

ПЕРСПЕКТИВЫ СБЛИЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СТРАН ЕАЭС

Абайдельдинов Т.М., Казахский национальный университет имени аль-Фараби, кандидат юридических наук, доцент; Сулейменова С.Ж., Казахский национальный университет имени аль-Фараби, доктор юридических наук, профессор

Статья отражает современные подходы к применению международных норм, нормативных правовых актов в сфере правового регулирования труда с позиций международного трудового права, распространение международных трудовых стандартов в национальное законодательство и наоборот - влияние национального законодательства на состояние международного трудового права с целью выявления возможностей сближения, гармонизации трудового законодательства государств Евразийского Государственного Экономического Союза (ЕАЭС).

Ключевые слова: международный труд, международное трудовое право, унификация, гармонизация трудового законодательства, трансформация, международные стандарты и принципы.

Актуальность темы статьи обусловлена необходимостью интеграции государств в единое международное пространство, что может осуществляться на основе общепринятых международных принципов и трудовых стандартов. Возможность использования международного правового инструментария позволяет проводить гармонизацию трудового законодательства государств ЕАЭС. Основой решения вопросов сближения (гармонизации) трудового законодательства служит практика правоприменения ЕС, сложившаяся на основе национальных законодательств государств, составляющих ЕС, международных норм, а также нормативных правовых актов, применяемых Европейским парламентом

Процессы интеграции и интернационализации материального производства, техники и науки, углубления международного разделения труда и соответственно развития мирового экономического обмена, а также взаимообогащения культур не укладываются в рамки национальных правовых систем: международная правовая система приобретает более правоприменительную практику, т. е. приходит перед внутригосударственным (национальным) законодательством. Таким образом, значение международной правовой системы столь высока в решении вопросов поддержания мировой цивилизации.

Осознание неразрывной связи между целостной национальной правовой системы страны, правовым государством в мировом сообществе, международными отношениями, строящимися на правовой основе, представляют собой важную черту современ-

ного политического мышления. Одним из признаков развития страны как правового государства является совершенствование правовой системы национального законодательства - т. е. перед государством стоит интегрированная задача правовой реформы, которая включает обновление всех ее элементов и обеспечение условий для их оптимального взаимодействия с нормами национального законодательства и международного права, повышение целостности системы, от чего зависит эффективность правового регулирования в целом.

Иначе говоря, национальная и международная правовые системы «обречены» находиться в тесном взаимодействии [1]. Применительно к отношениям в сфере труда эта связь особенно сильна. Современное международное право в значительной степени сформировано под воздействием наиболее удачных образцов национального трудового законодательства. Однако при анализе какой-либо одной национальной системы трудового права значительно более заметно обратное влияние: воздействие международных правовых актов на национальные [2]. Международное право следует рассматривать не как правовую отрасль, а как систему права, для сопоставления с которой используется не одна из отраслей права (гражданское, трудовое, уголовное и т. д.), а национальное право в целом [3]. Поэтому международное право включает в себя отрасли так же, как и национальное право. Если предметом национального трудового права являются трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения, то предмет международного трудового права как отрасли международного права - не сами отношения в сфере, а отношения государств и иных субъектов международного права по поводу этих отношений [4].

В соответствии с п. 3 ст. 4 Конституции Республики Казахстан международные договоры, ратифицированные Республикой, имеют приоритет перед ее законами и применяются непосредственно, кроме случаев, когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона [5]. Из данного конституционного положения следует, что: а) международные договоры, ратифицированные Республикой Казахстан, имея приоритет перед ее законами, применяются непосредственно, кроме случаев, б) когда из международного договора следует, что для его применения требуется издание закона.

В конечном счете, вышеобозначенные конституционные способы применения международных договоров сводятся к тому, что международные договоры, в соответствии с существующей в международном праве теорией трансформации, утрачивают свой международный характер, и становятся частью национальной правовой системы.

С этих позиций, под международным трудовым правом нами понимается не только соответствующая отрасль международного права, но и непосредственное регулирование отношений в сфере труда, выходящее за рамки национальных границ одного государства. Для международного права характерна интеграция специальных для той или иной сферы регулирования разнородных норм права, которое интегрирует не различные национальные отрасли права, а национальное и международное трудовое право в узком смысле слова, т. е. как отрасль международного права [6]. Поэтому международное трудовое право, как и националь-

ное трудовое право распространяют свое действие на отношения, связанные именно с международной и с внутринациональной трудовой миграцией соответственно.

