

Способы защиты трудовых прав в отдельных странах БРИКС

Аннотация. Вопрос защиты трудовых прав в странах БРИКС остается актуальным ввиду различий в их правовых системах и в подходах к разрешению трудовых споров. Сопоставление национальных систем защиты трудовых прав работников в России, Бразилии, Индии, Китае и Южно-Африканской Республике позволяет выявить как общие тренды, так и уникальные черты, обусловленные историческими, экономическими и правовыми особенностями. В рассматриваемых государствах — членах БРИКС признается наличие двух основных форм защиты — судебной и внесудебной, однако их организационные модели и соотношение между ними заметно различаются. В Бразилии, Индии и Южно-Африканской Республике действуют специализированные трудовые суды, в то время как в России и Китае такие суды не созданы. Внесудебные механизмы включают в себя деятельность инспекций труда, профсоюзов, а также альтернативные процедуры урегулирования споров, в том числе примирение, медиацию и арбитраж. На основе анализа норм законодательства и судебной практики рассматриваемых стран БРИКС выявлены сильные и слабые стороны национальных моделей. Особое внимание уделено российской системе: предложены направления ее совершенствования с учетом зарубежного опыта и современных тенденций развития трудового права.

Ключевые слова: труд; работник; работодатель; трудовые права; судебная защита; внесудебная защита; трудовые споры; охрана трудовых прав; инспекция труда; примирительные процедуры; профсоюзы; БРИКС

Для цитирования: Долотина Р. Р. Способы защиты трудовых прав в отдельных странах БРИКС // Актуальные проблемы российского права. — 2026. — Т. 21. — № 4. — С. 183–197. — DOI: 10.17803/1994-1471.2026.185.4.183-197

Благодарности. Исследование выполнено в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030».

Methods of Protecting Labor Rights in Selected BRICS Countries

Regina R. Dolotina, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL), Moscow, Russian Federation
rdolotina@mail.ru

Abstract. The issue of protecting labor rights in the BRICS countries remains relevant due to differences in legal systems and approaches to resolving labor disputes. A comparison of national systems for protecting workers' rights in Russia, Brazil, India, China, and South Africa reveals both common trends and unique features due to historical, economic, and legal differences. The BRICS member states in question acknowledge the existence of two main

© Долотина Р. Р., 2026

* Долотина Регина Рашидовна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Российская Федерация, 125993
rdolotina@mail.ru

forms of protection, judicial and extra-judicial, but their organizational models and the relationship between them differ significantly. Brazil, India and South Africa have specialized labor courts, while Russia and China have not established such courts. Non-judicial mechanisms include the activities of labor inspectorates, trade unions, and alternative dispute resolution procedures, including conciliation, mediation and arbitration. Based on an analysis of the legislation and judicial practice of the BRICS countries under consideration, the strengths and weaknesses of national models were identified. Particular attention is given to the Russian system, with proposed areas for improvement taking into account international experience and modern trends in the development of labor law.

Keywords: labor; employee; employer; labor rights; judicial protection; extra-judicial protection; labor disputes; protection of labor rights; labor inspection; conciliation procedures; trade unions; BRICS

Cite as: Dolotina RR. Methods of Protecting Labor Rights in Selected BRICS Countries. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2026;21(4):183-197. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2026.185.4.183-197

Acknowledgements. The reported study was carried out as part of the strategic academic leadership program «Priority-2030».

Введение

В современном мире защита трудовых прав и свобод работника — одна из ключевых гарантий обеспечения достойных условий труда и соблюдения баланса интересов работника и работодателя. Это в полной мере актуально для России. Так, принцип баланса интересов сторон трудового договора признается конституционно-правовой ценностью и рассматривается Конституционным Судом РФ как основа регулирования трудовых отношений, включая вопросы судебной и внесудебной защиты¹. Между тем в странах БРИКС (например, Бразилии, России, Индии, Китае и Южно-Африканской Республике) регулирование трудовых правоотношений на практике сталкивается с аналогичными вызовами, в частности с фактами нарушения прав работников (неполной выплатой заработной платы, незаконными увольнениями, несоблюдением норм охраны труда и др.), что, несомненно, требует принятия эффективных мер защиты.

В теории права понятие «защита прав» рассматривается как совокупность юридических средств, с помощью которых обеспечиваются

восстановление нарушенных прав, пресечение правонарушений и реализация субъективных прав и законных интересов. В трудовой сфере этот комплекс приобретает свою специфику, обусловленную особенностями трудового правоотношения и особым положением работника как более уязвимой стороны. Защита носит инициативный характер: именно работник выбирает и запускает правовые механизмы для достижения надлежащего правового результата². Вместе с тем выбор работником способа защиты своих прав во многом предопределен отраслевыми особенностями трудового права. К ним можно отнести неравенство сторон (подчиненное положение работника по отношению к работодателю) и особую роль государства в контроле за соблюдением трудового законодательства. Между тем трудовое законодательство ряда стран БРИКС предусматривает специальный комплекс гарантий, облегчающих работнику защиту своих прав (например, в России это смещение бремени доказывания в спорах о незаконном увольнении на работодателя; данная позиция вытекает из практики Верховного Суда РФ³).

¹ Михальская А. О. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2023. С. 18–19.

² Степин А. Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. 2013. № 6. С. 39–45.

³ См.: п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6 ; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением

Значимую роль в обеспечении защиты трудовых прав и свобод в странах БРИКС играет деятельность Международной организации труда (далее — МОТ), последовательно акцентирующей внимание на необходимости гарантирования фундаментальных трудовых прав как ключевого условия устойчивого экономического развития и социальной справедливости. В государствах — участниках БРИКС приоритетными направлениями имплементации международно-правовых стандартов МОТ выступают обеспечение свободы объединения и права на ведение коллективных переговоров, ликвидация принудительного и детского труда, устранение дискриминации в сфере труда, а также создание безопасных и здоровых условий труда.

Несмотря на достигнутый прогресс в части ратификации конвенций МОТ, их применение в правовых системах стран БРИКС сопряжено с некоторыми трудностями, и одна из них — защита прав уязвимых категорий работников: лиц, занятых в неформальном секторе, трудящихся-мигрантов и женщин. В ответ на эти вызовы в рамках национальных правовых систем отдельных стран БРИКС формируются и внедряются специальные механизмы защиты трудовых прав, включающие институты инспекции труда, а также создаются специализированные трудовые суды, деятельность которых направлена на обеспечение эффективной реализации трудовых прав⁴.

