

ВАРИАТИВНАЯ ПРИРОДА ДУАЛИЗМА СОВРЕМЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА (ИССЛЕДОВАНИЕ НА ПРИМЕРЕ СТРАН, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВОПОЛОЖНИКАМИ БРИКС)

Абдуллаев Эльшан Эльшад оглы

кандидат юридических наук, научный консультант

ООО «Образовательные системы», Москва

elshanabdullaevmsu@gmail.com

THE VARIABLE NATURE OF THE DUALISM OF MODERN LABOR LAW (A STUDY ON THE EXAMPLE OF BRICS FOUNDING COUNTRIES)

E. Abdullaev

Summary. The purpose of this article is to study the variable nature of the dualism of labor law on the example of countries that are the founders of BRICS.

Methodology. The methodological basis of this research is a structural-legal approach that allows us to present the dualism of international and national labor law as a set of different models that ensure the harmonization of two levels of legal systems — national and international. As the main method used in the process of working on the article, the formal-legal method was used, as well as the method of comparative analysis.

Results. The author structured current models of harmonization of norms of national and international law based on the dualistic paradigm of the development of the modern legal system, highlighted the differentiated features of these models. The obtained results can be used in the process of further scientific research conducted within the framework of the interaction of international and national legal systems, considering the objective presence of legal dualism.

Conclusion. Despite active participation in international labor law initiatives, the BRICS countries defend their sovereign right to interpret and implement labor standards, which leads to asymmetry of legal integration, which is a complex dynamic system of interaction of national legislation with international standards, where each of the parties strives in some way to maintain a balance between national interests and global international obligations.

Keywords: international labor law, national labor law, dualism, implementation, harmonization, legal regulation.

Аннотация. Целью данной статьи является изучение вариативной природы дуализма трудового права на примере стран, являющихся основоположниками БРИКС.

Методология. Методологической основой данного исследования является структурно-правовой подход, позволивший представить дуализм международного и национального трудового права как совокупность различных моделей, обеспечивающих гармонизацию двух уровней правовых систем — национального и международного. В качестве основной методики, используемой в процессе работы над статьей, использовался формально-юридический метод, а также применялась методика компаративного анализа.

Результаты. Автором структурированы актуальные модели гармонизации норм национального и международного права с опорой на дуалистическую парадигму развития современной правовой системы, выделены дифференцированные признаки данных моделей. Полученные результаты могут быть использованы в процессе дальнейшего научного поиска, ведущегося в рамках взаимодействия международной и национальной правовых систем с учетом объективного наличия правового дуализма.

Вывод. Несмотря на активное участие в международных трудовправовых инициативах, страны БРИКС отстаивают суверенное право на интерпретацию и реализацию трудовых норм, что приводит к асимметрии правовой интеграции, представляющей собой сложную динамическую систему взаимодействия национального законодательства с международными стандартами, где каждая из сторон стремится каким-либо образом сохранить баланс между национальными интересами и глобальными международными обязательствами.

Ключевые слова: международное трудовое право, национальное трудовое право, дуализм, имплементация, гармонизация, правовое регулирование.

Введение

В условиях регионализации и трансформации мирового рынка труда, особую актуальность приобретает проблема дуализма национального и международного трудового права, поскольку современные трудовые отношения регулируются одновременно на двух уровнях функционирования правовой системы — на международном и национальном, что порождает противоречивые и сложные проблемы их

взаимодействия, согласования и имплементации международных правовых норм в национальные законодательства. Сложность данной проблемы состоит в том, что национальные правовые системы, как правило, в регуляторном аспекте ориентированы на внутренне социально-экономические реалии, в то время как международные нормы, закреплённые в конвенциях Международной организации труда (МОТ), декларациях ООН и других актах, стремятся к универсализации трудовправовых норм. В тоже время в дуалистической мо-

дели международные нормы, как правило, не являются нормами прямого действия и требуют соответствующих процедур их внедрения в национальное законодательство, что не всегда происходит бесконфликтно и не приводит к возникновению правовых коллизий.

