


<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2022-26-2-297-313>

Научная статья

## Трудовое право Аргентины: особенности и исторические этапы развития

М.А. Лебедева  

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»  
(НИУ ВШЭ), г. Москва, Российская Федерация  
Дипломатическая академия МИД России, г. Москва, Российская Федерация  
 [malebedeva@hse.ru](mailto:malebedeva@hse.ru)

**Аннотация.** Трудовое право Аргентины, его история и современные тенденции практически не исследуются российскими учеными. Автором поставлена цель представить общий обзор по истории трудового права Аргентины, выделить исторические этапы его развития и определить существенные черты, присущие аргентинскому трудовому праву на каждом этапе, а также обозначить его современное состояние. В статье проанализированы первый на континенте проект Трудового кодекса Аргентины 1904 г. и наиболее важные законы, регулирующие трудовые отношения, к которым, безусловно, относится Закон о трудовом договоре 1974 г. Автором сделан вывод о том, что в аргентинском трудовом праве сложилась система защиты трудовых прав, обладающая довольно высоким уровнем. В то же время отмечено, что нестабильность политической и экономической ситуации в стране не позволяет воплотить в жизнь достижения трудового законодательства и обеспечить реализацию провозглашенных Конституцией Аргентины трудовых прав.

**Ключевые слова:** трудовое право, трудовое законодательство, Латинская Америка, Аргентина, проект Трудового кодекса, Закон о трудовом договоре, флексибилизация трудового законодательства, COVID-19

**Конфликт интересов:** Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

*Дата поступления в редакцию: 02 декабря 2021 г.*

*Дата принятия к печати: 15 апреля 2022 г.*

### Для цитирования:

Лебедева М.А. Трудовое право Аргентины: особенности и исторические этапы развития // RUDN Journal of Law. 2022. Т. 26. № 2. С. 297—313.  
<https://doi.org/10.22363/2313-2337-2022-26-2-297-313>

---


© Лебедева М.А., 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

## Labour law of Argentina: features and historical stages of development

Marina A. Lebedeva  

Higher School of Economics (HSE), *Moscow, Russian Federation*  
Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation,  
*Moscow, Russian Federation*  
 malebedeva@hse.ru

**Abstract.** The labor law of Argentina, its history and current trends are scarcely examined by Russian scientists. The author aims to provide a general overview of the history of Argentine labor law, to highlight the historical stages of its development, to identify the essential features inherent in Argentine labor law at every stage, as well as to identify its current state. The article analyzes the first draft of the Argentine Labor Code of 1904 on the continent and the most important laws regulating labor relations including the Law on the Employment Contract of 1974. The author concludes that Argentine labor law has a system of protection of labor rights of a fairly high level. At the same time, the instability of the political and economic situation in the country does not allow implementing the achievements of labor legislation and ensuring the implementation of labor rights proclaimed by the Constitution of Argentina.

**Key words:** labour law, labour legislation, Latin America, Argentina, draft Labour code, Employment Contract Act, flexibilization of labour legislation, COVID -19

**Conflicts of interest.** The author declares no conflict of interest.

*Article received 2nd December 2021*

*Article accepted 15th April 2022*

### For citation:

Lebedeva, M.A. (2022) Labour law of Argentina: features and historical stages of development. *RUDN Journal of Law*. 26 (2), 297—313. (in Russian). <https://doi.org/10.22363/2313-2337-2022-26-2-297-313>

## Введение

Трудовое право стран Латинской Америки редко привлекает внимание российских ученых. В качестве причин можно назвать: нестабильность трудового законодательства этих стран; сложную политическую и экономическую обстановку в регионе, которая не позволяет реализовать на практике многие достижения трудового законодательства и обеспечить достойный уровень жизни работника; отсутствие тесных политических, экономических и иных связей между Россией и странами Латинской Америки.

Поэтому представляется интересным изучить судьбу и современное состояние трудового законодательства в этих странах, которое на протяжении XX в. выдержало несколько серьезных ударов. В статье рассматривается история трудового права Аргентины, начиная с Законов Индий, принятых для регламентации отношений колониальной Испании с коренным населением Латинской Америки,

и заканчивая современным трудовым правом. Этапы развития трудового права соотносятся с соответствующими периодами аргентинской истории, отличающимися своеобразием политических и социально-экономических отношений.

### **Зарождение трудового права Аргентины (1680—1853 гг.)**

Дальним предшественником законов, регулирующих трудовые отношения, называют Законы Индий (*Las Leyes de Indias*) (Grisolia, 2016). Принятые в 1680 г. испанским королем Карлом II, Законы Индий представляли собой свод законов, регулирующих политическую, экономическую, социальную и религиозную жизнь коренного населения (индейцев), проживающего на завоеванных Испанией территориях Южной и Центральной Америки (именно эти территории и назывались «Индиями»). Законы Индий были основаны на принятых ранее Бургосских законах 1512 г. (*Las Leyes de Burgos*) и Новых законах (*Las Leyes Nuevas*) 1542—1544 гг., регулирующих взаимоотношения Испании и коренного населения завоеванных земель.

Эти законы носили прогрессивный характер и были направлены на гуманизацию отношений между испанскими колонизаторами и индейцами. К примеру, Бургосские законы 1512 г. смягчали для индейцев последствия системы энкомьенда, которая заключалась в пожаловании прибывающим испанским колонизаторам группы или племени индейцев (Luna, 2010:35). Испанцы должны были заботиться «о спасении душ и обеспечении минимального благосостояния индейцев», а индейцы — выполнять в пользу них работу или платить налог (после 1615 г.).

Весьма интересным представляется, что в Бургосских законах 1512 г. впервые были упомянуты отдельные трудовые и социальные права, причем наделялись ими индейцы, работающие на энкомендеро (испанских колонизаторов). Профессор Антонио Доугнак Родригез указывает: «Ни один из работников европейских стран в XVI в. не пользовался такими правами, которые были предоставлены индейцам Бургосскими законами и Законами Вальядолид 1512—1513 гг. Регулирование рабочего времени и времени отдыха, проживание, питание, защита несовершеннолетних и беременных женщин — вот некоторые из завоеваний индейцев в социальной сфере. С течением времени к ним прибавились и другие» (Mahecha & Mazuera, 2017:37).