В настоящее время наблюдается стремление многих государств найти баланс между судебным и досудебным урегулированием споров,

между индивидуальными и коллективными способами защиты. Для подтверждения этого тезиса обратимся к опыту ряда стран БРИКС.

Основная часть

Бразилия. В Бразилии действует специализированная судебная система трудовых судов (*Justiça do Trabalho*), сформированная еще в 1940-х гг., которая имеет три уровня. Так, есть судьи по трудовым делам (*Varas do Trabalho*), наделенные полномочиями по судебному разбирательству действий, которые вытекают из трудовых отношений по месту работы или жительства работника. Апелляции рассматриваются в региональных трудовых судах (*Tribunais Regionais do Trabalho*). Функции кассационной инстанции выполняет Верховный трудовой суд Бразилии (*Tribunal Superior do Trabalho*)⁵.

Особенностями бразильской модели защиты трудовых прав являются ее ориентация на досудебное примирение и применение медиации при разрешении споров. Местные судьи, рассматривающие трудовые споры, стремятся содействовать заключению мирового соглашения между сторонами. На любой стадии судебного процесса работник и работодатель могут начать переговоры о заключении мирового соглашения при посредничестве судьи.

В 2024 г. в Бразилии были преобразованы досудебные примирительные процедуры (*Reclamação Pré-Processual*)⁶. При трудовых судах стали создаваться центры примирения и меди-

трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2021. № 4 ; определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.07.2023 № 78-КГ23-16-КЗ (УИД 78RS0002-01-2021-005534-48) // СПС «КонсультантПлюс».

⁴ Promoting labour rights and reducing decent work deficits in the BRICS // International Labour Organization. March 2, 2023. URL: <https://www.ilo.org/resource/promoting-labour-rights-and-reducing-decent-work-deficits-brics> (дата обращения: 26.07.2025).

⁵ Оливейра Т. В. Структура судебной власти в Бразилии: уголовное преследование в свете недавних реформ Уголовно-процессуального кодекса (перевод профессора Н. Е. Крыловой) // Вестник Московского университета. Серия 11, Право. 2018. № 2.

⁶ The New Brazilian Labor Pre-Proceeding Claim // Mayer Brown Insights. URL: <https://www.mayerbrown.com/en/insights/publications/2024/04/the-new-brazilian-labor-pre-proceeding-claim> (дата обращения: 26.07.2025).

ации для урегулирования трудовых споров до начала судебного разбирательства⁷.

Значительную роль в Бразилии играет государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Инспекция труда при Министерстве труда и занятости (Ministério do Trabalho e Emprego, МТЕ) проводит проверки организаций, рассматривает жалобы работников и выдает предписания об устранении выявленных нарушений трудовых прав.

Несоблюдение норм трудового законодательства в Бразилии встречается нередко, из-за чего Инспекция труда ежегодно проводит большое число проверок. Так, в 2024 г. было проверено 135 935 организаций⁸. Таким образом, система инспекции и надзора позволяет своевременно выявлять и пресекать нарушения трудовых прав на ранней стадии и тем самым выступает важным элементом внесудебной защиты трудовых прав.

Отметим, что изменения, вносимые в законодательство Бразилии, регулярно ужесточают санкции за нарушения трудовых прав. В частности, в начале 2025 г. были повышены размеры штрафов за задержку выплаты заработной платы⁹.

Исторически трудовое законодательство отводило профсоюзам значительную роль в защите прав работников. На протяжении десятилетий в Бразилии действовала система обязательных профсоюзных взносов и жесткой отраслевой монополии: каждый работник обязан был состоять в одном профсоюзе по профессии или отрасли. Эта система, установленная Кодексом законов о труде (Consolidação das Leis do Trabalho), обе-

спечивала профсоюзам устойчивое финансирование и наделяла их полномочиями заключать коллективные договоры и соглашения (convenções coletivas, acordos coletivos), обязательные для всех работников соответствующей категории¹⁰.

Реформирование трудового законодательства в 2017 г. (Lei nº 13.467/2017)¹¹ радикально изменило эту модель: были отменены обязательные взносы. В результате финансовое положение профсоюзов ухудшилось, однако они по-прежнему активно участвуют в коллективных переговорах, в контроле за их соблюдением и в организации забастовок. Крупные отраслевые профсоюзы (CUT, Força Sindical и др.) используют забастовки как один из способов защиты интересов работников.

Несмотря на это, профсоюзы остаются востребованными в сферах с повышенными трудовыми рисками, таких как строительство и сельское хозяйство, где они представляют интересы работников в переговорах с работодателями и при рассмотрении трудовых споров¹². Одним из примеров судебной практики, отражающей защиту коллективных прав работников, являются решения Регионального трудового суда (TRT-8, Belém), принятые в 2024 г. по делам о массовых увольнениях: работодатели проводили сокращения численности работников без предварительных переговоров с профсоюзами. Суд признал такие действия нарушающими конституционные гарантии и требования трудового законодательства, а также противоречащими стандартам МОТ. Он пришел к выводу, что предварительные консультации с профсоюза-

⁷ Resolução n.º 377/CSJT, de 22 de março de 2024, Conselho Superior da Justiça do Trabalho // URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/231210> (дата обращения: 26.07.2025).

⁸ МТЕ. Relatório Anual da Inspeção do Trabalho — 2024. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) // URL: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/relatorios-anuais/relatorios/relatorio-anual-2024-1.pdf> (дата обращения: 26.07.2025).

⁹ URL: <https://www.deel.com/blog/brazil-pay-transparency/> (дата обращения: 26.07.2025).

¹⁰ ICLG: Employment & Labour Laws and Regulations — Brazil 2025 // URL: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/brazil> (дата обращения: 26.07.2025).

¹¹ Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 // URL: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm (дата обращения: 26.07.2025).

¹² Silva S., Campos A. Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012–2022): indicadores, contexto institucional e fatores determinantes. Brasília : IPEA, 2024 (Texto para Discussão; n. 2957). DOI: 10.38116/td2957-port.

ми являются обязательным этапом процедуры коллективных увольнений; их отсутствие влечет признание увольнений незаконными¹³.