В начале XXI столетия проблемы правового дуализма актуализируются в связи с ростом трудовой миграции, когда работники — мигранты, пересекая границы государств, сталкиваются с несовпадением правовых режимов, что может привести к нарушению прав мигрантов, их дискриминации, отсутствию доступа к социальным гарантиям и правовой защите.

Таким образом, изучение проблемы дуализма трудового права дает возможность выявить ключевые барьеры на пути к формированию справедливой и эффективной правовой системы, регулирующей рынок труда, а также выявить наиболее часто используемые модели дуализма.

В качестве яркого примера дуализма между национальными трудовыми нормами и международными нормами права можно привести примеры регулирования трудовых отношений в странах БРИКС, принадлежащих к различным правовым системам, использующим различные правовые механизмы включения международных правовых норм в национальные законодательства.

К вопросам, касающимся дуалистической природы взаимодействия национальной и международной правовых систем, в последние годы обращались Аджиев А.Х. [1], Никифоров С.В. [3], Самович Ю.В. [4], Сангулия А.Д. [5], Сметанин Н.В. [6], Чимаров Н.С. [8] и др.

Несмотря на наличие глубоких и системных работ, позволивших осмыслить правовую природу дуализма, возможности гармонизации международного и национального права, ограниченность современной системы международного права и его имплементационный потенциал, отдельные вопросы, связанные с данной проблемой не нашли отражения в научной литературе.

В частности, в настоящее время весьма актуальным является осмысление вариативной природы дуализма современного трудового права на примере стран, относящихся к различным правовым системам.

Таким образом, целью данной статьи является изучение вариативной природы дуализма трудового права на примере стран, являющихся основоположниками БРИКС.

Научная новизна данной статьи определяется тем, что автором структурированы актуальные модели гар-

монизации норм национального и международного права с опорой на дуалистическую парадигму развития современной правовой системы, выделены дифференцированные признаки данных моделей.

Методология

Методологической основой данного исследования является структурно-правовой подход, позволивший представить дуализм международного и национального трудового права как совокупность различных моделей, обеспечивающих гармонизацию двух уровней правовых систем — национального и международного. В качестве основной методики, используемой в процессе работы над статьей, использовался формально-юридический метод, а также применялась методика компаративного анализа.

Практическая ценность данной статьи состоит в том, что полученные результаты могут быть использованы в процессе дальнейшего научного поиска, ведущегося в рамках взаимодействия международной и национальной правовых систем с учетом объективного наличия правового дуализма.

Результаты

Дуализм национального и международного регулирования в странах БРИКС может быть отнесен к сложным и многослойным явлениям, которые отражают уровень взаимодействия между универсальными нормами международного трудового права и суверенными национальными правовыми системами. В общенаучном дискурсе дуализм предполагает, что международные нормы (в частности конвенции МОТ) не имеют автоматического воздействия на трудовые нормы национального права, поскольку их включение в национальную систему права предполагает ратификацию международных договоров, их имплементацию через национальное законодательство, а также соответствие процедуры включения норм международного права в национальное законодательство в соответствии с национальными правовыми процедурами.

В целом, анализ научной литературы позволяет говорить о том, что дуализм является отражением объективно существующего конфликта между универсализмом международного права и национальным суверенитетом, усиливаясь в странах БРИКС из-за существующих различий в правовых традициях, отличий политических режимов, а также экономических приоритетов, что на практике приводит к асимметрии правовой интеграции, когда нормы МОТ могут быть ратифицированы, но не реализованы в полной мере, либо таким образом, что смысл правовой нормы теряет свое первоначальное значение. В таблице 1 приведены отличительные черты правового

дуализма, существующего в плоскости трудовых отношений, в странах — основоположниках БРИКС.

Таблица 1.