Статья 11 Бургосских законов регулировала обязанности индейцев, пожалованных энкомендеро и направленных на работу на рудники. 5 месяцев работы на рудниках чередовались с 40 днями отдыха под строгим контролем королевских чиновников. Об отдыхе можно говорить лишь условно, так как в течение времени отдыха индейцы могли заниматься только обработкой металла. Длительность работы в действительности составляла 8—10 месяцев вместо 5.

Труду индейских женщин и несовершеннолетних была посвящена статья 16 Бургосских законов. Она отличалась двусмысленностью и устанавливала, с одной стороны, что дети до 14 лет не обязаны выполнять работу, а, с другой стороны, что дети могут выполнять работу, подходящую для их возраста. Женщины, как правило, трудились на тех же работах, что и мужчины

(преимущественно на рудниках), но начиная с четвертого месяца беременности переводились на домашние работы (в доме энкомендеро).

Запрещалось использование индейцев в качестве вьючных животных (ст. 9) и плохое обращение с ними (ст. 22).

Энкомендеро должны были обеспечить индейцу спальное место (гамак) (ст. 17) и питание, однако питание предоставлялось только работающим индейцам и только на период работы. Энкомендеро обязан был платить индейцу 1 золотой песо в месяц (ст. 18), но деньги на руки не выдавались, а предоставлялась одежда той же стоимости (Pizarro Zelaya, 2013:42—48).

Конечно, при рассмотрении Законов Индий и Бургосских законов нельзя говорить о формировании трудового права в современном его понимании. Тем не менее, они имеют большое значение для стран Латинской Америки в целом и Аргентины в частности, впервые закрепляя отдельные трудовые и социальные права.

Несмотря на прогрессивный характер этих законов, они лишь смягчали отдельные последствия установленной системы эксплуатации коренного населения. Кроме того, в силу значительной территориальной удаленности Испании от своих колоний такие законы не учитывали сложившиеся особенности жизни коренного населения и поэтому были мало применимы на практике (Mahecha & Mazuera, 2017:37). Они часто саботировались королевскими чиновниками, поэтому были реализованы в действительности лишь частично (Poskonina, 2009: 86—87).

Система энкомьенда просуществовала в Аргентине до 1813 г. Со временем появилась такая разновидность энкомьенды, как мита. При мите общины индейцев делились на группы, которые сменяли друг друга через определенное количество месяцев работы (в зависимости от региона). Однако с каждым годом вводилось все больше ограничений по использованию системы энкомьенда (Levaggi, 2006:3).

Наряду с системой энкомьенда существовали и другие формы эксплуатации населения, прежде всего, система пеонажа (в Аргентине она получила название *trabajo bajo rapeleta de conchabo*). Любой мужчина, не имеющий работы или занятия, был обязан работать в пользу землевладельца (Levaggi, 2006:8). В случае нарушения этой обязанности мужчин направляли на принудительную службу в армии.

Кроме того, в Аргентине было большое количество рабов из Африки. В период с 1777 по 1812 гг. через Буэнос-Айрес и Монтевидео прошло 700 кораблей с 72 тысячами африканских рабов<sup>1</sup>.

Коренным образом изменилась ситуация после начала борьбы Аргентины за независимость (Майская революция 1810 г.). Постепенно была отменена система энкомьенда (1813 г.), предоставлена свобода детям рабов (1813 г.), сократилось количество провинций, использующих систему пеонажа.

---

<sup>1</sup> *Cómo se abolió la esclavitud en Argentina*. Available at: <https://www.infobae.com/historia-argentina/2019/05/01/como-se-abolio-la-esclavitud-en-argentina/> [Accessed 30th November 2021]. (in Spanish).

Окончательная отмена рабства и обязательного труда происходит с принятием Конституции Аргентины 1853 г. Статья 14 Конституции закрепляла право на труд и любое законное занятие. Статья 15 провозглашала, что в Аргентине нет рабов; те немногие лица, которые находились в рабстве, с момента принятия Конституции объявлялись свободными. Договоры, предусматривающие куплю и продажу людей, объявлялись незаконными, а лица, заключившие или одобрявшие такие договоры, — подлежащими ответственности<sup>2</sup>. С момента принятия Конституции 1853 г. начинается этап становления трудового права Аргентины.

### **Становление трудового права Аргентины (1853—1943 гг.)**

Появление трудового законодательства в Аргентине относят к последним десятилетиям XIX в. (Grisolia, 2016).

Неблагоприятные условия труда вызывали недовольство рабочих, вылившееся в серьезный рост забастовочного движения в начале XX в. Первый аргентинский профсоюз — Типографское общество провинции Буэнос-Айрес (*la Sociedad Tipográfica Bonaerense*) был создан в 1867 г. В последующие годы в стране появилось достаточно большое количество профсоюзов, но они еще не были объединены в федерации профсоюзов на национальном уровне. Начиная с 1890 г. в стране образуются первые федерации профсоюзов — Аргентинская региональная рабочая федерация (*Federación Obrera Regional Argentina/FORA*) и Всеобщий союз рабочих (*Unión General de Trabajadores/UGT*) (Grisolia, 2016).

В условиях роста количества забастовок государство видит в профсоюзах угрозу для поддержания социального мира и принимает первые законы, направленные на подавление профсоюзного движения. Закон о месте жительства 1902 г. (*La Ley de Residencia*) разрешал по решению административных органов высылать из страны иностранных рабочих, которые принимали участие в забастовках. Как отмечается в литературе, этот закон лишь закрепил сложившуюся практику (Arese, 2014:17).

В то же время была предпринята попытка решить «социальный вопрос» по-другому, путем принятия первого на континенте Трудового кодекса.

В 1904 г. Правительство Аргентины в лице министра Хоакина Гонсалеса формирует комиссию, которой поручено редактирование проекта Трудового кодекса. В состав комиссии вошли ученые, занимавшиеся изучением экономического положения рабочих, к примеру, Биалет Массе (*Bialet Massé*), представивший доклад о состоянии рабочих классов в Республике Аргентина в начале XX в., и Пабло Сторни, опубликовавший работу «Производство и ситуация рабочих классов в столице Республики Аргентина» («*La Industria y la situación de las clases obreras en la capital de la República Argentina*») (Arese, 2014:17—18).