Система защиты трудовых прав в Бразилии опирается не только на традиционные судебные и медиативные процедуры, но и на меры публичного воздействия. Среди них особое значение имеет наличие реестра работодателей, которые допустили эксплуатацию труда в условиях, аналогичных рабству (*Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (Lista Suja)*). Этот механизм регулируется нормативными актами МТЕ и формируется на основе итогов расследований Инспекции труда. Включение работодателя в список происходит после подтверждения фактов грубого нарушения трудового законодательства и сохраняется в течение двух лет, а это ограничивает его доступ к государственным кредитным линиям, усиливая превентивную функцию трудового законодательства¹⁴.

Обновления указанного реестра публикуются на официальном сайте МТЕ дважды в год. В апреле 2024 г. в этот список было включено 248 работодателей, среди которых предприятия сельского хозяйства, строительной отрасли, сферы производства древесного угля и сектора домашнего труда¹⁵. Такая мера направлена на повышение прозрачности и на укрепление защиты прав работников, особенно в секторах с высокой степенью неформальной занятости.

Россия. В Российской Федерации защита трудовых прав работников обеспечивается как судами общей юрисдикции, так и различными внесудебными органами. Конституция РФ гарантирует каждому право на судебную защиту своих прав (ст. 46) и право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров установленными законом способами (ч. 4 ст. 37). Трудовой кодекс РФ конкретизирует эти конституционные положения: ст. 352 относит к основным способам защиты трудовых прав судебную защиту наряду с самозащитой, профсоюзной защитой и государственным контролем (надзором). Однако сохраняется ряд проблем, связанных с ограниченностью превентивных мер и необходимостью их адаптации к новым социально-экономическим условиям. В частности, распространение платформенной занятости обостряет проблему разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений, что требует обновления системы гарантий защиты трудовых прав с учетом современных экономических реалий¹⁶.

В России, в отличие от Бразилии и ЮАР, отсутствует система отдельных трудовых судов. Споры, вытекающие из трудовых отношений, рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства. При этом российское трудовое законодательство предусматривает возможность обращения и в специальные досудебные органы для отдельных категорий дел. Так, в организациях могут

¹³ *Borges D., Neto F., Zapata S.* A situação da dispensa coletiva no Brasil face à exigência da prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores // Revista TRT 8ª Região. Belém. 2024. Vol. 57. Núm. 113. P. 31–57. URL: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/revista/trt8-revista_113_-_pag-31-57_-_a_situacao_da_dispensa_coletiva_no_brasil_face_a_exigencia_da_previa_negociacao_com_o_sindicato_representante_dos_trabalhadores_.pdf (дата обращения: 26.07.2025).

¹⁴ Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Cadastro de empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à de escravo (Lista Suja) // URL: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/trabalho-escravo-e-trafficode-pessoas/cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-de-escravolistasuja/> (дата обращения: 26.07.2025).

¹⁵ МТЕ atualiza o Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão // Brazil — Governo Federal. 05.04.2024. URL: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Abril/mte-atualiza-o-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao> (дата обращения: 26.07.2025).

¹⁶ *Черных Н. В.* Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости // Актуальные проблемы российского права. 2023. № 12. С. 104–113.

создаваться комиссии по трудовым спорам, упрощающие и ускоряющие восстановление нарушенных индивидуальных трудовых прав. Однако в настоящее время такие комиссии созданы далеко не во всех организациях, и значительная часть трудовых споров сразу передается в суд.

Коллективные трудовые споры представляют собой споры неискового характера, возникающие по вопросам установления или изменения условий труда. Их рассмотрение носит претензионный характер. В соответствии со ст. 401 и 402 ТК РФ обязательной стадией является деятельность примирительной комиссии, формируемой сторонами на паритетной основе и рассматривающей спор в течение трех дней (на локальном уровне социального партнерства) либо пяти дней (на иных уровнях социального партнерства). Если согласие не достигнуто, стороны могут привлечь посредника (ст. 403 ТК РФ) либо обратиться в трудовой арбитраж, создаваемый совместно сторонами и государственным органом (ст. 404 ТК РФ).

Обращение работника в суд — один из наиболее действенных способов восстановить нарушенное право. Российское законодательство максимально облегчает доступ работников к правосудию. Так, иски, связанные с трудовыми отношениями, не облагаются государственной пошлиной. Работник вправе подать иск в суд по месту своего жительства или работы. Сроки давности по большинству трудовых споров составляют три месяца с момента нарушения (по спорам об увольнении — один месяц; в случае невыплаты заработной платы или других выплат — один год); при этом пропуск срока может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин.

В России эффективность судебной защиты трудовых прав обеспечивается возможностью бесплатного обращения в суд, стремлением судов в большинстве случаев вставать на сторону работника и возможностью быстрого ис-

полнения судебных решений¹⁷. Статистические данные подтверждают высокую результативность судов по трудовым спорам. В 2024 г. российские суды общей юрисдикции рассмотрели 101 328 дел. Из них исковые требования удовлетворены в 86 531 деле (около 85 %); отказано в удовлетворении по 14 793 делам (около 15 %)¹⁸. Такие значения свидетельствуют о том, что судебная защита в России работает как эффективный механизм восстановления нарушенных трудовых прав.

Помимо судов, в России действует государственный контроль (надзор) в сфере труда. Обеспечивается также профсоюзная защита трудовых прав. Российские профсоюзы юридически наделены широкими полномочиями (вплоть до права представлять работников в суде, участвовать в проверках инспекции труда и т.д.), но фактическое влияние профорганизаций существенно варьируется от отрасли к отрасли и от предприятия к предприятию. Во многих организациях создание профсоюза носит формальный характер, а общий уровень активности его членов невысок. Тем не менее развитие профсоюзного движения и укрепление его позиций рассматриваются как резерв для повышения эффективности защиты трудовых прав.

Государственная инспекция труда, являясь структурным подразделением Федеральной службы по труду и занятости (Роструд), наделена широкими полномочиями в сфере обеспечения соблюдения трудового законодательства. Основные направления ее деятельности — рассмотрение жалоб, проведение проверок, участие в расследованиях несчастных случаев на производстве, вынесение обязательных для исполнения предписаний, привлечение работодателей к административной ответственности, а также правовое информирование сторон трудовых отношений. Меры, принятые органами государственного контроля (надзора), способствуют снижению числа нарушений в сфере оплаты труда и условий работы. Так, в 2024 г. уровень

¹⁷ Снежко О. А. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Трудовое право. 2007. № 9. С. 15–21.

