны, социального обеспечения и страхования; закрепление равных прав граждан в трудоустройстве и оплате труда, в получении образования, медицинской помощи, предоставлении других социальных гарантий. В разделе V Договора закреплена система надгосударственных органов СГ: Высший государственный совет, включающий глав государств, глав правительств и руководителей палат парламентов стран-участниц; двухпалатный Парламент СГ; Совет министров; Суд СГ (реально функционируют только Высший государственный совет и Совет министров).

Раздел VI предусматривает систему актов СГ, к которым отнесены: законы, основы законодательства, декреты, постановления, директивы, резолюции, рекомендации и заключения. Согласно ст. 59 по предметам исключительного ведения СГ принимаются законы, декреты, постановления и резолюции. Декреты и постановления утверждаются органами СГ на основании Договора 1999 г. и законов СГ. По предметам совместного ведения СГ и государств-участников принимаются основы законодательства, директивы и резолюции. Нормативно-правовые акты СГ по предметам совместного ведения СГ реализуются путем утверждения государствами-участниками национальных нормативно-правовых актов по соответствующим вопросам. Такая процедура напоминает механизм имплементации директив ЕС в национальные законодательства государствами-членами. В свою очередь, законы и декреты СГ имеют сходство с регламентами ЕС: они предназначены для общего применения, являются обязательными во всех частях и после их официального опубликования подлежат прямому применению на территории каждого государства-участника (ст. 60 Договора 1999 г.).

<sup>10</sup> Договор о создании Союзного государства, 8 дек. 1999 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. 2000. № 4. 2/118.

<sup>11</sup> Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития: монография / под науч. ред. В. И. Шабайлова. Минск, 2014. С. 111.

<sup>12</sup> Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Указ. соч. С. 112.

Важное коллизионное правило закреплено в п. 2 ст. 60 Договора 1999 г., согласно которому в случае противоречия нормы закона или декрета СГ норме внутреннего закона государства-участника преимущественную силу имеет норма закона или декрета СГ. Исключение сделано только для коллизий с нормами, содержащимися в конституциях и конституционных актах государств-участников, которые имеют в этих случаях приоритет.

Приходится констатировать, что вышеуказанные положения Договора 1999 г., включая и ранее упоминавшуюся норму ст. 17 об унифицированном трудовом и пенсионном законодательстве, остались пока нереализованными.

Приведем по данной проблеме мнение экс-премьер-министра, а ныне Председателя Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, доктора экономических наук, профессора М. В. Мясниковича, который многократно участвовал в работе Высшего государственного совета СГ: «Вместе с тем, взаимодействие государственных органов государств-участников пока не вышло на уровень согласованного системного развития в вопросах социальной сферы и принятия гармонизированных управленческих решений в проведении социальной политики. Назрела необходимость в реализации основных положений Концепции по формированию общего рынка труда Союзного государства на основе согласованной демографической, миграционной и образовательной политики двух государств и обеспечения равенства прав граждан Беларуси и России.»<sup>13</sup> Заметим, что это мнение, высказанное 10 лет назад, сохраняет актуальность и по сей день.

Любопытно заметить, что и Договор между Республикой Беларусь и Российской Федерацией о равных правах граждан от 25.12.1998, вступивший в силу за несколько дней до подписания Президентом Республики Беларусь Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 и Договор о создании Союзного

государства от 08.12.1999, вступившем в силу вскоре после вступления с 01.01.2000 в силу Трудового кодекса Республики Беларусь и после начала действия временного Декрета Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26.07.1999 №29, так и не привел к унификации трудового законодательства ни Республикой Беларусь в учетом «наработок» России, ни Российской Федерацией с учетом опыта Беларуси (а ведь Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 Г. вступил в силу с 01.02.2002, т.е. двумя годами позднее, чем Трудовой кодекс Республики Беларусь).

Представляется перспективным и обоснованным следующее предложение белорусских ученых Е. П. Гуйда и В. И. Шабайлова: «В деятельности органов Союзного государства существует актуальная потребность в сближении (гармонизации, унификации) правовых актов государств-участников Союзного государства в различных областях законодательства. Полагаем, что процесс сближения (гармонизации, унификации) законодательства двух стран нуждается в выработке общей концепции, которая должна носить комплексный, научно обоснованный характер, базироваться на анализе существующей практики... В развитие концепции сближения (гармонизации, унификации) законодательств государств-участников Союзного государства необходимо также разработать Программу поэтапного сближения (гармонизации, унификации) законодательств государств-участников Союзного государства.»<sup>14</sup>

От себя добавим, что в случае разработки подобной концепции и программы самое главное, чтобы Республика Беларусь и Российская Федерация строго следовали этим документам и тем самым придали жизнь положениям, определенным в Договоре 1999 г.

<sup>13</sup> Мясникович М. В. Союзное государство: создание и перспективы устойчивого развития. Минск, 2006. С. 28.