Отличительные черты правового дуализма, существующего в плоскости трудовых отношений, в странах — основоположниках БРИКС (составлено автором с использованием [1, 2, 11, 14])

Страна	Правовая система	Отношение к международному праву	Примеры дуализма
Россия	Романо-германская	Конституционно признаёт приоритет международного права, но на практике — Выборочная имплементация.	Конвенции МОТ ратифицированы, но не всегда реализуются в трудовой практике
Китай	Социалистическая с элементами континентальной	Международное право применяется через национальные акты	Профсоюзы регулируются государством, несмотря на международные нормы
Индия	Англосаксонская (common law)	Международные нормы требуют имплементации в национальное законодательство	Не ратифицированы ключевые конвенции МОТ №87 и №98
Бразилия	Континентальная	Активно ратифицирует, но сталкивается с проблемами реализации	Трудовые реформы 2017 года ослабили гарантии, несмотря на международные обязательства
ЮАР	Смешанная	Международное право интегрируется через парламентские процедуры	Высокий уровень формальной имплементации, но проблемы с соблюдением

Рассмотрим проблему трудового дуализма более подробно. Обращаясь к современной ситуации, сложившейся в области трудового права в России, можно определенно констатировать, что развитие российского трудового права, по-прежнему происходит в условиях, когда национальные нормы права взаимодействуют с международными обязательствами, что, собственно, и порождает дуализм, связанный с одновременным существованием и применением внутренних и международных норм, часто обладающих разной юридической природой и механизмами реализации.

В общем виде дуализм трудового права России проявляется в Конституционном признании международных норм (ст. 15 Конституции РФ), в необходимости

ратификации и имплементации международных актов, в существовании национальной специфики регулирования труда, не всегда согласующейся с международными стандартами и конвенциями МОТ. Например, в трудовом праве России это проявляется в том, что, несмотря на ратификацию ряда конвенций МОТ, включая Конвенцию № 29 «О принудительном труде» и № 105 «Об отмене принудительного труда», их реализация сталкивается с ограничениями, связанными с особенностями национального регулирования трудовых отношений. Так, положения статьи 56 Трудового кодекса РФ, определяющей трудовой договор как выполнение работником трудовой функции «в интересах, под управлением и контролем работодателя», отражают дуалистическую природу трудового права, где частнопроводные начала договора сочетаются с элементами публичного регулирования, что может нивелировать универсалистский подход МОТ к свободе труда [7].

Такой дуализм создаёт пространство для гибкой правовой политики, но, также, порождает проблемы несоответствия и избирательного применения норм международного права, что характерно не только для России. На уровне институционального взаимодействия Российская Федерация активно участвует в деятельности Международной организации труда (МОТ), ратифицировав ключевые конвенции (№ 87 «О свободе объединения» (1956), № 98 «О коллективных переговорах» (1956)) однако, в тоже время часть конвенций остается не ратифицированными, включая № 131 «О минимальной заработной плате», что сужает прямое воздействие международных стандартов на национальную систему трудового права. При этом имплементация норм международного трудового права в национальную правовую систему происходит через Трудовой кодекс РФ; через Нормативные акты органов исполнительной власти, через судебную практику Конституционного и Верховного суда [2].

В общем виде российская модель дуализма в области трудовых правоотношений демонстрирует стремление сохранить национальный суверенитет в регулировании трудовых отношений, одновременно не отрицая значение международных стандартов. Такой подход позволяет адаптировать международные нормы к внутренним условиям, однако требует постоянного совершенствования механизмов выборочной правовой имплементации норм международного трудового права в национальное законодательство.

Примеры дуализма мы видим, также, когда обращаемся к анализу международных норм и норм национально-трудового права КНР, где, трудовое законодательство содержит нормы, которые формально соответствуют международным стандартам (например, положения о заключении трудового договора, минимальной заработной плате, охране труда), однако, при этом, суще-

ствующая практика правоприменения и институциональная система трудовой деятельности ограничивают реализацию этих норм, особенно в сферах, касающихся коллективных прав и свободы трудовой деятельности. В настоящее время в Китае, несмотря на наличие формальных гарантий, закреплённых в таких актах, как Закон КНР «О труде» (1995 г.) и Закон КНР «О трудовом договоре» (2008 г.), реализация международных трудовых стандартов, включая положения конвенций МОТ, имеет существенные ограничения [13].