¹⁸ Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2024 г. // URL: <https://cdep.ru/index.php?id=79&item=8942> (дата обращения: 29.07.2025).

смертельного травматизма на производстве снижен до показателя 1,59 на 100 000 занятых¹⁹.

С 1 января 2025 г. в России действует общедоступный федеральный реестр работодателей, уличенных в нелегальной занятости. Его формирует Роструд. Работодателя вносят в указанный реестр в случае уклонения от оформления трудового договора либо подмены его гражданско-правовым. На июль 2025 г. в данный реестр включено более 240 работодателей²⁰; в основном это индивидуальные предприниматели. Стоит отметить, что такой реестр стал первым публичным инструментом контроля трудовых нарушений. Его преимущества заключаются в обеспечении прозрачности рынка труда, в возможности соискателей проверить репутацию работодателя, а также в автоматическом исключении сведений через один год, что обеспечивает актуальность данных. Ключевой недостаток этого реестра связан с ограниченным охватом нарушений. В частности, в него не включаются факты невыплаты заработной платы и нарушений требований охраны труда.

Индия. В Индии сложилась многоуровневая система разрешения трудовых споров²¹, которая начала формироваться еще во времена британского колониального правления. Это трудовые суды (labour courts) и трибуналы по трудовым спорам (промышленные трибуналы (industrial tribunals))²², национальные трибуналы (national tribunals), а также вспомогательные структуры — рабочие комитеты (works committees), примирители (conciliation officers) и советы по примирению (boards of conciliation)²³.

Данные органы рассматривают трудовые споры по особой процедуре вне рамок общей гражданской судебной системы. Трудовым су-

дам в Индии подсудны индивидуальные трудовые споры о неправомерном увольнении, невыплате пособий, нарушении условий труда. Промышленные трибуналы разрешают более сложные дела, включая коллективные трудовые споры (затрагивающие группы работников или профсоюзы), а также вопросы, касающиеся условий и оплаты труда в масштабах предприятия или отрасли (тарифные ставки, премии, режим работы и т.п.). Национальные трибуналы являются квазисудебными учреждениями, создаваемыми органами государственной власти для разрешения конкретных видов трудовых споров, в частности связанных с дискриминацией, вопросами занятости.

Наличие параллельной системы специализированной (квазисудебной) юстиции отражает стремление вывести трудовые споры из перегруженной общей судебной системы и поручить их рассмотрение специализированным органам.

Важнейшая особенность индийской модели — наличие обязательной досудебной стадии примирения. В соответствии с Кодексом о промышленных отношениях 2020 г. стороны каждого трудового конфликта, особенно коллективного, должны сначала пройти процедуру примирения (conciliation) с участием назначенного государством посредника²⁴.

Рабочий комитет — постоянно действующий орган на предприятии с 100 и более работниками, обеспечивающий взаимодействие сторон и урегулирование разногласий. Совет по примирению — временный орган, создаваемый для разрешения возникших трудовых споров (ст. 3, 5, 13 Закона о промышленных спорах 1947 г.). Суды, выявив возможность досудеб-

¹⁹ Основные итоги охраны труда в России за 2024 г. // URL: <https://journal.ecostandard.ru/ot/kontekst/okhrana-truda-v-Rossii-osnovnye-itogi-2024-goda/> (дата обращения: 29.07.2025).

²⁰ URL: https://rostrud.gov.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=20446 (дата обращения: 29.07.2025).

²¹ Industrial Disputes Act, 1947 // India Code. URL: https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/17112/1/the_industrial_disputes_act.pdf (дата обращения: 27.07.2025).

²² URL: <https://www.rivermate.com/guides/india/dispute-resolution> (дата обращения: 27.07.2025).

²³ *Беликова К. М.* Разрешение трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере России, Индии и ЮАР // Право и политика. 2016. № 2. С. 257. DOI: 10.7256/1811-9018.2016.2.16846.

²⁴ The Industrial Relations Code, 2020 (India) // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ir_gazette_of_india.pdf (дата обращения: 27.07.2025).

ного урегулирования, вправе передать дело на разрешение в рамках альтернативных процедур (alternative dispute resolution (ADR)) — примирения, медиации, арбитража, производства в народных судах (lok adalat)²⁵, переговоров и др.; это позволяет завершить конфликт без продолжения судебного процесса²⁶.

В системе защиты трудовых прав Индии важную роль играют инспекции труда, контролирующие соблюдение законодательства о заработной плате, занятости и охране труда. С 2015 г. ими проводится случайный отбор предприятий для проверок, результаты которых размещаются на портале Министерства труда и занятости Индии (Shram Suvidha)²⁷. Координацию деятельности трудовых инспекций осуществляет Центральное аналитическое подразделение (Central Analysis & Intelligence Unit), определяющее приоритет проверок по степени серьезности нарушений²⁸. Несмотря на расширение функций инспекций труда и цифровизацию, их эффективность крайне ограничена масштабом неформальной занятости в стране²⁹.

Индийская система защиты трудовых прав сохраняет проблематику длительности рассмотрения споров, обусловленную значительной нагрузкой на соответствующие органы и сложностью процедур³⁰. Принятый в 2020 г. Кодекс о промышленных отношениях систематизировал прежнее законодательство — сохранил обязательное примирение и специализированные

суды, но одновременно установил 45-дневный срок для примирения, внедрил электронные регистры и упростил процессуальные механизмы. Повышение порога численности работников для увольнений без согласования с органами государственной власти с 100 до 300 обеспечило большую гибкость регулирования, но вызвало критику профсоюзов как мера, ослабляющая гарантии занятости.

Важно отметить, что Индия сохраняет особый институциональный механизм разрешения споров — комбинацию трудовых судов (трибуналов) и обязательного примирения. Он отличается от моделей России и Китая, но близок к подходам Бразилии и ЮАР.

Анализ судебной практики свидетельствует о значимости деятельности профсоюзов для защиты прав работников. Показателен трудовой спор, рассмотренный Верховным судом Индии в начале 2025 г., между профсоюзом Продовольственной корпорации Индии (Food Corporation of India (FCI)) и ее руководством. Профсоюз оспаривал действия работодателя, который более 20 лет использовал труд работников на постоянной основе, заключая с ними последовательно срочные трудовые договоры; по мере истечения каждого договора трудовые отношения прекращались, а вопрос о заключении нового договора оставался открытым. После истечения срока очередных трудовых договоров профсоюз обратился в промышленный

²⁵ Ёдгоров Х. Альтернативные механизмы разрешения споров. Обзор зарубежного опыта. Ташкент, 2017. С. 48. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/uz/un_uzb_Alternative_dispute_resolution_mechanisms_rus.pdf (дата обращения: 27.07.2025).

