УДК 349.22:331.104

А. О. Афанасьев,
ведущий специалист по контролю и аудиту
Национального центра защиты персональных данных
Республики Беларусь

ОСОБЕННОСТИ НАЦИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ

Аннотация

Исследуются особенности национальных моделей коллективно-договорного регулирования в государствах — членах Евразийского экономического союза. На основе сравнительно-правового анализа доктринальных источников, международных актов и законодательства государств — членов ЕАЭС раскрываются подходы к определению правовой природы коллективного договора, его содержания, сферы и срока действия, а также места в механизме коллективно-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Выявлены общие закономерности и национальные особенности правового регулирования коллективных договоров, обусловленные различиями в их юридической квалификации, порядке заключения и сфере действия. Обоснована необходимость рассмотрения коллективного договора в качестве локального правового социально-партнерского соглашения, формируемого в результате коллективных переговоров и сочетающего нормативные и договорные элементы правового регулирования.

Ключевые слова: *коллективный договор, социальное партнерство, коллективные трудовые отношения, локальный правовой акт, локальное социально-партнерское соглашение.*

Введение

В современных условиях развития социального партнерства коллективный договор сохраняет значение одной из ключевых правовых форм согласования интересов работников и нанимателей на локальном уровне. Расширение договорных начал в трудовом праве, усложнение структуры социально-трудовых отношений и повышение роли локального регулирования обусловливают необходимость дальнейшего теоретического осмысления правовой природы коллективного договора и его места в механизме правового регулирования труда.

Отдельные аспекты коллективно-договорного регулирования получили освещение в трудах Г. А. Василевича, М. В. Лушниковой, К. Л. Томашевского, Л. С. Таля, О. В. Чесалиной и других ученых. Вместе с тем дискуссионным продолжает оставаться вопрос о юридической природе коллективного договора, возможности квалификации коллективного договора исключительно как локального правового акта либо исключительно как результата договорного регулирования.

Недостаточная разработанность указанных вопросов приобретает особую актуальность в условиях функционирования Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС, Союз), в рамках которого сформировались различные модели коллективно-договорного регулирования, объединенные общими целями обеспечения социального мира и согласования коллективных интересов субъектов трудовых отношений.

Цели исследования — выявление особенностей правового регулирования коллективных договоров в государствах — членах Союза, уточнение их правовой природы и определение места в системе социального партнерства. Научная новизна исследования заключается в обосновании концепции коллективного договора как локального правового социально-партнерского соглашения, сочетающего нормативные и договорные элементы регулирования.

Основная часть

Коллективный договор представляет собой основной результат коллективных переговоров на локальном уровне и направлен на регулирование трудовых и связанных с ними отношений в пределах конкретной организации. В отличие от соглашений более высокого уровня (генерального, тарифных и местных), закрепляющих преимущественно общие направления и принципы социально-партнерского взаимодействия, коллективный договор обеспечивает конкретизацию взаимных прав,

обязанностей, гарантий и ответственности сторон с учетом социально-экономических условий деятельности организации.

В условиях трансформации рынка труда и развития социально-партнерских механизмов коллективный договор приобретает значение ключевой формы локального регулирования труда [1, с. 93]. Показательно, что Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) содержит около 80 отсылок к регулированию соответствующих вопросов посредством коллективного договора.

Коллективный договор одновременно выполняет превентивную функцию в механизме предупреждения разногласий в сфере наемного труда, обеспечивая согласование интересов сторон, установление дополнительных трудовых и социально-экономических гарантий, восполнение пробелов законодательства о труде, а также повышение уровня охраны труда и социально-бытового обеспечения работников [2].

Вопрос о юридической природе коллективного договора в науке трудового права остается дискуссионным, что обусловлено сложностью его правовой конструкции и многофункциональным характером в механизме регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Наиболее распространенный подход, представленный М. В. Лушниковой, В. А. Кругловым и О. В. Чесалиной, исходит из двойственной природы коллективного договора, сочетающего признаки нормативного источника трудового права и результата автономного волеизъявления сторон [3, с. 10; 4, с. 106; 5, с. 138]. Указанная концепция позволяет раскрыть взаимосвязь нормативных свойств коллективного договора и договорного способа его формирования, однако требует самостоятельного разграничения нормативных и обязательственных элементов его содержания.