В течение нескольких месяцев комиссия подготовила проект Трудового кодекса, который был внесен в Конгресс 06.05.1904 г. Несмотря на то, что проект был назван Национальным законом о труде (*Ley Nacional de Trabajo*), авторы проекта подчеркивали, что речь идет именно о кодификации (Arese, 2014:18).

<sup>2</sup> Constitución de la nación argentina de 1853. Available at: [http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Constituciones\\_argentinas.pdf](http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Constituciones_argentinas.pdf) [Accessed 30th November 2021]. (in Spanish).

Подготовка проекта сопровождалась дискуссиями о возможности урегулирования труда рабочих нормами гражданского законодательства и целесообразности принятия Трудового кодекса (Grisolia, 2016). Авторы проекта, выделяя самостоятельный, зависимый труд (*trabajo dependiente*) в качестве самостоятельного явления, отстаивали необходимость принятия специального трудового законодательства.

Создатели проекта кодекса преследовали цель исключить, насколько это возможно, причины недовольства работников и предотвратить волнения и беспорядки, а также наделить работников трудовыми правами. Проект Трудового кодекса состоял из 465 статей, сгруппированных в 14 разделов: предварительные и общие положения; труд иностранцев; трудовой договор; представительство в трудовом договоре; несчастные случаи на производстве; продолжительность и приостановление работы; работа на дому; труд несовершеннолетних и женщин; ученический договор; трудовой договор с индейцами; гигиена и безопасность при выполнении работы; объединения предпринимателей и профсоюзы; государственные органы; примирительные органы и третейские суды.

Однако из-за успешного противостояния Союза промышленников Аргентины и опасений профсоюзов оказаться под контролем государства первая попытка достичь «социальную гармонию» и создать единый акт, наделивший работников трудовыми правами, провалилась (Arese, 2014:18—19).

Идея кодифицированного акта не нашла поддержки, и Аргентина избрала путь принятия законов, регулирующих отдельные аспекты трудовых отношений (Prieto, 2015:211). Начиная с 1905 г. трудовое законодательство развивалось стремительными темпами.

В 1905 г. был принят закон, установивший обязательный воскресный отдых для работников (*ley 4661*). Закон 1907 г. (*ley 5291*) регулировал труд женщин и детей, запрещая труд детей в возрасте до 14 лет и разрешая труд детей в возрасте от 14 до 18 лет при условии предоставления медицинского сертификата, подтверждающего возможность работать по соответствующей профессии. Закон ограничивал продолжительность рабочего времени несовершеннолетних, устанавливая для несовершеннолетних мужского пола в возрасте до 16 лет и несовершеннолетних женского пола в возрасте до 18 лет сокращенную продолжительность рабочего времени (6 часов). Женщинам запрещалось работать в период до и после родов с сохранением в этот период заработной платы. Запрещался труд женщин и несовершеннолетних во вредных условиях и в ночное время.

Законом 1914 г. (*ley 9511*) закреплена неотчуждаемость имущества работника. В 1915 г. был принят первый закон о несчастных случаях на производстве (*ley 9688*), который с различными изменениями действовал до 1991 г. и послужил образцом для других стран при принятии подобных законов.

В 1921 г. принимается закон о производственной безопасности (*ley 11.127*), в 1929 г. — о рабочем времени (*ley 11.544*), а в 1934 г. — о трудовых отношениях (*ley 11.729*).

Начиная с 1940 г. принимаются первые законы в отношении отдельных категорий работников (*estatutos especiales*), например, в отношении банковских служащих (*ley 12.637 de 1940*), работников на дому (*ley 12.713 de 1941*), частных водителей (*ley 12.867 de 1946*) и сельских рабочих (*dec. 28.167/1944*).

В 1912 г. Президентом Аргентины Хосе Фигероа Алькорта создается Национальный департамент труда (*Departamento Nacional de Trabajo*) под руководством Хосе Николаса Матьенсо с целью сбора, согласования и публикации данных в сфере труда и подготовки реформ по улучшению материального, социального положения рабочих и их нравственного развития.

Время от времени предпринимались попытки кодифицировать нормы трудового права, содержащиеся в многочисленных законах. Самыми известными из них являются проекты И. Иригойена, Р. Гомеса 1921 г., Диего Луиса Молинали 1929 г., А. П. Хусто, Л. Мело 1933 г. и проект специальной комиссии при Палате депутатов под руководством Хуана Ф. Кафферата в 1941 г. Но они, как и проект 1904 г., не увенчались успехом (Grisolia, 2016).

К 1943 г. в Аргентине сложилась система законов в сфере труда, обеспечивавшая довольно высокий уровень защиты трудовых прав работников. Это объясняется в том числе изменением социальной структуры общества в 1930-е гг. Экономический кризис 1930-х гг. в Аргентине привел к массовому переселению жителей сельской местности в города и созданию национальной промышленности (Luna, 2010:167—168). А это, в свою очередь, привело к появлению большого количества рабочих, трудившихся на промышленных предприятиях.

### **Развитие трудового права Аргентины в период 1943—1955 гг. Конституционное закрепление трудовых прав**

В результате революции 1943 г. к власти в Аргентине приходят военные, и формируется правительство де-факто, в котором пост министра труда занимает Хуан Доминго Перон. В 1946 г. он становится Президентом Аргентины, а в 1949 г. принимается Конституция Аргентины 1949 г., отражающая проводимую Пероном политику хустисиализма (от исп. *Justicia* — справедливость) — доктрину справедливого государства (Luna, 2010:193). Трудовое право стало пониматься как фундаментальный элемент для развития и достижения социальной справедливости (Grisolia, 2016).

Принятие Конституции 1949 г. является важным событием в истории трудового права Аргентины. Некоторые исследователи называют его наряду с принятием Закона о трудовом договоре 1974 г. (*Ley de Contrato de Trabajo*, LCT) двумя самыми значимыми событиями в истории аргентинского трудового права (Tartabi Bonomo, 2014).