²⁶ Беликова К. М. Указ. соч. С. 258.

²⁷ Transparent Central Labour Inspection Scheme... // Labour Bureau, Ministry of Labour & Employment. URL: <https://labour.gov.in/transparent-central-labour-inspection-scheme-random-inspection-units> (дата обращения: 27.07.2025).

²⁸ Setting up of Central Analysis & Intelligence Unit... // Labour Bureau, Ministry of Labour & Employment. URL: <https://labour.gov.in/sites/default/files/53aa9e15d08f7inspectionscheme.pdf> (дата обращения: 27.07.2025).

²⁹ По данным МОТ, доля неформального сектора составляет около 90 % от общей занятости, что значительно превышает региональные и мировые показатели. См.: Innovative approaches to formalization in Asia and the Pacific: Background report to ILO Asia and the Pacific Tripartite Regional Knowledge Sharing Forum. Geneva : ILO, 2025. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/Innovative-approaches-formalization-goar-2025.pdf> (дата обращения: 27.07.2025).

³⁰ См.: Яковлев П. Ю. Организация и деятельность судебной власти в Республике Индия : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2019. С. 104.

трибунал, который постановил восстановить работников в должности и выплатить им компенсацию за вынужденный прогул. Верховный суд Индии оставил это решение без изменения, указав, что работодатель, допустивший фактическое выполнение постоянной работы при формальном оформлении срочных договоров, не может ссылаться на их срочный характер для оспаривания правомерности восстановления и выплаты компенсаций. Сходная правовая позиция отражена в практике Верховного Суда РФ: многократное заключение срочных договоров при фактической постоянной работе нарушает положения ст. 58 и 59 ТК РФ, в связи с чем срочный трудовой договор подлежит переключению в бессрочный, а работник — восстановлению с выплатой среднего заработка за время вынужденного прогула³¹.

В Индии значительная часть индивидуальных трудовых споров разрешается на досудебной стадии. Институциональная модель, основанная на государственном примирении и деятельности квазисудебных органов, снижает частоту забастовок и судебных тяжб, но способы защиты трудовых прав остаются процедурно сложными, затянутыми и преимущественно ориентированными на формальный сектор, маргинализируя сотни миллионов занятых в неформальной экономике.

Китай. Китайская Народная Республика выстроила разветвленную, многоуровневую систему органов по рассмотрению трудовых споров, которая включает административные и судебные элементы. Так, урегулирование трудовых споров основывается на сочетании посредничества (медиации), арбитража и судебного производства.

Трудовые споры в КНР — это споры, связанные с трудоустройством, заключением, испол-

нением и расторжением трудовых договоров, оплатой труда, социальным обеспечением, охраной труда, временем отдыха, а также компенсацией вреда здоровью. Анализ практики Верховного народного суда КНР подтверждает, что к трудовым спорам относятся и те, которые возникают при оказании услуг по занятости. Так, в одном из дел 2024 г. суд квалифицировал отношения работника и организации, привлеченной через посредника по найму, как фактические трудовые и признал возникший конфликт трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке, который установлен законодательством³². Аналогичный подход прослеживается и в российской судебной практике: при установлении признаков фактических трудовых отношений гражданско-правовой договор подлежит переключению в трудовой с применением всех правовых последствий, предусмотренных трудовым законодательством³³.

Первоначально трудовой спор в Китае может быть рассмотрен комиссией по посредничеству, создаваемой на уровне работодателя и включающей представителей работников, работодателя и профсоюза. Достигнутое мировое соглашение в этом случае становится обязательным для сторон.

При отсутствии согласия на стадии медиации одна из сторон может передать спор в арбитражную комиссию по трудовым спорам, формируемую из представителей государственных органов в сфере труда, профсоюзов и работодателей. Председатель комиссии — представитель государственного органа. Стоит отметить, что этап медиации сторонами может быть пропущен. Заявление в арбитраж подается в течение 60 дней с момента возникновения спора; решение принимается в тот же срок. Если стороны не

³¹ См., например: определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.08.2023 № 78-КГ23-19-КЗ (УИД 78RS0019-01-2020-013277-55) // СПС «КонсультантПлюс».

³² См.: SPC Releases Typical Labor Dispute Cases // China Justice Observer. August 14, 2024. URL: <https://www.chinajusticeobserver.com/a/spc-releases-typical-labor-dispute-cases>; Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС // Lex russica. 2025. Т. 78. № 5. С. 61–62. DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067.

³³ Абз. 3 п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

согласны с таким решением или оно не исполняется добровольно, допускается обращение в народный суд в течение 15 дней после его получения³⁴.

Обращение непосредственно в суд по трудовому спору возможно лишь после рассмотрения дела в арбитраже³⁵. Такой порядок был установлен еще в 1993 г., а в 2008 г. Закон КНР «О медиации и арбитраже трудовых споров» окончательно закрепил правило о том, что иск работника не может быть принят судом без предварительного прохождения спора через трудовой арбитраж. Но есть исключения. Так, по делам о выплате заработной платы, компенсации при трудовом увечье, выходных пособий или возмещений, если их сумма не превышает 12-кратный размер местной минимальной месячной оплаты, а также по спорам, касающимся рабочего времени, отдыха, отпусков и социального страхования, которые связаны с национальными нормами, арбитражные решения являются окончательными и не подлежат обжалованию в суде (ст. 47). При этом закон предусматривает, что по данным категориям споров у работника сохраняется право обратиться в суд в течение 15 дней после получения решения, тогда как работодатель лишен такого права. Кроме того, допускается добровольное проведение медиации на любом этапе до вынесения арбитражного или судебного решения (ст. 5). Арбитражные процедуры проводятся бесплатно, а судебные издержки минимальны, и их возмещение нередко возлагается на проигравшую сторону.

Таким образом, китайская модель предполагает обязательное досудебное урегулирование и позволяет решить большинство споров, не доводя дело до народного суда. В итоге лишь

сложные случаи доходят до разбирательства в суде.