Договорная природа коллективного договора последовательно акцентируется в работах Л. С. Таля и К. Л. Томашевского, рассматривающих его прежде всего как результат согласования интересов сторон социального партнерства [6, с. 43; 7, с. 70]. Вместе с тем характеристика коллективного договора исключительно через согласительный способ его формирования не позволяет в полной мере раскрыть нормативные свойства содержащихся в нем положений, рассчитанных на неоднократное применение в отношении соответствующего круга работников, а также обусловленность договорной автономии сторон императивными предписаниями законодательства о труде.

Дискуссионным продолжает оставаться вопрос о соотношении коллективного договора с локальными правовыми актами нанимателя и степени его нормативной силы. Так, Г. В. Хныкин рассматривал коллективный договор как системно ориентированный нормативный акт, акцентируя внимание на его внутренней структурированности и направленности на упорядочение трудовых отношений [8, с. 128]. Г. А. Василевич и А. М. Куренной характеризуют коллективный договор как внутренний либо подзаконный правовой акт, конкретизирующий и расширяющий трудовые гарантии работников [9, с. 901; 10, с. 103]. Н. И. Дивеева, напротив, обращает внимание на его координационную природу, рассматривая коллективный договор в качестве инструмента согласования интересов формально равных субъектов [11, с. 9].

Интегральный подход А. С. Лады предполагает рассмотрение коллективного договора одновременно как института трудового права, метода правового регулирования, юридического факта и юридического акта [12, с. 14], позволяя охватить его многоаспектную правовую природу, но одновременно усложняя практическое разграничение соответствующих юридических характеристик.

Отдельное направление образует подход, в рамках которого коллективный договор квалифицируется преимущественно как локальный правовой либо локальный нормативный правовой акт. В частности, соответствующая акцентуация представлена в работе Н. А. Филипцовой [13, с. 7]. Данный подход позволяет подчеркнуть действие коллективного договора на уровне конкретной организации и нормативные свойства содержащихся в нем положений, однако, по нашему мнению, не в полной мере отражает специфику способа его формирования.

Более сбалансированным представляется договорно-нормативный подход, исходящий из сочетания согласительной природы коллективного договора и нормативных свойств содержащихся в нем положений. Так, Е. А. Волк, обосновывая двойственную природу коллективного договора и разграничивая нормативные соглашения и нормативные правовые акты, предлагает определять его как двустороннее нормативное соглашение [14, с. 82]. О. В. Ширабон рассматривает коллективный договор в качестве разновидности нормативно-правового договора, отмечая проявление в нем признаков социального характера, согласования воль сторон и нормативности [15, с. 16]. Сходная направленность характерна для подходов В. С. Нерсесянца и А. Ф. Нуртдиновой, связывающих юридическую природу соответствующих актов с нормативно-договорным способом правового регулирования [16, с. 413; 17, с. 139].

Указанный подход представляется наиболее близким к правовой природе коллективного договора, поскольку позволяет одновременно учитывать нормативные свойства содержащихся в нем положений и их формирование посредством согласования воль юридически равноправных субъектов. Вместе с тем использование категории «нормативное соглашение» не является единственно возможным способом юридического обозначения соответствующей правовой формы. Нормативность характеризует прежде всего свойства определенной части содержания коллективного договора, тогда как его социально-партнерская природа обусловлена способом формирования всего акта посредством коллективных переговоров.

В соответствии с подп. 1 п. 2 Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1951 г. № 91 «О коллективных договорах» коллективный договор определяется как письменное соглашение об условиях труда и найма, заключаемое между предпринимателем либо организациями предпринимателей и представительными организациями трудящихся или избранными представителями работников [18]. Указанная дефиниция акцентирует договорную природу коллективного договора и его связь с механизмом представительства интересов работников.

Законодательство большинства государств — членов ЕАЭС рассматривает коллективный договор в качестве локального правового (нормативного — в Кыргызской Республике) акта, заключаемого между работниками и нанимателем и регулирующего социально-трудовые отношения в организации (подп. 79 п. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее — ТК Казахстана) [19], п. 16 ст. 1 Трудового кодекса Кыргызской Республики (далее — ТК Кыргызстана) [20], ч. 1 ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК России) [21]).