Вслед за Конституцией Мексики 1917 г., впервые в Латинской Америке закрепившей на уровне Основного закона трудовые права, в Конституции Аргентины 1949 г. были провозглашены право работника на труд, справедливое вознаграждение, обучение, благоприятные условия работы, заботу о здоровье, благополучие работника и его семьи, социальное обеспечение и объединение (Grisolia, 2016).

Статья 68 (п. 11) Конституции 1949 г. в качестве полномочий Конгресса называла принятие кодексов: гражданского, коммерческого, уголовного, воздушного, в области горнодобывающей промышленности и санитарии, а также

социального обеспечения (Arese, 2014:21). Многие надеялись, что вслед за принятием кодекса социального обеспечения последует и принятие трудового кодекса.

Годы правления Перона характеризуются также изменением положения профсоюзов и развитием коллективного трудового права. Еще будучи министром труда, Перон тесно взаимодействует с профсоюзами. Он поддержал одну из группировок, на которые была расколота Всеобщая конфедерация труда (Confederación General de Trabajo/CGT), созданная в 1930 г.; создал новые профсоюзы, в том числе в отраслях, где они до этого отсутствовали; обеспечил профсоюзы помещениями и организационной помощью, в том числе помог подготовить уставы; проводил разъяснительную работу для рабочих, ранее не знавших, что такое профсоюзы (Luna, 2010:180—181).

Это привело к появлению в стране профсоюзного движения, поддерживавшего Перона на выборах 1946 г. Как отмечает Феликс Луна, в этот период сложилась политическая конфигурация, просуществовавшая десять лет: профсоюзное движение поддерживало правительство, которое, в свою очередь, опиралось на армию (Luna, 2010:182).

Начиная с 1943 г. активно развивается законодательство о профсоюзах и коллективных договорах. Так, были приняты декреты, регулирующие создание и функционирование профсоюзов (dec. 2669 de 1943, dec. 23.852 de 1945), а в 1945 г. был принят Закон о коллективных договорах (Ley 14.250 de Convenios Colectivos de Trabajo), с многочисленными изменениями действующий и сегодня.

Вместо Национального департамента труда было создано Министерство труда и социального обеспечения (la Secretaría de Trabajo y Previsión). В 1944 г. были созданы суды по трудовым спорам (decreto-ley 32.347/1944) (Grisolia, 2016).

Военный переворот 1955 г. привел к свержению режима Перона. Страну возглавил генерал Педро Е. Арамбуру, который правительственным указом отменил Конституцию 1949 г. Для подтверждения отмены Конституции 1949 г. и внесения изменений в Конституцию 1853 г. были проведены выборы в Конституционное собрание. Конституционное собрание подтвердило отмену Конституции 1949 г., правомочность Конституции 1853 г., но внесло в нее всего одно изменение — статью 14-bis о трудовых и социальных правах. Так, несмотря на сложную политическую ситуацию в стране, 1955 г. стал еще одной важной датой в истории трудового права Аргентины.

Статья 14-bis Конституции 1853 г., продолжающая действовать в настоящее время, закрепляет широкий перечень трудовых прав: на справедливые и равные условия труда, ограниченный рабочий день, оплачиваемый отдых и отпуск, справедливые требования к работнику, минимальную заработную плату не ниже прожиточного уровня, равную оплату за равный труд, участие в доходах предприятия, с контролем за производством и содействием в управлении, защиту против увольнения в арбитражном порядке, стабильность общественных рабочих мест, свободную и демократическую организацию профсоюзов, создаваемых простым внесением в специальный реестр.

В статье 14-bis провозглашаются права трудовых коллективов на заключение коллективных трудовых договоров, использование процедур соглашений и



арбитража, забастовку. Представителям трудовых коллективов предоставляются все гарантии, необходимые для выполнения ими своих общественных задач, и гарантии стабильности их трудовой деятельности (Kovalev & Belikova, 2006:16—17).

Конституционное собрание внесло изменения также в ст. 75 (п. 12) Конституции 1853 г. о полномочиях Конгресса. К полномочиям Конгресса было отнесено принятие кодексов — гражданского, торгового, уголовного, горнодобывающей промышленности, трудового и социального обеспечения в виде единого свода законов или в виде отдельных законов, положения которых не могут изменять структуру и юрисдикцию местных органов власти (Kovalev & Belikova, 2006:29). По сравнению с Конституцией 1949 г., говорившей только о принятии кодекса социального обеспечения, поправки к ст. 75 Конституции 1853 г. говорили уже о принятии кодекса трудового и социального обеспечения, что усилило надежды на скорое принятие трудового кодекса (Minolli, 2015:8).

### **Развитие трудового права Аргентины в период 1955—1982 гг. Закон о трудовом договоре 1974 г. (*Ley de Contrato de Trabajo, LCT*)**

Период с 1955 г. по 1973 г. характеризовался крайне нестабильной политической ситуацией в стране. Смена правительств часто происходила путем военных переворотов, правительства опирались на армию. Нестабильная политическая ситуация повлекла за собой ухудшение экономической ситуации, высокий уровень инфляции и безработицы, а следовательно и ухудшение положения рабочих. В 1973 г. к власти возвращается Перон, который проводит политику примирения политических сил и реализует «Социальный пакт», подписанный Всеобщей конфедерацией труда и Конфедерацией предпринимателей (Luna, 2010:237).

В ходе проведения этой политики появляется один из основных законов Аргентины, регулирующих трудовые отношения, который продолжает действовать и в настоящее время, — Закон о трудовом договоре 1974 г.

Одним из авторов этого закона является Норберто Сентено, опубликовавший статью «Введение в Закон о трудовом договоре» («*Introducción a la Ley de Contrato de Trabajo*») в октябре 1974 г.

И современники, и ученые последующих поколений отмечают прогрессивный характер этого закона и его положительное влияние на трудовое право Аргентины. Закон о трудовом договоре опирался на конвенции и рекомендации МОТ, достижения зарубежного трудового законодательства. В то же время закон закреплял некоторые нормы и институты трудового права, неизвестные на тот момент зарубежным странам (например, аутстаффинг).