Несмотря на развитую сеть внесудебных органов, Китай не имеет единого закона о коллективных трудовых спорах. Это приводит к разрозненности правоприменительной практики: сходные споры могут разрешаться по-разному в различных регионах, а процедуры зависят от локальных актов и от практики арбитражных комиссий³⁶.

Характерными особенностями рассмотрения трудовых споров в Китае являются их многоступенчатость (медиация — арбитраж — суд) и длительность. Пример — дело работников предприятия Xi'an Hualian Leather Industrial Co, вынесение решения по которому растянулось на 10 лет (2006–2016 гг.). Девять работников оспаривали законность их исключения из штата организации, и суд в итоге удовлетворил требования восьми из них³⁷. В России период рассмотрения таких споров значительно короче: закон предусматривает месячный срок для обращения в суд по спорам об увольнении (ст. 392 ТК РФ). При этом решения о восстановлении на работе подлежат немедленному исполнению (ст. 211 ГПК РФ).

В КНР существует система административного контроля за соблюдением трудовых прав. Органы Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения осуществляют надзор и проводят инспекции на предприятиях. В Китае, в отличие от многих стран, трудовые инспекции обладают и квазиправоохранительными функциями. Так, за грубые нарушения трудового законодательства (например, за систематическую невыплату заработной платы мигрантам) возможно уголовное преследование в отношении недобросовестных работодателей. Приори-

³⁴ Бутусова Е. С., Базыкин А. Е., Казаков С. О. Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / отв. ред. М. О. Буянова. М. : Юрайт, 2025. С. 165–166.

³⁵ Labour Dispute Mediation and Arbitration Law of the People's Republic of China (Order No. 80, 2007) // URL: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/78743/CHN78743%20Eng.pdf> (дата обращения: 26.07.2025).

³⁶ Chi W., Ji Y., Huang W. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in China // Mediation in Collective Labor Conflicts / ed. by M. Euwema, F. Medina, A. García, E. Pender. Cham : Springer, 2019. P. 287–302. DOI: 10.1007/978-3-319-92531-8_17.

³⁷ URL: <https://news.sina.com.cn/c/2006-04-24/00148770924s.shtml> (дата обращения: 27.07.2025).

тетными направлениями работы инспекторов являются контроль выплаты зарплаты (особенно перед китайским Новым годом, когда фиксируется всплеск жалоб на задержки выплат) и контроль соблюдения норм рабочего времени, охраны труда и социальных гарантий. Инспекторы активно используют современные технологии. Так, запущены удобные онлайн-платформы для подачи жалоб, ведутся электронные базы данных нарушителей. В результате государственная инспекция в КНР стала более эффективной, а ее деятельность — более прозрачной. Высокое качество ее работы обеспечивают оперативность реакции на нарушения, повсеместное применение цифровых инструментов и полномочия, позволяющие вводить строгие санкции вплоть до уголовной ответственности.

Профсоюзы в Китае формально есть в большинстве крупных организаций. Они объединены во Всекитайскую федерацию профсоюзов (All-China Federation of Trade Unions), которая фактически является частью государственной системы. Профсоюзы скорее выполняют посредническую роль между работниками и администрацией, чем выступают самостоятельными защитниками прав трудящихся. При всех ограничениях, однако, профсоюзы способны защищать работников в рамках дозволенного (например, организуя кампании по выплате долгов по зарплате и участвуя в примирительных комиссиях при организациях). Китайская модель делает упор на предупреждение конфликтов и на их скорейшее урегулирование на локальном уровне.

Сильными сторонами китайской системы являются ее гибкость и ориентация на быстрые внесудебные решения, слабыми — ограниченность реальной независимости профсоюзов и потенциальное подавление открытых протестов.

Южно-Африканская Республика. В ЮАР действует одна из наиболее развитых систем защиты трудовых прав на Африканском континенте. Конституция (ст. 23) гарантирует право каждого на справедливые трудовые отношения, право создавать профсоюзы и бастовать³⁸. Базовый законодательный акт — Закон о трудовых отношениях (Labour Relations Act) 1995 г., который вместе с поправками сформировал современную институциональную модель. В ЮАР, как и в Бразилии и Индии, созданы специализированные трудовые суды, соответствующие по статусу Высокому суду ЮАР³⁹.

В стране действуют специализированные трудовые суды (Labour Courts) и Трудовой апелляционный суд (Labour Appeal Court), обладающие исключительной юрисдикцией по трудовым спорам. В отдельных случаях, если затронуты конституционные права, возможен пересмотр решений в Конституционном суде ЮАР. В частности, 6 июля 2021 г. Конституционный суд ЮАР уточнил принципы компенсации при восстановлении на работе: если уволенный работник вскоре трудоустроился на новое место, работодатель обязан лишь компенсировать разницу в доходах, а не выплачивать полную заработную плату за весь период отсутствия⁴⁰. В российской практике вопрос оплаты вынужденного прогула при восстановлении на работе регулируется ч. 2 ст. 394 ТК РФ. Согласно позиции Верховного Суда РФ, при определении размера компенсации не учитывается заработная плата, полученная работником у другого работодателя в период вынужденного прогула⁴¹. Однако судебная практика в российских субъектах неоднородна: одни суды прибегают к буквальному толкованию ТК РФ и присуждают полную компенсацию, а другие пытаются учитывать принципы соразмерности и экономической

³⁸ Constitution of the Republic of South Africa, 1996 // URL: <https://www.gov.za/documents/constitution-republic-south-africa-1996> (дата обращения: 27.07.2025).

³⁹ Комлев Е. Ю., Конюхов В. В. Правовые основы организации судебной системы в Южно-Африканской Республике // Образование. Наука. Научные кадры. 2024. № 3. С. 29–33.

⁴⁰ Maroveke v. Talane N.O. and Others (CCT 187/20) [2021] ZACC 20 // URL: <https://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2021/20.html> (дата обращения: 27.07.2025).

⁴¹ Абз. 4 п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

обоснованности выплат, уменьшая их при доказанном трудоустройстве работника⁴².

Ключевую роль в южноафриканской модели играет независимый квазисудебный орган — Комиссия по примирению, медиации и арбитражу (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, ССМА), созданная в 1995 г. Она обеспечивает первичное урегулирование большинства индивидуальных трудовых споров. Процесс начинается с примирения (до 30 дней). Статистические данные показывают высокую эффективность этой стадии. Уровень урегулирования трудовых споров на стадии примирения составляет около 75 %⁴³.