Аналогичный подход длительное время применялся и в Республике Беларусь: до внесения изменений в ст. 361 ТК Беларуси в 2019 г. коллективный договор определялся как локальный нормативный правовой акт, тогда как в действующей редакции используется категория «локальный правовой акт» [22]. Вместе с тем указанное терминологическое изменение не свидетельствует об утрате коллективным договором нормативных свойств, поскольку его содержание по-прежнему может включать правила общего характера, рассчитанные на неоднократное применение и распространяющиеся на соответствующий круг работников. В связи с этим изменение легальной дефиниции следует рассматривать прежде всего как трансформацию законодательного подхода к обозначению правовой формы коллективного договора, а не как изменение его фактической нормативной природы.

В Республике Армения коллективный договор, напротив, представляет собой добровольное двустороннее письменное соглашение между работодателем (представителем работодателя) и представителями работников или ассоциацией работодателей и профессиональным союзом, а в отдельных случаях — трехстороннее соглашение с Правительством Республики Армения, которым регулируются трудовые отношения между работниками и работодателями (п. 1 ст. 45 Трудового кодекса Республики Армения (далее — ТК Армении)) [23].

Отнесение коллективного договора к локальным правовым актам нанимателя представляется недостаточно обоснованным, поскольку указанные правовые формы различаются по субъектам формирования, порядку выражения воли и юридическому способу возникновения содержащихся в них предписаний. Коллективный договор является результатом коллективных переговоров и выражает согласованное волеизъявление равноправных субъектов социального партнерства, вследствие чего к нему применим термин «заключается», а не «принимается». В отличие от локального правового акта, основанного на воле одного субъекта, коллективный договор включает договорные нормы и взаимные обязательства сторон, формируемые посредством согласования обособленных воль участников переговорного процесса. Дополнительным отличием выступает обязательность обсуждения проекта коллективного договора сторонами (ч. 1 ст. 368 ТК Беларуси [22], п. 5 ст. 156 ТК Казахстана [19], ч. 2 ст. 11 Закона Кыргызской Республики от 21 августа 2004 г. № 164 «О коллективных договорах» (далее — Закон Кыргызстана о коллективных договорах) [24]), тогда как принятие локальных правовых актов нанимателя по общему правилу не предполагает переговорной процедуры.

В связи с этим включение в легальную дефиницию коллективного договора признака социально-партнерского соглашения позволяет отразить согласительный способ формирования его содержания и тем самым обеспечить разграничение с локальными правовыми актами, принимаемыми нанимателем в одностороннем порядке.

Наряду с уточнением правовой природы коллективного договора представляется необходимой конкретизация предмета его правового регулирования. Используемая в ст. 361 ТК Беларуси катего-

рия «трудовые и социально-экономические отношения» не содержит критерия, позволяющего установить пределы отнесения социальных и экономических отношений к предмету коллективного договора, вследствие чего допускает неоправданно широкое толкование сферы коллективно-договорного регулирования.

Замена указанной категории формулой «трудовые и связанные с ними отношения» не приводит к сужению предмета коллективного договора, поскольку социальные и экономические условия, касающиеся оплаты труда, занятости, охраны труда, профессионального обучения, оздоровления, дополнительного страхования, материальной помощи и иных гарантий работникам, сохраняют возможность коллективно-договорного регулирования при наличии их обусловленности трудовыми отношениями. Предлагаемый подход обеспечивает системную соотносимость предмета правового регулирования коллективного договора с предметом трудового права и позволяет определить отраслевые пределы коллективно-договорного регулирования, исключив распространение его действия на отношения, не обусловленные применением наемного труда и не связанные с реализацией социально-партнерских обязательств сторон. При этом определяющее значение в данном случае имеет не отраслевая принадлежность правоотношений, возникающих при реализации отдельных гарантий, а обусловленность соответствующих коллективно-договорных обязательств трудовой связью между работниками и нанимателем.