Например, Конвенции МОТ № 87 и № 98, раскрывающие основы нормативного регулирования свободы ассоциации и права на ведение коллективных переговоров, не ратифицированы Китаем, а профсоюзная деятельность на практике ведётся исключительно через Всекитайскую федерацию профсоюзов, которая контролируется Коммунистической партией Китая [10].

Соответственно можно говорить о том, что, как и в случае с Россией, в китайском трудовом праве имеет место расхождение между международными обязательствами и практикой их национальной реализации, что является следствием структурного дуализма, существование которого обусловлено политико-правовой спецификой китайской государственности и приоритетом национального суверенитета над универсализмом международного права.

Что касается Индии, то в этой стране дуализм международного и национального трудового права является ярким примером того, каким образом правовая система, основанная на англосаксонской традиции, интегрирует в себе уважительное отношение к международным правовым нормам в сочетании с приоритетом национального суверенитета. Для индийской модели правового дуализма характерно то, что международные нормы не имеют прямого действия внутри страны, их включение в систему национального трудового права требует имплементации в национальное законодательство, судебные органы ориентируются, прежде всего, на Конституцию Индии и внутренние законы, отводя международным правовым нормам второстепенное значение. При этом дуализм проявляется, например, в том, что Индия не ратифицировала ключевые конвенции МОТ №87 («О свободе ассоциации») и №98 («О праве на коллективные переговоры»), что отражает взвешенный подход к включению международных трудовых стандартов в национальное право.

При этом Индия является активным участником МОТ и признаёт важность международных норм, но реализует их через национальные акты, такие как: Factories Act (1948), Industrial Disputes Act (1947), Code on Wages (2019) [11].

В тоже время для Индии характерна расширительная трактовка международных правовых норм, например Верховный суд Индии в деле *Bandhua Mukti Morcha v. Union of India* признал принудительный труд нарушением статьи 21 Конституции — права на жизнь и личную свободу [1].

Обратим внимание на то, что в ряде решений индийские суды ссылаются на международные нормы, но только как интерпретационные источники, но не как обязательные правоприменительные нормы [11].

В целом, можно говорить о том, что дуализм трудового права в Индии является отражением баланса между международными стандартами и национальными приоритетами.

Исследуя проблему существования дуализма международного и национального трудового права в Бразилии, можно, также, констатировать своеобразие дуалистической модели, учитывая, что страна занимает промежуточную позицию между дуалистическим и монистическим подходами в том смысле, что формально Бразилия признаёт нормы международного трудового права, но их применение зависит от внутренней имплементации. Бразильская конституция 1988 года (ст. 5, §2) допускает, что права, признанные международными договорами, могут применяться, однако, международные договоры (в частности договоры в области соблюдения прав человека), ратифицированные Конгрессом, получают статус конституционной законодательной нормы, при условии, что эти нормы одобрены двумя третями голосов в обеих палатах [15].

Соответственно, в данном случае мы имеем гибридную модель, в которой международные нормы могут стать либо частью трудового обычного законодательства (если они и ратифицированы без участия квалифицированного большинства), либо приобрести конституционный статус (при соблюдении особой процедуры их принятия). На практике, же Бразилия ратифицировала большинство основных конвенций МОТ, включая №87 №87 (1948) «О свободе объединения и защите права на организацию» и №98 (1949) «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров», однако, в практическом плане реализация этих конвенций сталкивается с трудностями.

Так, в частности трудовая реформа 2017 года (Lei nº 13.467/2017) усилила гибкость найма, ослабив, при этом, коллективные гарантии; также в стране, в сельскохозяйственных регионах, появились формы занятости, такие как *intermittent work* (когда работа выполняется нерегулярно, с перерывами, без фиксированного графика), которые критикуются за нарушение принципов стабильности труда, при признании экономической целесообразности данного подхода.