Статья 19 закона предусматривала, что положения закона, принятые в пользу одной из сторон трудового договора, направлены на устранение неравенства, в котором фактически находятся работник и работодатель.

Закон о трудовом договоре:

1) закреплял принципы применения и толкования норм трудового права, в их числе: принципы применения условия и нормы, наиболее благоприятных для

работника; стабильности трудового договора; социальной справедливости; равенства и запрета дискриминации; добросовестности; неотчуждаемости прав работника; доступа к эффективной судебной защите, бесплатной для работника (ст. 7—22) (Pompa, 2014:168—169);

2) содержал нормы об аутстаффинге (*la tercerización*) (ст.32);

3) устанавливал презумпцию наличия трудовых отношений в случае сомнения в правовой квалификации отношений по выполнению работы (ст. 63);

4) предусматривал право на отказ от работы в случае нарушения работодателем обязанностей по обеспечению безопасности труда (*el derecho a la retención de tareas*) (ст. 83);

5) в качестве условий применения дисциплинарной ответственности называл наличие основания (*justa causa*) и соблюдение установленных сроков. Было закреплено право работника быть выслушанным перед привлечением к дисциплинарной ответственности. По истечении 12 месяцев со дня привлечения к дисциплинарной ответственности действие санкции погашалось (ст. 73, 74, 75 и 235);

6) закреплял последствия забастовки, запрещая увольнение в связи с участием в забастовке и принятие на место работника, принимающего участие в забастовке, другого работника; устанавливал право работника на получение заработной платы за период забастовки, если забастовка была вызвана действиями работодателя (ст. 243—245);

7) устанавливал право работника на отпуск. Если работодатель не предоставлял работнику отпуск в установленный срок, работник имел право уйти в отпуск, при этом оплата отпуска увеличивалась в 2,5 раза (ст. 171);

8) в случае болезни работник мог обратиться к любому врачу и в любое лечебное учреждение, при этом работодатель был вправе назначить своего врача (лечебное учреждение), который контролировал ход лечения работника. Если работодатель не воспользовался этим правом, он должен был принять предоставленные работником медицинские документы без возражений. В случае разногласий между врачами окончательное решение принимал врач, назначенный административным органом (ст. 227);

9) при расторжении трудового договора в связи с банкротством работодателя предоставлял суду по трудовым спорам право оценивать действия работодателя. Если расторжение трудового договора было вызвано действиями работодателя, работнику присуждалась компенсация как при необоснованном увольнении. Если расторжение трудового договора было вызвано причинами, не связанными с действиями работодателя, сумма компенсации сокращалась наполовину (ст. 268, 272);

10) закреплял право работника на судебную защиту. Срок исковой давности по требованиям работника составлял по общему правилу 4 года, за исключением требований, связанных с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием (в этом случае срок ограничивался 2 годами) (ст. 278, 280);

11) предусматривал последствия девальвации валюты для предоставленных работникам кредитов (ст. 301) (Candal, 2014:56—59; Kabat,2014:105—106).

Закон о трудовом договоре отличался высоким уровнем защиты трудовых прав работников, в целом отвечал международным стандартам МОТ и соответствовал уровню трудового законодательства западноевропейских стран, а в чем-то даже опережал его (например, подробно регулировал обязанности и ответственность сторон при аутстаффинге). Однако в результате очередного военного переворота многие достижения закона оказались утраченными.

В 1976 г. власть в стране захватила военная хунта. Была введена репрессивная система для подавления несогласных с режимом. Репрессии, похищения, пытки и убийства стали обыденностью и затронули все население, в том числе адвокатов (Luna, 2010:238).

Сложная политическая ситуация оказала непосредственное влияние на трудовое законодательство Аргентины и уровень защиты трудовых прав работников. Спустя полтора года после принятия Закона о трудовом договоре военная хунта принимает Закон де факто 21.297<sup>3</sup>, отменивший почти треть норм Закона о трудовом договоре. Большинство норм, носящих защитный для работников характер, были отменены (Arese, 2014:23—24).

Одновременно были приняты Закон 21.400, запрещающий осуществление работниками права на забастовку, и Закон 22.105, максимально ограничивающий права профсоюзов (Candal, 2014:60).

В период с 6 по 18 июля 1977 г. в аргентинском городе Мар-дель-Плата произошло трагическое событие, получившее название «Ночь галстуков» (La noche de las Corbatas). 11 человек, среди них 6 адвокатов по трудовым спорам, защищавших права работников против крупных корпораций, были подвергнуты пыткам и убиты (Fresneda, 2014:127). Среди них оказался и один из авторов Закона о трудовом договоре 1974 г. Норберто Сентено.

### **Развитие трудового права Аргентины в период 1983—2003 гг.**

В 1983 г., с приходом к власти Рауля Альфонсина, в Аргентине был восстановлен демократический режим. Несмотря на это, серьезные реформы в сфере трудового права в это время не проводились, вносимые в трудовое законодательство изменения носили сдержанный характер.

Одним из первых в этот период был принят Закон 23.041, который установил выплату работникам дополнительного ежегодного вознаграждения в размере 50 % от наибольшей зарплаты работника за месяц, разделенного на 2 платежа — в июне и в декабре.

Кроме того, были приняты: Закон 23.551, отменивший Закон 22.105 и восстановивший права профсоюзов; декрет 484/1987, установивший ограничения удержаний из заработной платы работников; декрет 328/1988, обязавший работодателей сообщать в Министерство труда о принимаемых мерах, влекущих увольнение работников по причинам экономического характера, за 10 дней.

1990-е гг. не улучшили положение работника. Эта эпоха характеризовалась проведением в стране масштабных мер по либерализации экономики, что

<sup>3</sup> Законами де факто называются законы, принятые в Аргентине в период функционирования правительств де факто, то есть правительств, сформированных не конституционным путем.

сопровождалось дерегулированием и флексибилизацией трудового законодательства (*desregulación normativa y flexibilidad laboral*). По мнению авторов реформ, сокращение безработицы, повышение эффективности производства и экономический рост возможны при условии дерегулирования, усиления гибкости трудового законодательства и снижения расходов на персонал (Grisolia, 2016).