Таким образом, в целях уточнения правовой природы коллективного договора как источника трудового права, согласования предмета его регулирования с предметом трудового права и обеспечения терминологической определенности коллективно-договорного регулирования представляется целесообразным внести изменения в ч. 1 ст. 361 ТК Беларуси, изложив ее в следующей редакции: *«Коллективный договор — локальное правовое социально-партнерское соглашение, регулирующее трудовые и связанные с ними отношения»*.

Современная модель коллективно-договорного регулирования существенно расширила сферу его применения по сравнению с советским периодом, допустив заключение коллективных договоров в организациях любых форм собственности и их обособленных структурных подразделениях (ст. 55 ТК Армении [23], ч. 2 ст. 361 ТК Беларуси [22], п. 1 ст. 201 ТК Кыргызстана [20]). В Российской Федерации коллективный договор может заключаться также у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК России) [21].

В Республике Беларусь возможность заключения коллективных договоров индивидуальными предпринимателями предусматривалась в 1992–1999 гг., однако последующее исключение данной категории нанимателей из сферы коллективно-договорного регулирования представляется концептуально оправданным.

Коллективный договор рассчитан на регулирование устойчивой системы коллективных трудовых связей в организации, предполагающей наличие относительно постоянного трудового коллектива, представительства работников и объективной потребности в согласовании общих условий труда, тогда как деятельность индивидуального предпринимателя, как правило, характеризуется ограниченной численностью работников, упрощенной организационной структурой и преобладанием индивидуального договорного регулирования, вследствие чего применение коллективно-договорного механизма нередко оказывается несоразмерным характеру возникающих отношений.

В Республике Казахстан коллективный договор может заключаться исключительно в организации, а также в филиалах и представительствах иностранных организаций (п. 3 ст. 156 ТК Казахстана) [19]. Подобная модель обусловлена принципом единства коллективного договора в пределах организации и одновременно направлена на создание благоприятных условий для деятельности иностранных организаций и повышения инвестиционной привлекательности государства.

Действие коллективного договора по общему правилу распространяется на работников, от имени которых он заключен, а также на лиц, присоединившихся к нему в установленном порядке. В предусмотренных законодательством случаях отдельные положения коллективного договора могут распространяться и на бывших работников нанимателя.

Организационные пределы действия коллективного договора определяются уровнем его заключения и кругом структурных подразделений, на которые распространяются соответствующие положения. Так, например, законодательство Кыргызской Республики предусматривает распространение коллективного договора на филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения организации, от имени которых он заключен (ч. 3 ст. 13 Закона Кыргызстана о коллективных договорах) [24]. Указанная конструкция направлена на обеспечение единства коллективно-договорного регулирования в пределах соответствующей организации.

Особенностью правового регулирования Республики Беларусь выступает диспозитивный ме-

ханизм распространения отдельных положений коллективного договора на работников, не участвовавших в его заключении, предполагающий наличие выраженного в письменной форме согласия работника, если иной порядок не предусмотрен самим коллективным договором (ч. 3 ст. 365 ТК Беларуси) [22]. Подобная конструкция обеспечивает баланс между принципом добровольности присоединения к коллективному договору и необходимостью правовой определенности в вопросах распространения его действия на субъектов трудовых отношений.

Вместе с тем ч. 2 ст. 365 ТК Беларуси предусматривает иной порядок распространения действия отдельных положений коллективного договора, не обусловленный участием работника в его заключении либо членством в профсоюзе. К их числу относятся положения о рабочем времени и времени отдыха, оплате труда, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством [22].

Содержание коллективного договора образуют согласованные сторонами условия нормативного и обязательственного характера, направленные на регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений в пределах конкретной организации.

Ю. Н. Смирнов и Н. Г. Юркевич обоснованно выделяют несколько ключевых направлений коллективно-договорного регулирования, охватывающих вопросы оплаты и охраны труда, гарантий занятости, режима рабочего времени и времени отдыха, повышения квалификации и дисциплины труда, социально-бытового и культурного обеспечения работников, а также дополнительные гарантии реализации социального партнерства, включая обеспечение деятельности профсоюзов [25, с. 41–57]. Одновременно предмет коллективного договора ограничивается сферой локального коллективно-договорного регулирования и не распространяется на отношения публично-правового характера, связанные с осуществлением государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Законодательство государств — членов ЕАЭС закрепляет в целом унифицированный подход к содержанию коллективного договора, включающему вопросы оплаты и условий труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социального обеспечения, профессиональной подготовки и переподготовки работников (п. 1 ст. 57 ТК Армении [23], ст. 364 ТК Беларуси [22], п. 2 ст. 157 ТК Казахстана [19], ст. 12 Закона Кыргызстана о коллективных договорах [24], ст. 41 ТК России [21]).