Если примирение сторон не удалось, ССМА переходит к арбитражу — к разбирательству, по итогам которого выносится решение, исполнение которого является для сторон обязательным (оно может быть обжаловано в трудовом суде лишь по ограниченным основаниям). Только наиболее сложные дела доходят до суда после ССМА, что существенно снижает нагрузку на судебную систему и ускоряет разрешение конфликтов.

Функции государственного контроля за соблюдением трудового законодательства возложены на Министерство занятости и труда (Department of Employment and Labour), в структуре которого действует особое подразделение — Inspection and Enforcement Services, выполняющее функции трудовой инспекции⁴⁴. Оно обеспечивает исполнение основных актов —

Закона об основных условиях труда⁴⁵ и Закона о гигиене и безопасности труда⁴⁶, контролируя вопросы оплаты труда, рабочего времени, условий и безопасности труда. Названное подразделение рассматривает жалобы, проводит расследования и при необходимости передает материалы в трудовой суд. Оно также консультирует по вопросам трудового права, проводит профилактические кампании и принимает меры — выдает обязательные предписания, выписывает штрафы и даже приостанавливает деятельность предприятий при грубых нарушениях. За особо тяжкие нарушения правил охраны труда предусмотрена уголовная ответственность.

Южно-Африканская Республика характеризуется высокой профсоюзной активностью. Крупнейшая конфедерация — Congress of South African Trade Unions (COSATU) — объединяет около 1,8 млн членов, что составляет примерно 29 % от общей численности занятых в стране⁴⁷. COSATU способствует иницированию коллективных переговоров, предупреждая конфликты. Это существенно снижает количество трудовых споров и уменьшает нагрузку на судебную систему⁴⁸.

Заключение

На основании компаративного анализа можно сделать следующие выводы.

⁴² Головина С. Ю., Белозёрова К. А. Оплата вынужденного прогула: способ защиты работника или мера наказания работодателя? // Российский юридический журнал. 2023. № 5. С. 112–118.

⁴³ Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration. Annual Report 2023/24. URL: <https://www.ccma.org.za/wp-content/uploads/2024/10/CCMA-Annual-Report-2023.2024-1.pdf> (дата обращения: 26.07.2025).

⁴⁴ Department of Employment and Labour, Inspection and Enforcement Services // URL: <https://www.labour.gov.za/about-us/ministry/pages/ies0320-7398.aspx> (дата обращения: 26.07.2025).

⁴⁵ Basic Conditions of Employment Act, 1997 (BCEA) // Government of South Africa. URL: <https://www.gov.za/documents/basic-conditions-employment-act> (дата обращения: 26.07.2025).

⁴⁶ Occupational Health and Safety Act, 1993 (OHSA) // Government of South Africa. URL: <https://www.gov.za/documents/occupational-health-and-safety-act> (дата обращения: 26.07.2025).

⁴⁷ South Africa trade fact sheet / Trade unions, Trade and AfCFTA. Congress of South African Trade Unions, October 2024 // URL: https://lrs.org.za/wp-content/uploads/2024/11/South-Africa-Trade-Fact-Sheet.pdf?utm_source (дата обращения: 26.07.2025). P. 10.

⁴⁸ Integrated approaches for formalization in Asia and the Pacific: Background report to ILO Asia and the Pacific Tripartite Regional Knowledge Hub / International Labour Organization. Geneva : ILO, 2021. URL: <https://doi.org/10.54394/XOSQ7112> (дата обращения: 26.07.2025).

Во-первых, рассмотренные страны БРИКС признают важность как судебных, так и внесудебных способов защиты трудовых прав. При этом в некоторых государствах явно прослеживается тенденция к расширению и в ряде случаев к обязательному применению досудебных процедур урегулирования трудовых споров (Индия, Китай и Бразилия), что демонстрирует эффективность примирительных механизмов.

Во-вторых, формирование специализированных органов по трудовым спорам способствует более качественному и быстрому рассмотрению дел. Там, где созданы отдельные трудовые суды или трибуналы (Бразилия, Индия и ЮАР), накоплен позитивный опыт узкой специализации судей.

В-третьих, коллективная защита через профсоюзы играет существенную роль, особенно в странах с высокой профсоюзной организацией (ЮАР, Индия и Бразилия). В таких юрисдикциях многие конфликты разрешаются еще на этапе переговоров, не перерастая в трудовые споры.

В-четвертых, государственный контроль (надзор) рассматривается как необходимый элемент защиты трудовых прав, однако его эффективность коррелирует с политической волей и с возможностью применения самых разных механизмов. Китай и ЮАР демонстрируют примеры жесткого контроля и введения существенных санкций против недобросовестных работода-

телей, тогда как России и Индии имеет смысл существенно их усилить.

Сравнительный анализ свидетельствует, что российские способы защиты трудовых прав характеризуются высокой степенью нормативной детализации и обеспечивают комплексные гарантии — от эффективной судебной защиты до участия профсоюзов и реализации функций государственного контроля (надзора). При этом есть направления для развития: это расширение спектра превентивных инструментов, повышение результативности инспекционных процедур, совершенствование примирительных и досудебных механизмов (включая возможность их обязательного применения для отдельных категорий трудовых споров) и развитие инструментов публичного мониторинга нарушений.

Реализация предложенных мер позволит сформировать в России более гибкий и надежный механизм защиты трудовых прав, соответствующий как конституционным принципам социальной справедливости, так и передовому международному опыту. Такой комплексный подход, опирающийся на передовые практики стран БРИКС, укрепит гарантии трудовых прав российских граждан и повысит качество правоприменения в сфере труда, а в глобальном смысле он послужит развитию гражданского общества и правового государства.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Батусова Е. С., Базыкин А. Е., Казаков С. О. Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / отв. ред. М. О. Буянова. — М. : Юрайт, 2025. — 172 с.
2. Беликова К. М. Разрешение трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере России, Индии и ЮАР // Право и политика. — 2016. — № 2. — С. 257–265. — DOI: 10.7256/1811-9018.2016.2.16846.
3. Головина С. Ю., Белозёрова К. А. Оплата вынужденного прогула: способ защиты работника или мера наказания работодателя? // Российский юридический журнал. — 2023. — № 5. — С. 112–118.
4. Ёдгоров Х. Альтернативные механизмы разрешения споров. Обзор зарубежного опыта. — Ташкент, 2017. — 216 с. — URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/uz/un_uzb_Alternative_dispute_resolution_mechanisms_rus.pdf.
5. Комлев Е. Ю., Конюхов В. В. Правовые основы организации судебной системы в Южно-Африканской Республике // Образование. Наука. Научные кадры. — 2024. — № 3. — С. 29–33.
6. Михальская А. О. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российский и зарубежный опыт правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2023. — 195 с.