Следует отметить, что проблемы миграции возникли в мире с зарождением человечества и факторы, способствовавшие миграции в прошлом, сохраняются в настоящее время [7]. Таким образом, многие ученые дальнего зарубежья рассматривают совокупность международных норм о труде в качестве самостоятельной отрасли международного права [8].

Проведенное нами исследование в области определения международного трудового права позволяет рассмотреть вопросы, связанные с гармонизацией трудового законодательства стран Евразийского экономического союза, договор о создании которого был подписан 29 мая 2014 г. Президентами Республики Беларусь, Республики Казахстан, Российской Федерации [9].

Евразийская интеграция уже стала брендом, приносящим реальный доход, заявил Президент Казахстана Н.А. Назарбаев, выступая с лекцией в МГУ имени М.В. Ломоносова. «Евразийский союз возможен, и мы уже подошли к тому, чтобы его создать. И он должен быть построен на принципах добровольности, равноправия, взаимной выгоды, учета прагматических интересов каждой страны, в частности. Эта инициатива стала отправной точкой для нового исторического процесса, который сейчас называют евразийская интеграция», - сказал Н.А. Назарбаев.[10].

Представляется, что принципы построения Евразийского Экономического Союза (ЕАЭС), провозглашенные Н.А. Назарбаевым, вкупе с основополагающими положениями гармонизации трудовых законодательств стран-участниц ЕАЭС, обеспечат создание нового интеграционного объединения, концепция которого базируется на принципах общей истории, экономического притяжения, тесной взаимосвязи культур.

Как подчеркивают российские ученые, одновременно с формированием новых социально-экономических, политических и духовных предпосылок построения российского правового государства обновляется и содержание нормативного материала, видоизменяются тенденции его совершенствования и развития. [11]. Это необходимость строгого обеспечения верховенства закона во всех сферах жизни общества; специализация, унификация, интенсификация законодательства; противоречивость и конкурентоспособность его структур; увеличение массива технико-юридических предписаний, - констатируют ученые [12]. Указанные тенденции, которые, как полагаем, всецело можно распространить на постсоветские законодательства стран ЕАЭС, условно можно разделить на три большие группы. К первой группе относятся: всестороннее усиление законодательного приоритета, интенсификация и стремление к стабильности. Ко второй - специализация законодательства с ее различными формами проявления: дифференциацией, конкретизацией, детализацией. В третью группу входят правовая унификация и сопутствующие ей процессы: интеграция, генерализация, универсализация, издание комплексных нормативных актов [13].

В вышеперечисленные тенденции развития современного законодательства становится вхожей и другая, именуемая гармонизацией трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС, что зафиксировано Рекомендациями по гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС, одобренных постановлением Межпарламентской Ассамблеи ЕврАзЭС от 13 мая 2009 г. № 10-13[14]. Заметим, что дефиниция «гармонизация» отсутствует в юридическом понятийном аппарате.

Согласно вышеназванному акту, гармонизация трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС может осуществляться несколькими способами:

- 1) создание модельного Трудового кодекса, носящего рекомендательный характер;
- 2) принятие Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, имеющего статус нормативного акта прямого действия;
- 3) внесение изменений и дополнений в действующие трудовые кодексы государств ЕврАзЭС с целью создания унифицированных условий использования рабочей силы.

Вышеперечисленные способы гармонизации трудового законодательства ЕврАзЭС, которые в теоретико-практическом плане перенесутся в законодательство государств ЕАЭС, воспринимаются неоднозначно и, естественно, отражаются в различных взглядах исследователей данной темы.

С нашей точки зрения, необходимо выработать единое понятие гармонизации трудового законодательства, которое, как мы полагаем, следует понимать как сближение национальных трудовых законодательств, но не их унификацию, сводимую лишь к выработке единообразных норм, рассчитанных на сходные отношения. Разумеется, процесс унификации в национальных законодательствах рассматривается как своеобразная наука обобщения и единения структур правовой регламентации, содержательные начала которого формируются у законодателя в виде необходимости выработки унифицированных правовых моделей в трудовом законодательстве определенного государства. Дальнейшее завершение унификации может, как правило, выступить в виде отдельного нормативного правового акта, либо структурированного содержания определенных разделов основ, кодексов, положений, уставов различных отраслей законодательств, включая и трудовое.