В качестве альтернативы трудовому договору, заключаемому на неопределенный срок, который рассматривался в качестве основной модели Законом о трудовом договоре, Закон 24.013 от 1991 г. ввел новые виды срочных трудовых договоров:

1) срочный трудовой договор как средство содействия занятости (*Fomento del Empleo*) — заключался с лицами, зарегистрированными в органах службы занятости;

2) срочный трудовой договор для продвижения новой деятельности (*Lanzamiento de nueva Actividad*) — заключался для работы в новых подразделениях или для продвижения новой линии продукции;

3) производственная практика для молодежи (*Práctica laboral para Jóvenes*) — заключался с лицами до 24 лет, имеющими профессиональное образование и поступающими на работу впервые, для совершенствования их знаний и навыков;

4) трудовой договор на профессиональное обучение (*Contrato de Trabajo Formación*) — заключался с лицами до 24 лет, не имеющими профессионального образования и поступающими на работу впервые.

При этом новые виды срочных трудовых договоров не предполагали выплаты работнику компенсации при расторжении трудового договора работодателем (производственная практика для молодежи и трудовой договор на профессиональное обучение) либо предусматривали выплату сокращенной компенсации (срочный трудовой договор как средство содействия занятости и срочный трудовой договор для продвижения новой деятельности), а также предусматривали полное или частичное освобождение работодателя от уплаты социальных взносов.

Законом 25.013 от 1998 г. эти виды срочных трудовых договоров были отменены. Вместо них Законом 24.465 от 1995 г. были введены два вида срочных трудовых договоров — трудовой договор на обучение (*Contrato de Aprendizaje*) и специальный договор содействия занятости (*Contrato especial de fomento de Empleo*) (Candal, 2014:63).

Коллективные договоры больше не рассматривались как инструмент для улучшения положения работников и установления дополнительных прав и гарантий. Наоборот, законы ориентировали на дальнейшее сокращение в коллективном договоре прав и гарантий, предоставленных работнику на уровне закона. К примеру, Законом 24.465 от 1995 г. разрешалось в коллективном договоре увеличить срок испытания при приеме на работу с 3 до 6 месяцев и повысить процент работников, занятых по новым видам срочных трудовых договоров (трудовому договору на обучение и специальному договору содействия занятости). Максимальный срок испытания при приеме на работу менялся на протяжении периода несколько раз (Закон 25.013 от 1998 г. сократил его до 1 месяца, а Закон

25.250 от 2000 г. увеличил его до 3 месяцев с возможностью продлить этот срок до 1 года коллективным договором), но право устанавливать в коллективном договоре более продолжительный срок испытания оставалось неизменным.

Закон 25.013 от 1998 г. разрешил коллективным договором сократить до 50 % размер компенсации при необоснованном увольнении (Candal, 2014:64).

Среди аргентинских ученых преобладает отрицательная оценка флексибилизации трудового законодательства. Проводимая политика не только не повлияла на уровень безработицы и продуктивность производства, но и привела к серьезному снижению уровня защиты трудовых прав работников (Grisolia, 2016).

### Современное трудовое право Аргентины

С 2004 г. начинается новая эпоха в развитии трудового права Аргентины, которая характеризуется возвращением положений, содержащихся в первой редакции Закона о трудовом договоре 1974 г. Существенно меняется практика Верховного суда Аргентины (Corte Suprema de Justicia de la Nación), который обращает внимание на строгое соблюдение трудовых прав работника, закрепленных в Конституции 1853 г. (Grisolia, 2016).

Большинство норм, принятых в период флексибилизации трудового законодательства, были отменены. Принцип *in dubio pro operario* (в случае сомнения условия и нормы толкуются в пользу работника) снова становится одним из основных принципов трудового права Аргентины.

На современном этапе ведущую роль в трудовом праве Аргентины продолжает играть Закон о трудовом договоре 1974 г. (с многочисленными изменениями) (Prieto, 2016:224). Отдельные аспекты трудовых отношений регулируются специальными законами, среди них наиболее значимыми являются Закон о режиме рабочего времени (*Ley 11.544 de Jornada de Trabajo*), Закон о гигиене и безопасности (*Ley 19.587 de Higiene y Seguridad*), Закон о профессиональных рисках (*Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo*). Дополняют их законы в отношении отдельных категорий работников, например, Закон о специальном режиме для персонала частных домов (*Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*).

Принятие законов о процессуальном трудовом праве относится к компетенции аргентинских провинций, поэтому в каждой провинции существует кодекс или закон о процессуальном трудовом праве.

Аргентинское трудовое право не остается в стороне от процессов информатизации и цифровизации и оформления вызванных ими новых форм занятости (прежде всего дистанционной работы) (Mac Donald, 2020; Contini, 2020). В 2020 г. принимается Закон о правовом режиме договора о дистанционной работе (*Ley 27555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*).

Вместе с тем, несмотря на возврат к первоначальной редакции Закона о трудовом договоре 1974 г. и принятие ряда других законов, в целом обеспечивающих высокий уровень защиты трудовых прав работников, экономическая нестабильность страны не позволяет на практике реализовать достижения трудового законодательства и обеспечить достойный уровень жизни работника.

Экономический кризис последних лет сопровождается сохранением высокого уровня безработицы в стране и нахождением значительной части населения за чертой бедности. Так, в 2016 г. уровень безработицы составил 7,6 % (Natale, 2021), а во втором триместре 2019 г. — уже 10,6 %<sup>4</sup>.

В качестве средства борьбы с безработицей используются декреты о необходимости и срочности (*decretos de necesidad y urgencia*), запрещающие в течение определенного времени расторжение трудового договора при отсутствии обоснованной причины и предусматривающие выплату работнику двойной компенсации в случае нарушения этого запрета.