Вместе с тем при общей сопоставимости содержания коллективных договоров национальные модели характеризуются особенностями законодательной конкретизации отдельных направлений коллективно-договорного регулирования. Так, в ТК Армении непосредственно выделены положения о безопасности и гигиене труда (ст. 49 ТК Армении) [23], в ТК Беларуси — о добровольном страховании дополнительной пенсии работников (ст. 364 ТК Беларуси) [22], в ТК Казахстана — о межразрядных коэффициентах оплаты труда (ст. 157 ТК Казахстана) [19]. Прямое закрепление указанных положений отражает особенности законодательных приоритетов соответствующих национальных моделей и не исключает возможности регулирования аналогичных вопросов коллективными договорами в иных государствах — членах ЕАЭС при наличии соответствующих правовых оснований.

Ключевое значение при формировании содержания коллективного договора приобретает не количественное увеличение дополнительных гарантий и компенсаций, а их соответствие реальным социально-трудовым потребностям работников и экономическим возможностям организации.

В связи с этим законодательство государств — членов ЕАЭС закрепляет принцип недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, признавая соответствующие положения коллективного договора недействительными и не подлежащими применению (ч. 1 ст. 6 ТК Армении [23], ст. 362 ТК Беларуси [22], п. 4 ст. 5 ТК Кыргызстана [20], ч. 4 ст. 8 ТК России [21]).

В рамках многоуровневой системы социального партнерства коллективный договор не обладает полной регулятивной автономией, а функционирует в тесной взаимосвязи с соглашениями, формирующими базовые параметры правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. При этом нормы тарифных и местных соглашений, обеспечивающих единство правового пространства и выступающих инструментом установления ориентиров, в ряде случаев обладают повышенным гарантийным потенциалом.

Существующая модель правового регулирования в Республике Беларусь, предусматривая необходимость учета соглашений более высокого уровня, не содержит четко выраженного механизма их трансформации в содержание коллективного договора, порождает неопределенность в правоприменительной практике и способствует фрагментации правового регулирования. В связи с этим представляется обоснованным, что *нормы тарифного и местного соглашений (при их наличии) в случае, если они улуч-*

шают правовое положение работников и не требуют дополнительных финансовых затрат со стороны нанимателя, должны быть прямо применены сторонами коллективного договора, если иное не следует из особенностей регулирования соответствующих отношений.

Предложенный подход позволит обеспечить функциональную преемственность различных уровней социального партнерства, а также перейти от формального учета положений соглашений к их содержательной интеграции в локальное регулирование, минимизируя риски нормативного дублирования и внутренних коллизий.

Определение срока действия коллективного договора представляет собой важный элемент коллективно-договорного регулирования, требующий учета устойчивости социально-трудовых отношений и возможных изменений в деятельности организации либо отрасли. В государствах — членах ЕАЭС максимальный срок действия коллективного договора, как правило, составляет три года с возможностью продления на аналогичный период (п. 2 ст. 59 ТК Армении [23], ч. 1 ст. 367 ТК Беларуси [22], ч. 1 ст. 13 Закона Кыргызстана о коллективных договорах [24], ч. 1 ст. 43 ТК России [21]), тогда как в Республике Казахстан его продолжительность определяется соглашением сторон (п. 1 ст. 158 ТК Казахстана [19]).

Системное толкование законодательства государств — членов ЕАЭС позволяет сделать вывод, что коллективный договор вступает в силу с момента подписания либо иной даты, определенной сторонами, и продолжает действовать до заключения нового договора, если иное не предусмотрено его условиями, но не более шести месяцев в Республике Беларусь и одного года в Республике Казахстан после окончания срока его действия. Подобная конструкция направлена на обеспечение непрерывности коллективно-договорных гарантий в период ведения новых переговоров.