С этих позиций унификация трудового или иного законодательства какого-либо отдельно взятого государства ЕАЭС не вызывает сомнений, но речь идет о сближении (гармонизации) трудовых законодательств суверенных государств. А, как видно, Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС выполнены в рамках унификации законодательства отдельно взятого национального государства. Правильно отметила С.Ю. Головина, что гармонизация трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС направлена на создание межгосударственных стандартов в сфере регулирования наемного труда, а также совершенствования национальных законодательств [15]. Не вызывает спора и предложение С.Ю. Головиной о том, что основой гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС должны стать

международные трудовые нормы, которые можно расценивать в качестве модельных для Основ трудового законодательства ЕврАзЭС. С одной стороны, унификации подлежат важнейшие правила, касающиеся трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, дисциплинарной и материальной ответственности, а с другой стороны, - предлагает ученый, - целесообразно оставить определенные возможности для сохранения национальных особенностей регулирования трудовых отношений, сложившихся правовых традиций государств-членов ЕврАзЭС [16].

Н.Л. Лютов убежден, что когда речь идет о гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС, следует понимать, что за этим термином скрываются два совершенно разных явления, которые не всегда различают:

а) унификация (или сближение) трудового законодательства с целью большего удобства «пользования» им на территории ЕврАзЭС работниками и работодателями;

б) создание общего экономического пространства и, как следствие, общего рынка труда ЕврАзЭС.

унификацию же трудового законодательства ЕврАзЭС, т. е. приведение его к некоему общему знаменателю, осуществить теоретически можно, но без создания единого рынка труда смысл такой унификации в значительной степени будет минимизирован [17].

Данный подход ученого к осмыслению понятия гармонизации трудового законодательства отличается от предыдущего, включая и концептуальные положения рекомендаций по гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС. Поддерживая концепцию Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, ученый вносит ряд интересных предложений, направленных на решение проблем гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС. В этом плане не безупречны обоснования, идеи С.Ю. Головиной, утверждающие приоритет Основ трудового законодательства ЕврАзЭС.

Вместе с тем, соглашаясь со многими теоретическими выкладками названных ученых, тем не менее, хотелось бы высказать следующее.

Гармонизацию трудового законодательства государств ЕврАзЭС необходимо рассматривать с позиций его сближения, а не с позиции его унификации, проводимую к какому-либо государству в целях его дальнейшего развития. В этом смысле гармонизация трудового законодательства в государствах ЕАЭС и унификация трудового законодательства в отдельно взятой стране, проводимая с помощью национальных юридических приемов, способов, нужно рассматривать как философские категории: общее и частное. Объяснение этому мы находим в том, что государства ЕАЭС являются суверенными, независимыми государствами, являются субъектами международных отношений. И межгосударственные отношения этих государств строятся на общепринятых международных принципах и нормах. Неприкосновенность суверенитета государств ЕАЭС - залог будущего экономического союза. И с этих позиций гармонизацию трудового законодательства государств ЕАЭС, как полагаем, можно строить иначе, принимая во внимание тот непреложный факт, что данные государства являются субъек-

тами международных отношений и права. Думается, что в рассматриваемом нами случае целесообразно исходить от частного к общему, т. е. от национального, внутригосударственного права к международному праву. Какие нормы внутригосударственного права могут быть в преобразованном виде использованы в международном праве? Р.А. Мюллерсон считает, что к таким нормам национального права, которые могут быть трансформированы в международное право, относятся нормы, регулирующие конкретную деятельность государств, например, заключение договоров, правовое положение иностранцев, дипломатических и консульских представительств в стране. К такому «источнику» международного права относятся также нормы внутреннего права, регулирующие отношения между субъектами национального права из разных стран; нормы, регулирующие часть внутригосударственных отношений, могущие породить международные отношения по поводу их регулирования. В перечень нормативных элементов внутригосударственного права с перспективой «вхождения» в международное право Р.А. Мюллерсон включает «определенные юридические максимы, обеспечивающие внутреннюю согласованность правовых систем и возникшие, как правило, в рамках национального права». В условиях расширения и углубления международного сотрудничества государств стоит задача с помощью международного права унифицировать ряд областей внутригосударственного права. Эта унификация осуществляется при помощи международных договоров, соглашений.

Опыт международного сотрудничества государств находит выражение в различных формах унификации регулирования отношений между ними. Значительный теоретический и практический интерес представляет правовая система Европейского Союза, который был создан в 1992 г. Отличительной особенностью права Европейского Союза является его верховенство и прямое действие на территории всех стран, входящих в Союз [18]. Граждане государств, входящих в ЕС, являются одновременно гражданами ЕС. Гражданство Союза дополняет, а не подменяет национальное гражданство.

Нормы международно-правовых актов, для того чтобы регулировать внутригосударственные отношения, должны войти в систему права этого государства, т. е. быть имплементированы во внутреннее право. Важное средство имплементации представляет трансформация, которая проявляется в нескольких формах (прямая, опосредованная, смешанная).