Издание декретов о необходимости и срочности относится к компетенции исполнительной власти. Пункт 3 статьи 99 Конституции Аргентины (с изменениями 1994 г.)<sup>5</sup> устанавливает, что исполнительная власть не вправе вмешиваться в компетенцию власти законодательной и принимать законы. Однако в исключительных случаях, когда невозможно соблюсти предусмотренную Конституцией процедуру принятия закона, возможно принятие декретов о необходимости и срочности, которое осуществляется по общему согласию всех министров, в том числе Президента Республики как главы кабинета министров. Статья 76 Конституции запрещает исполнительной власти заниматься законодательной деятельностью, за исключением случая чрезвычайной ситуации, когда исполнительная власть наделяется отдельными полномочиями в сфере законодательной деятельности на определенный срок и в пределах, определенных Конгрессом.

Декреты о необходимости и срочности как средство борьбы с безработицей провозглашают в качестве причины своего издания чрезвычайную ситуацию в сфере занятости (*la emergencia ocupacional*).

Впервые запрет увольнения при отсутствии обоснованной причины в течение 180 дней и введение двойной компенсации в случае нарушения запрета были введены в 2002 г. ст. 16 Закона 25.561 (Llatser, 2020).

В 2016 г. Конгрессом был одобрен Закон 27.251 о запрете увольнений в течение 180 дней, однако Президент Маурисио Макри использовал право вето.

Ко времени, когда ВОЗ объявила о том, что эпидемия COVID-19 носит характер пандемии, Аргентина уже находилась в чрезвычайной ситуации в сфере занятости, пандемия только усугубила сложившуюся ситуацию.

Законом 27.541 от 23.09.2019 «О социальной справедливости и возрождении производства» (*Ley de Solidaridad social y Reactivación productiva en el marco de la emergencia pública*)<sup>6</sup> в период до 31.12.2020 г. исполнительная власть на

<sup>4</sup> Decreto Nacional 34/2019 de 13 de Diciembre de 2019, Available at: <http://www.sajj.gov.ar/34-nacional-decreto-necesidad-urgencia-declara-emergencia-publica-materia-ocupacional-termino-ciento-ochenta-180-dias-se-establece-caso-despido-sin-justa-causa-trabajadora-trabajador-afectado-tendra-derecho-percibir-doble-indemnizacion-dn20191000034-2019-12-13/123456789-0abc-430-0001-9102soterced#CT002> [Accessed 30th November 2021]. (in Spanish).

<sup>5</sup> Constitución Nacional, Available at: <https://www.congreso.gov.ar/constitucionNacional.php> [Accessed 30th November 2021]. (in Spanish).

<sup>6</sup> Ley de Solidaridad social y Reactivación productiva en el marco de la emergencia pública (Ley 27.541). Available at: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/333564/norma.htm> [Accessed 30th November 2021]. (in Spanish).

основании ст. 76 Конституции наделяется правом объявлять чрезвычайное положение в следующих областях: экономика, финансы, налоги, управление, тарифы, энергетика, санитария, социальная сфера.

Декретом 34/2019 от 13.12.2019 г. была объявлена чрезвычайная ситуация в сфере занятости и установлена двойная компенсация в случае расторжения трудового договора в течение 180 дней со дня издания декрета (до 13.06.2020 г.). Декретом 528/2020 от 16.06.2020 г. этот срок был продлен еще на 180 дней (до 12.12.2020).

Уже в период пандемии принимается Декрет 329/2020 от 31.03.2020 г., которым запрещается расторгать трудовой договор без обоснованной причины или по причине отсутствия или снижения объема работы и форс-мажорных обстоятельств в течение 60 дней со дня издания декрета. Этот срок неоднократно продлевался Декретами 487/2020 от 19.05.2020 г.; 624/2020 от 29.07.2020 г. и 761/20 от 24.09.2020 (Natale, 2021).

### Заключение

На протяжении XX в. трудовое право Аргентины пережило множество потрясений. В период военных диктатур наблюдались особенно низкий уровень защиты трудовых прав работников и частые изменения трудового законодательства. В истории аргентинского трудового права были и значительные достижения, например, разработка первого на континенте проекта Трудового кодекса 1904 г., принятие прогрессивного Закона о трудовом договоре 1974 г.

Значительную роль в трудовом праве Аргентины играет Конституция Аргентины 1853 г. (в редакции 1994 г.), закрепляющая широкий перечень трудовых прав работников.

Специфика регулирования трудовых отношений в Аргентине выражается в отсутствии единого кодифицированного акта (Трудового кодекса). Трудовые отношения регулируются Законом о трудовом договоре 1974 г., который играет основную роль в аргентинском трудовом законодательстве, а также рядом законов в отношении отдельных аспектов трудовых отношений и отдельных категорий работников.

Вместе с тем нестабильность политической и экономической ситуации в стране не позволяет воплотить в жизнь достижения трудового законодательства и обеспечить реализацию провозглашенных Конституцией трудовых прав. Особую обеспокоенность вызывает введенная с 2019 г. чрезвычайная ситуация в сфере занятости, продолжившаяся в эпоху пандемии COVID-19.

### References / Список литературы

- Arese, C. (2014) Un siglo es demasiado tiempo. *Revista Derecho del Trabajo*. 3 (9), 17—26. Available at: <http://www.sajj.gob.ar/cesar-arese-siglo-es-demasiado-tiempo-dacf150071-2014-11/123456789-0abc-defg1700-51fcanirtcod> [Accessed 30th November 2021].
- Candal, M. (2014) Los 40 años de la ley 20.744. Apogeo, decadencia y reconstrucción. *Revista Derecho del Trabajo*. 3 (9), 55—75. Available at: <http://www.sajj.gob.ar/mariano-candal-40-anos-ley-20744-apogeo-decadencia-reconstruccion-dacf150074-2014-11/123456789-0abc-defg4700-51fcanirtcod> [Accessed 30th November 2021].