В доктрине высказывается позиция о сохранении действия коллективного договора до полного исполнения сторонами принятых обязательств, в случае невыполнения которых работники могут обратиться в суд с требованием обязать работодателя выполнить свои обязательства, пролонгировав срок действия коллективного договора [26, с. 96]. Вместе с тем подобный подход способен повлечь неопределенность срока действия коллективного договора и поставить прекращение его действия в зависимость от обстоятельств, не всегда зависящих от нанимателя.

Заключение

Проведенное исследование позволило установить отсутствие единства доктринальных и законодательных подходов к определению правовой природы коллективного договора в государствах — членах ЕАЭС. Анализ научных концепций и нормативных конструкций свидетельствует о невозможности его сведения исключительно к локальному правовому акту либо исключительно к результату коллективных переговоров.

Коллективный договор обладает самостоятельной правовой природой и представляет собой *локальное правовое социально-партнерское соглашение, регулирующее трудовые и связанные с ними отношения*.

Научная новизна данного подхода заключается в системной реконструкции правовой природы коллективного договора через совокупность взаимосвязанных признаков: локального уровня действия, нормативного содержания и социально-партнерского способа формирования. В отличие от подходов, ограничивающихся характеристикой коллективного договора либо как локального источника права, либо как результата переговорного процесса, предложенная конструкция позволяет квалифицировать его как самостоятельную правовую форму, интегрирующую элементы нормативного и согласительного регулирования.

В целом сравнительно-правовой анализ законодательства о труде государств — членов ЕАЭС выявил общность подходов к признанию коллективного договора результатом согласованного волеизъявления работников и нанимателя, его локальному характеру, договорному порядку формирования содержания и недопустимости ухудшения положения работников по сравнению с законодательством, при сохранении особенностей национальных моделей, касающихся его правовой квалификации, сферы действия, содержания и срока действия.

Проведенное исследование свидетельствует о целесообразности дальнейшего совершенствования законодательства Республики Беларусь путем более последовательного нормативного закрепления социально-партнерской природы коллективного договора, а также оптимизации механизмов соотношения и взаимодействия коллективных договоров с соглашениями, заключаемыми на иных уровнях социального партнерства.

Полученные результаты развивают теорию коллективно-договорного регулирования труда и могут быть использованы в правотворческой деятельности, научных исследованиях и правоприменительной практике в сфере социального партнерства.

Список цитированных источников

1. Авдей, А. Г. Коллективно-договорное регулирование труда — основа социального партнерства в Республике Беларусь / А. Г. Авдей // Роль профсоюзов в современном обществе : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18 марта 2010 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений ; редкол.: А. И. Базылева [и др.]. — Мн., 2010. — С. 93–97.

2. Решение Районного суда № 2 Казыбекбийского района г. Караганды от 19 марта 2018 г. по делу № 3512-18-00-2/679 // Верховный суд Республики Казахстан. — URL: https://office.sud.kz/courtActs/index.xhtml (дата обращения: 12.05.2026).

3. Чесалина, О. В. Коллективные договоры и соглашения в Беларуси, России и Польше : сравнительно-правовой аспект : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чесалина Ольга Владимировна ; Нац. акад. наук Беларуси. — Мн., 2002. — 21 с.

4. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учеб. пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. — М. : Проспект, 2014. — 432 с.

5. Круглов, В. А. Трудовое право Республики Беларусь : учеб. пособие / В. А. Круглов. — Мн. : Дикта, 2004. — 448 с.

6. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. — М. : Московское Научное Общество, 1918. — 225 с.

7. Томашевский, К. Л. Социально-партнерские соглашения в трудовом праве Беларуси, России, Украины / К. Л. Томашевский // Судовы веснік. — 2009. — № 3. — С. 67–70.

8. Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. — Иваново : Ивановский гос. ун-т, 2004. — 260 с.

9. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. А. Василевич [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича ; редкол.: В. Г. Голованов [и др.]. — Мн. : Регистр, 2008. — 1015 с.

10. Куренной, А. М. Новое законодательство о труде: итог или этап? / А. М. Куренной // Ученые-юристы МГУ о современном праве. — М. : Городец-издат, 2005. — С. 96–120.