<sup>14</sup> Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития: монография / Под науч. ред. В.И. Шабайлова. Минск, 2014. С. 187.

### Заключение

Вышеуказанные обстоятельства объясняют актуальность выдвижения предложения либо по изменению вектора нормотворческой политики обоих государств в направлении взаимной унификации трудового законодательства либо о необходимости внесения изменений в Договор о создании Союзного государства о замене унификации на более мягкую форму сближения законодательства — гармонизацию.

Сближение трудового законодательства (в форме ли унификации, что маловероятно либо путем гармонизации) должно быть обоюдным процессом, для придания динамичности

которому необходимо на уровне Высшего государственного совета Союзного государства утвердить Программу совместных действий государственных органов Республики Беларусь и Российской Федерации по дальнейшему сближению национального законодательства (с конкретным графиком такой работы).

В вышеуказанной Программе в качестве первоочередной задачи следует указать полномасштабную унификацию (или в более мягкой форме: гармонизацию) трудового законодательства путем внесения изменений и дополнений в Трудовые кодексы и иные нормативные правовые акты.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Участие Республики Беларусь в кодификации и прогрессивном развитии международного права / Барковский И. А. и др.; под ред. Ю. А. Лепешкова. Минск, 2011.
2. Лушников М. В. О единстве (унификации, гармонизации) и дифференциации источников международного трудового права и международного права социального обеспечения // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2009. № 4. С. 41—81.
3. Шестерякова И. В. Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии: монография. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011.
4. Чесалина О. В. Правовое регулирование деятельности по предоставлению труда работников (персонала) в Российской Федерации // Трудовое и социальное право. 2016. №1. С. 41—45.
5. Шабайлов В. И., Гуйда Е. П. Союзное государство: организационно-правовые проблемы становления и развития: монография / Под науч. ред. В. И. Шабайлова. Минск, 2014.
6. Мясникович М. В. Союзное государство: создание и перспективы устойчивого развития. Минск, 2006.

*Материал поступил в редакцию 16 июля 2016 г.*

### HARMONIZATION OF EMPLOYMENT LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION AND THE REPUBLIC OF BELARUS IN THE FRAMEWORK OF THE UNION STATE

**TOMASHEVSKIY Kirill Leonidovich**

PhD in Law, Associate Professor, Head of the Employment and Corporate Law Department, Senior Scientific Researcher at the Centre of Employment Law of the Educational Institution of the Belarus Federation of Trade Unions "International University "MITSO"

k\_tomashevski@tut.by

220099, Republic of Belarus, Minsk, UL. Kazintsa str., 21, c. 3

**Review:** *This article analyzes the latest trends of convergence of labor legislation of the Russian Federation and Republic of Belarus in the conditions of occurring integration processes (especially on the examples of Community, the Union of Belarus and Russia, and now the Union State. Differentiation between two main ways of convergence of the national legislation is carried out: unification and harmonization. The article concerns the legal basis in part of the regulation of labour and associated relations, formed within the various integration groups with the participation of the Republic of Belarus and the Russian Federation. The author supports the idea of developing the overall concept, and possibly further convergence programme of labour legislation of the Republic of Belarus*

*and the Russian Federation. The focus of the article is laid on the functioning of the Union State, the creation of a unified legal framework, including acts of secondary law, as well as issues on the standardization of labour legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation, the Federal States of coherent social policies. Suggestions on ways to further convergence of labour legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation are provided.*

**Keywords:** labour legislation, the labour code, the Union State, the Republic of Belarus, the Russian Federation, unification, harmonization, terminology, sources of labour law

#### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Uchastie Respubliki Belarus' v kodifikacii i progressivnom razvitii mezhdunarodnogo prava / Barkovskij I. A. i dr.; pod red. Ju. A. Lepeshkova. Minsk, 2011.
2. Lushnikova M. V. O edinstve (unifikacii, garmonizacii) i differenciacii istochnikov mezhdunarodnogo trudovogo prava i mezhdunarodnogo prava social'nogo obespechenija // Vestnik trudovogo prava i prava social'nogo obespechenija. 2009. № 4. S. 41—81.
3. Shesterjakova I. V. Mezhdunarodnye trudovye normy i trudovoe pravo Rossii: ih sootnoshenie i kollizii: monografija. Saratov: Izd-vo Sarat. un-ta, 2011.
4. Chesalina O. V. Pravovoe regulirovanie dejatel'nosti po predostavleniju truda rabotnikov (personala) v Rossijskoj Federacii // Trudovoe i social'noe pravo. 2016. №1. S. 41—45.
5. Shabajlov V. I., Gujda E. P. Sojuznoe gosudarstvo: organizacionno-pravovye problemy stanovlenija i razvitija: monografija / Pod nauch. red. V. I. Shabajlova. Minsk, 2014.
6. Mjasnikovich M. V. Sojuznoe gosudarstvo: sozdanie i perspektivy ustojchivogo razvitija. Minsk, 2006.