- Contini, V. E. (2020) Comentarios a la Ley de Teletrabajo. *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*. Available at: <http://www.saij.gov.ar/valerio-emanuel-contini-comentarios-ley-teletrabajo-dacf200220-2020-10-22/123456789-0abc-defg0220-02fcanirtcod?&o=1&f=Total%7CFecha/2020%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=33> [Accessed 30th November 2021].
- Fresneda, M. (2014) La Noche de las Corbatas. *Revista Derecho del Trabajo*. 3 (9), 127—130. Available at: <http://www.saij.gov.ar/martin-fresneda-noche-corbata-dacf150078-2014-11/123456789-0abc-defg8700-51fcanirtcod> [Accessed 30th November 2021].
- Grisolia, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*. Thomson Reuters eBook versión. 7ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Abeledo Perrot.
- Kabat, M. (2014) Nuevas perspectivas para el estudio de la historia de la legislación laboral y la negociación colectiva en la Argentina. *Revista de Historia del Derecho*. 48, 99—120. Available at: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5403773> [Accessed 30th November 2021].
- Kovalev, S. I. & Belikova, K. M. (2006) Constitution of the Argentine Republic. In: Lafitsky, V.I., Habrieva, T. YA. (eds.). *Constitutions of the States of America*. Moscow, The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation. Moscow, Norma Publ. pp. 14—50. (in Russian).  
*Ковалев С.И., Беликова К.М. Конституция Аргентинской Республики // Конституции государств Америки: в 3 т. / под ред. В.И. Лафитского, Т.Я. Хабриевой. Т. 3: Южная Америка. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; Норма, 2006. С. 14—50.*
- Levaggi, A. (2006) Historia del derecho argentino del trabajo. *Revista Ius Historia*. 3, 13—113. Universidad del Salvador. Available at: <https://ar.vlex.com/vid/historia-derecho-argentino-trabajo-743310053> [Accessed 30th November 2021]. (
- Llatser, N. (2020) Algunas reflexiones en torno a la prohibición de despidos DNU 329/2020: análisis sobre su constitucionalidad. *Revista IDEIDES*. 54. Available at: <http://revista-ideides.com/algunas-reflexiones-en-torno-a-la-prohibicion-de-despidos-dnu-329-2020-analisis-sobre-su-constitucionalidad/> [Accessed 30th November 2021].
- Luna, F. (2010) *A brief History of the Argentines. Translated into Russian*. Moscow, Ves' mir Publ. (in Russian).  
*Луна Ф. Краткая история аргентинцев / пер. на рус. яз. М.: Весь мир, 2010. 282 с.*
- Mac Donald, A. F. (2020) El teletrabajo como nueva herramienta en el mercado laboral. *Sistema Argentino de Información Jurídica (SAIJ)*. Available at: <http://www.saij.gov.ar/andrea-fabiana-mac-donald-teletrabajo-como-nueva-herramienta-mercado-laboral-dacf200152-2020-07-15/123456789-0abc-defg2510-02fcanirtcod?&o=11&f=Total%7CFecha/2020%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20laboral%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=33#> [Accessed 30th November 2021].
- Mahecha, A. & Mazuera, P. (2017) Las Leyes de los Reinos de las Indias. *Revista Diálogos de Saberes*. (47), 35—53. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.47.2017.1695>
- Minolli, C. B. (2015) *A 20 años de la reforma constitucional de 1994: su impacto en la dirección de empresas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Universidad del CEMA. Available at: <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/565.pdf> [Accessed 30th November 2020].
- Natale, M. (2021) Normativa de emergencia. Duplicación indemnizatoria y prohibición de despidos. Despidos con el consentimiento de la persona de trabajo. In: Garcia, N. (eds.) *Actualidad en el*



- derecho laboral*. [Thomson Reuters eBook versión]. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Ley.
- Pizarro Zelaya, A. (2013) Leyes de Burgos: 500 Años. *Diálogos Revista Electrónica de Historia*. 14 (1), 31—78. Available at: <https://www.redalyc.org/pdf/439/43925651005.pdf> [Accessed 30th November 2021].
- Pompa, R. C. (2014) La Ley de Contrato de Trabajo, a 40 años de su sanción. Pasado, presente y futuro. *Revista Derecho del Trabajo*. 3 (9), 167—188. Available at: [http://www.saij.gov.ar/docs-f/ediciones/revistas/DERECHO\\_DEL\\_TRABAJO\\_A3\\_N9.pdf](http://www.saij.gov.ar/docs-f/ediciones/revistas/DERECHO_DEL_TRABAJO_A3_N9.pdf) [Accessed 30th November 2021].
- Poskonina, O. I. (2009) *History of Latin America (before the XX century)*. Moscow, Ves' mir Publ. (in Russian).  
*Посконина О.И. История Латинской Америки (до XX века)*. М.: Весь мир, 2009. 247 с.
- Prieto, H. V. (2015) Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 21, 203—228. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.008> [Accessed 30th November 2020].
- Prieto, H. V. (2016) Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 22, 220—245. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.003> [Accessed 30th November 2020].
- Tartabi Bonomo, F. A. (2014) La conquista y el reconocimiento de los derechos del trabajador. De la Constitución Nacional de 1949 a la LCT. *Revista Derecho del Trabajo*. 3 (9), 27—35. Available at: <http://www.saij.gov.ar/florencia-bonomo-tartabini-conquista-reconocimiento-derechos-trabajador-constitucion-nacional-1949-lct-dacfl50072-2014-11/123456789-0abc-defg2700-51fcanirtcod> [Accessed 30th November 2021].

#### **Сведения об авторе:**

**Лебедева Марина Алексеевна** — кандидат юридических наук, доцент департамента публичного права факультета права, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ); Российская Федерация, 123022, г. Москва, Б. Трехсвятительский пер., д. 3; доцент кафедры международного права Дипломатической академии МИД России; Российская Федерация, 119021, г. Москва, ул. Остоженка, д. 53/2-1

**ORCID ID: 0000-0002-9791-4372, SPIN-код: 8691-8363**

*e-mail*: malebedeva@hse.ru

#### **About the author:**

**Marina A. Lebedeva** — Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Department of Public Law, Higher School of Economics; 3 B. Trekhsvyatitel'skij per., Moscow, 123022, Russian Federation; Associate Professor, Department of International Law, Diplomatic Academy of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation; 53/2-1 Ostozhenka str., Moscow, 119021, Russian Federation

**ORCID ID: 0000-0002-9791-4372, SPIN-code: 8691-8363**

*e-mail*: malebedeva@hse.ru