11. Дивеева, Н. И. Договорные основы трудового права России / Н. И. Дивеева. — Барнаул : Изд-во Алтайск. гос. ун-та, 1999. — 21 с.

12. Лада, А. С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Лада Алексей Сергеевич ; Дальневост. гос. ун-т. — Владивосток, 2003. — 26 с.

13. Филипцова, Н. А. Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / Филипцова Наталья Александровна ; Рос. гос. ун-т правосудия. — М., 2016. — 33 с.

14. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : монография / Е. А. Волк. — Мн. : Амалфея, 2013. — 163 с.

15. Ширабон, О. В. Нормативно-правовой договор как источник современного российского права : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.01 / Ширабон Ольга Вячеславовна ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. — М., 2007. — 19 с.

16. Нерсесянц, В. С. Общая теория права и государства : учеб. / В. С. Нерсесянц. — М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. — 552 с.

17. Нуртдинова, А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России / А. Ф. Нуртдинова. — М. : Кадры, 1998. — 162 с.

18. Рекомендация о коллективных договорах № 91 : принята в г. Женеве 29 июня 1951 г. // Международная организация труда. — URL: https://www.ilo.org/ru/media/265676/download (дата обращения: 13.05.2026).

19. Трудовой кодекс Республики Казахстан : 23 нояб. 2015 г. № 414-V ЗРК : принят Парламентом Респ. Казахстан 5 нояб. 2015 г. : в ред. Закона Респ. Казахстан от 9 янв. 2026 г. № 254-VIII // Параграф : информ.-правовая система (дата обращения: 26.05.2026).

20. Трудовой кодекс Кыргызской Республики : 23 янв. 2025 г. № 23 : принят Жогорку Кенешем Кыргызской Респ. 18 дек. 2024 г. : в ред. Закона Кыргызской Респ. от 14 ноября 2025 г. № 257 // Центральный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/3-45/edition/25298/ru (дата обращения: 26.05.2026).

21. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29 дек. 2025 г. № 532-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия : справ. правовая система (дата обращения: 26.05.2026).

22. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г. № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 дек. 2024 г. № 46-З // ЭТАЛОН : информ.-поисковая система (дата обращения: 26.05.2026).

23. Трудовой кодекс Республики Армения : 14 дек. 2004 г. № ЗР-124 : принят Нац. Собранием Респ. Армения 9 нояб. 2004 г. : в ред. Закона Респ. Армения от 13 февр. 2026 г. № LA-39-N // ARLIS : правовая информ. система (дата обращения: 26.05.2026).

24. О коллективных договорах : Закон Кыргызской Респ. от 21 авг. 2004 г. № 164 : принят Жогорку Кенеша Кыргызской Респ. 25 июня 2004 г. : в ред. Закона Кыргызской Республики от 23 янв. 2025 г. № 24 // Центральный банк данных правовой информации Кыргызской Республики. — URL: https://cbd.minjust.gov.kg/4-1497/edition/25320/ru (дата обращения: 26.05.2026).

25. Смирнов, Ю. П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю. П. Смирнов, Н. Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. — 1998. — № 1–2. — 255 с.

26. Громова, Н. А. Коллективно-договорное регулирование — форма реализации принципа социального партнерства в медицинских организациях : метод. пособие / Н. А. Громова. — М. : ЦК профсоюза работников здравоохранения России, 2018. — 296 с.

Summary

The article examines the specific features of national models of collective bargaining regulation in the Member States of the Eurasian Economic Union. Based on a comparative legal analysis of legal scholarship, international legal instruments and the legislation of the EAEU Member States, the study explores approaches to determining the legal nature of collective agreements, their content, scope of application and duration, as well as their place within the framework of collective bargaining regulation of employment relations and relations directly connected therewith. The study identifies common patterns and distinctive national features of the legal regulation of collective agreements, arising from differences in their legal classification, procedures for their conclusion and scope of application. It substantiates the need to conceptualise a collective agreement as a local legal social partnership agreement concluded through collective bargaining and combining normative and contractual elements of legal regulation.

Key words: *collective agreement, social partnership, collective labor relations, local legal act, social partnership agreement.*

Статья поступила в редакцию 01.09.2026