При этом Верховный суд Бразилии (STF) признаёт международные нормы, однако приоритет отдаётся конституционным нормам, например в деле ADI 5766, касающемся законности трудовой реформы, Верховный суд подтвердил её конституционность, несмотря на критику со стороны профсоюзов и экспертов МОТ. Таким образом, Бразилия в своих отношениях с нормами международного права демонстрирует структурный дуализм, когда международные трудовые нормы признаются, но их применение зависит от политической воли, экономической целесообразности и специфики внутренней правовой процедуры, что формирует асимметрию правовой интеграции, особенно в условиях современной либерализации международного трудового законодательства [12].

Что касается дуализма международного и национального трудового права в Южной Африке (ЮАР), то в этой стране мы имеем пример относительно успешной интеграции международных стандартов в национальную правовую систему, несмотря на сохранившийся правовой дуализм. Конституция ЮАР (1996 г.), статья 39(1) (b), прямо предписывает ориентироваться на международное право при интерпретации норм национального Билля о правах, так в частности Конституция ЮАР требует того, чтобы суды интерпретировали законодательство, согласуя такую интерпретацию с международным правом, если таковая возможна. В области трудового права ЮАР ратифицировала ключевые конвенции МОТ, включая № 87 и № 98, и активно участвует в деятельности МОТ.

Национальное трудовое законодательство, в целом, соответствует нормам международного трудового права, так, например Labour Relations Act (LRA, 1995) является основным актом, регулирующим трудовые отношения, включая право коллективных переговоров, забастовок и профсоюзной деятельности. В свою очередь Basic Conditions of Employment Act (BCEA, 1997) устанавливает минимальные стандарты труда, регулируя рабочее время, отпуск и оплату. Данные нормы гармонизированы с международными нормами, особенно с конвенциями МОТ. Судебная практика также соответствует международно-правовой практике, так, например, в деле NUMSA v Bader Bop (2023) Конституционный суд ЮАР признал право меньшинства работников на ведение коллективных переговоров, ссылаясь на Конвенцию МОТ №98; также в ряде решений суды прямо используют международные нормы как интерпретационные инструменты, даже если эти нормы не имплементированы в национальное законодательство [9].

Проведенный анализ позволяет говорить о том, что ЮАР демонстрирует прогрессивную модель дуализма, использование которой предполагает, что международные трудовые нормы активно интегрируются в нацио-

нальную систему через: конституционно — правовые механизмы, судебную практику и законодательную гармонизацию.

В тоже время следует признать, что такая модель не имеет под собой существенного воздействия на реальную ситуацию в области труда, в ЮАР имеют место структурные и социальные вызовы (дискриминация, безработица), что объективно затрудняет практическую реализацию международных стандартов [9].

Таким образом, подводя итог данной статье, укажем на то, что модель дуализма международного и национального трудового права является сложным системным, специфическим явлением, характерным для правовых систем стран БРИКС. В России дуализм находит свое выражение в признании приоритета международного права над национальным (статья 15 Конституции РФ) при условии, что соответствующие международные договоры соответствующим образом ратифицированы. При этом нормы МОТ, в том числе и ключевые конвенции № 87 и № 98, имплементируются в российскую правовую систему через положения Трудового кодекса РФ, хотя в практике трудового регулирования имеет место существенная автономность национального регулирования трудовых правоотношений.

В Китае модель дуализма проявляется в менее активной форме. Для китайской модели характерно то, что международные стандарты рассматриваются как внешние ориентиры, но не имеют прямой юридической силы без их соответствующей адаптации. При этом Китай не ратифицировал Конвенцию № 87, что отражает приоритетный характер национального суверенитета в регулировании трудовых отношений. Особенность китайского дуализма проявляется в сочетании централизованного регулирования трудовой деятельности и избирательного применения норм международного права в зависимости от политической и экономической целесообразности.