7. Оливейра Т. В. Структура судебной власти в Бразилии: уголовное преследование в свете недавних реформ Уголовно-процессуального кодекса (перевод профессора Н. Е. Крыловой) // Вестник Московского университета. Серия 11, Право. — 2018. — № 2.
8. Снежко О. А. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Трудовое право. — 2007. — № 9. — С. 15–21.
9. Степин А. Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. — 2013. — № 6. — С. 39–45.
10. Черных Н. В. Трансформация труда как объекта общественных отношений и распространение нетипичных форм занятости // Актуальные проблемы российского права. — 2023. — № 12. — С. 104–113.
11. Шестерякова И. В., Шестеряков И. А. К вопросу о правовом регулировании труда работников онлайн-платформ в странах БРИКС // Lex russica. — 2025. — Т. 78. — № 5. — С. 54–67. — DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067.
12. Яковлев П. Ю. Организация и деятельность судебной власти в Республике Индия : дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2019. — 185 с.
13. Borges D., Neto F., Zapata S. A situação da dispensa coletiva no Brasil face à exigência da prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores // Revista do TRT 8ª Região. Belém. — 2024. — Vol. 57. — Núm. 113. — P. 31–57. — URL: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/revista/trt8-revista_113_-_pag-31-57_-_a_situacao_da_dispensa_coletiva_no_brasil_face_a_exigencia_da_previa_negociacao_com_o_sindicato_representante_dos_trabalhadores_.pdf.
14. Chi W., Ji Y., Huang W. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in China // Mediation in Collective Labor Conflicts / ed. by M. Euwema, F. Medina, A. García, E. Pender. — Cham : Springer, 2019. — P. 287–302. — DOI: 10.1007/978-3-319-92531-8_17.
15. Silva S., Campos A. Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012–2022): indicadores, contexto institucional e fatores determinantes. — Brasília : IPEA, 2024. — 58 p. (Texto para Discussão; n. 2957). — DOI: 10.38116/td2957-port.

Материал поступил в редакцию 6 августа 2025 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Batusova E. S., Bazykin A. E., Kazakov S. O. Mezhdunarodnoe i zarubezhnoe trudovoe pravo: uchebnik dlya vuzov / otv. red. M. O. Buyanova. — М.: Yurayt, 2025. — 172 s.
2. Belikova K. M. Razreshenie trudovykh sporov s uchastiem inostrannogo elementa v stranakh BRIKS na primere Rossii, Indii i YuAR // Pravo i politika. — 2016. — № 2. — С. 257–265. — DOI: 10.7256/1811-9018.2016.2.16846.
3. Golovina S. Yu., Belozerova K. A. Oplata vynuzhdenного progula: sposob zashchity rabotnika ili mera nakazaniya rabotodatel'ya? // Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal. — 2023. — № 5. — С. 112–118.
4. Edgorov Kh. Alternativnyye mekhanizmy razresheniya sporov. Obzor zarubezhного opyta. — Tashkent, 2017. — 216 s. — URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/uz/un_uzb_Alternative_dispute_resolution_mechanisms_rus.pdf.
5. Komlev E. Yu., Konyukhov V. V. Pravovyye osnovy organizatsii sudebnoy sistemy v Yuzhno-Afrikanskoй Respublike // Obrazovanie. Nauka. Nauchnye kadry. — 2024. — № 3. — С. 29–33.
6. Mikhalskaya A. O. Rastorzhenie trudovogo dogovora po initsiative rabotodatel'ya: rossiyskiy i zarubezhный opyt pravovogo regulirovaniya: dis. ... kand. yurid. nauk. — М., 2023. — 195 s.
7. Oliveyra T. V. Struktura sudebnoy vlasti v Brazili: ugovolnoe presledovanie v svete nedavnykh reform Ugolovno-protsessualного kodeksa (perevod professora N. E. Krylovoy) // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 11, Pravo. — 2018. — № 2.
8. Snezhko O. A. Problemy sudebnoy zashchity trudovykh prav // Trudovoe pravo. — 2007. — № 9. — С. 15–21.
9. Stepin A. B. Spособy zashchity trudovykh prav // Sovremennoe pravo. — 2013. — № 6. — С. 39–45.

10. Chernykh N. V. Transformatsiya truda kak obekta obshchestvennykh otnosheniy i rasprostranenie netipichnykh form zanyatosti // Aktual'nye problemy rossijskogo prava. — 2023. — № 12. — S. 104–113.
11. Shesteryakova I. V., Shesteryakov I. A. K voprosu o pravovom regulirovanii truda rabotnikov onlayn-platform v stranakh BRIKS // Lex russica. — 2025. — T. 78. — № 5. — S. 54–67. — DOI: 10.17803/1729-5920.2025.222.5.054-067.
12. Yakovlev P. Yu. Organizatsiya i deyatelnost sudebnoy vlasti v Respublike Indiya: dis. ... kand. jurid. nauk. — M., 2019. — 185 s.
13. Borges D., Neto F., Zapata S. A situação da dispensa coletiva no Brasil face à exigência da prévia negociação com o sindicato representante dos trabalhadores // Revista do TRT 8ª Região. Belém. — 2024. — Vol. 57. — Núm. 113. — P. 31–57. — URL: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/revista/trt8-revista_113_-_pag-31-57_-_a_situacao_da_dispensa_coletiva_no_brasil_face_a_exigencia_da_previa_negociacao_com_o_sindicato_representante_dos_trabalhadores_.pdf.
14. Chi W., Ji Y., Huang W. Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in China // Mediation in Collective Labor Conflicts / ed. by M. Euwema, F. Medina, A. García, E. Pender. — Cham: Springer, 2019. — P. 287–302. — DOI: 10.1007/978-3-319-92531-8_17.
15. Silva S., Campos A. Filiação sindical de trabalhadores no Brasil (2012–2022): indicadores, contexto institucional e fatores determinantes. — Brasília: IPEA, 2024. — 58 p. (Texto para Discussão; n. 2957). — DOI: 10.38116/td2957-port.