Индия, также демонстрирует умеренный дуализм, для которого характерно то, что ратифицированные международные нормы достаточно гармонично сосуществуют с развитой системой национального трудового законодательства и активной судебной практикой. В свою очередь Бразилия представляет собой пример высокой степени интеграции международных трудовых стандартов в национальную систему трудового права. Конституция Бразилии закрепляет защиту трудовых прав, а конвенции МОТ активно применяются в правоприменительной практике.

В свою очередь Южно-Африканская Республика сформировала правовую систему, ориентированную на защиту прав человека и равенство. В данной моде-

ли Конвенции МОТ имеют прямую юридическую силу, в том числе и в судебной практике, при том, что дуализм выражается в существенной интеграции международных стандартов в национальное законодательство, при сохранении сложностей в области правоприменения с учетом специфики социально-экономического развития страны.

Выводы

Таким образом, несмотря на активное участие в международных трудовых инициативах, страны БРИКС отстаивают суверенное право на интерпретацию и реализацию трудовых норм, что приводит к асимметрии правовой интеграции, представляющей собой сложную динамическую систему взаимодействия национального законодательства с международными стандартами, где каждая из сторон стремится каким-либо образом сохранить баланс между национальными интересами и глобальными международными обязательствами.

При этом, дуализм международного и национального трудового права в исследуемых странах имеет различные основания и проявляется в различных формах — от конституционного признания норм международного права как части национального законодательства и активной имплементации до выборочной их адаптации в национальные трудовые системы с учетом факторов политико-экономического прагматизма. Эти различия отражают глубину включения страны в международную экономическую систему, степень политической воли в области отстаивания национального суверенитета и уровень институционального развития правовых систем.

Таким образом, можно говорить о том, что проблема, поднятая в данной статье, является актуальной и требующей дальнейшего изучения в контексте определения воздействия дуалистической природы трудового права на состояние трудовой миграции в странах БРИКС.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аджиев А.Х. Толкование международных договоров о правах человека: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2025. — 242 с.
2. Зарубин Д.В. Взаимодействие международного и российского права в сфере труда: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2024. — 172 с.
3. Никифоров С.В. Пробелы и их восполнение в современном международном праве: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2023. — 231 с.
4. Самович Ю.В. Формирование и развитие доктрин о соотношении международного и национального права // Международное право и международные организации. 2022. №3, С. 25–34
5. Сангулия А.Д. Учение М.Н. Капустина о внутригосударственном и международном праве: методология, история, теория и практика: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2025. — 209 с.
6. Сметанин Н.В. Односторонние акты государств в международном праве: теоретико-правовое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2022. — 166 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: Проспект, 2023. — 480 с.
8. Чимаров Н.С. К вопросу о дуалистических и монистических системах: в контексте международного права // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. — 2025. — № 4. — С. 45–52.
9. Andrew Levy. Labour Law in Practice: A Guide for South African Employers. — Penguin Random House South Africa, 2021. — 416 с.
10. Chen Ke. Labour Law in China. 3-е изд. — Wolters Kluwer, 2022. — 336 с.
11. Employment & Labour Laws and Regulations India. — ICLG, 2025. — Режим доступа: <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/india>.
12. João Renda Leal Fernandes. Labor Law, CLT and the 2017 Brazilian Labor Reform. — Режим доступа: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/pbl/article/view/34654>.
13. Labor Law of China. — China Justice Observer, 2018. — Режим доступа: <https://www.chinajusticeobserver.com/law/x/labor-law-20181229>.
14. Chaudhary T. Changing Scenario of Indian Labour and New Labour Codes: A Critical Analysis // Christ University Law Journal. — 2023. — С. 21–35.
15. Virgílio Afonso da Silva. The Constitution of Brazil: A Contextual Analysis. — Hart Publishing, 2020. — 247 с.

© Абдуллаев Эльшан Эльшад оглы (elshanabdullaevmsu@gmail.com)
Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»