Прямая трансформация означает, что нормы заключенного и ратифицированного международного договора непосредственно обретают силу закона, а если государства об этом достигнут соглашения, то и силу, превосходящую закон. Опосредованная трансформация означает принятие особого закона, другого нормативного правового акта, переводящего норму международного договора во внутригосударственную норму права. Очевидно, что правовой статус личности по международному договору, по международному праву нуждается во внутригосударственном юридическом механизме обеспечения и защиты. А для этого необходимо разработать систему норм внутреннего права, которые обеспечили

бы комплекс юридических, социальных, экономических гарантий правового статуса личности.

Наиболее распространенной является смешанная трансформация, которая представляет собой сочетание элементов первых двух видов трансформации [19].

К сожалению, единое правовое поле, в котором действуют страны-участницы ЕС, создает и некоторые юридические сложности. К примеру, в деле «Викинг», рассматривавшемся Европейским судом справедливости параллельно, оценивалась законность профсоюзной блокады предпринимателя (финской паромной компании), принявшей решение сменить флаг одного из паромов (и, соответственно, право, применимое к трудовым договорам с моряками) с финского на эстонский. Решения по этим делам были приняты в декабре 2007 г., но им предшествовали несколько лет судебных разбирательств на национальном уровне, широкое обсуждение в прессе, дебаты в научной литературе [20], столкновения между профсоюзами и объединениями предпринимателей и вовлечение в этот спор политических деятелей. Некоторые специалисты утверждали, что от решений по делам «Лаваль» и «Викинг» зависит не только будущее европейского профсоюзного движения, но и будущее Европейского союза в целом [21].

В противовес решению Европейского суда справедливости в октябре 2008 г. была принята резолюция Европейского парламента. Хотя судебные решения вступили в силу, дебаты по этим судебным делам не завершились.

Вывод. Гармонизация трудового законодательства государств ЕАЭС должна осуществляться не прибегая к унификации его норм, а путем сближения на основе теории трансформации. Государства, не создавая наднациональные законодательные органы, ратифицируют выработанные уполномоченными ими органами соглашения о труде, которые учитывают национальные особенности каждого государства, и на основе общепризнанных международных принципов и стандартов вырабатывают объединяющие и устраивающие государства правовые проекты решений.

Данные проекты каждое государство ЕАЭС принимает в качестве законов, ратифицируя их в национальных парламентах. При этом государства ЕАЭС сохраняют суверенитет, политическую самостоятельность, оставаясь субъектами международных отношений и международного трудового права.

Список использованных источников

1. Мюллерсон, Н.Л. Соотношение международного и национального права / Н.Л. Мюллерсон. - М., 1982. - С. 6-20.
2. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие / Н.Л. Лютов. - М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012. - С. 8.
3. Общая теория государства и права. Академический курс: в 3 т. / под ред. М.Н. Марченко. - М., 2001. - Т. 2. - С. 185-195.
4. Гусов, К.Н. Международное трудовое право: учебник / К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов. - М., 2013. - С. 9-10.
5. Конституция Республики Казахстан. - Алматы: Юрист. - 44 с.

6. *Servais, J.* - M. International labor law. 2nd ed. Wolters-Kluwer, 2009; p/o Bronstein A. International and Comparative law: Current Challenges, Palgrave Macmillan - LLO 2009; (Atleson J., Compa L. et al. International labor law. 2 ed. Wolters-Kluwer, 2009). - P.13
7. National Bureau of Economic Research: What fundamentals drive world migration? By T.J. Matton, J.G. Williamson, NBER Working paper 9159 (Cambridge, MA, Sep. 2002). - P.3.
8. *Freidman, W.* The Changing Structure of International Law, 1964. P.164; Valtocos N. Droit Internationale du travail. Traite de droit du travail. - Paris, 1970; DahmG.Völkerrecht, Bd 1. Stuttgart, 1958.
9. Казахстанская правда. 30 мая 2014 г.
10. Казахстанская правда. 30 апреля 2014 г.
11. Законотворчество в Российской Федерации. - М., 1996.
12. Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. - М.: Юрист, 1999. - С. 382-397.
13. Теория государства и права. Курс лекций. - С. 382.
14. См. текст на сайте МПА ЕврАзЭС: URL: http://www.ipaecurase.org/docsdown/recom_trade_law.pdf
15. *Головина, С.Ю.* К вопросу о необходимости принятия Основ трудового законодательства ЕврАзЭС / С.Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. - 2010. - № 3. - С. 2-1.
16. *Головина С.Ю.* Указ соч.
17. *Люттов, Н.Л.* Некоторые соображение по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС / Н.Л. Люттов // Трудовое право в России и за рубежом. -2010. - № 3. - С.17 - 22.
18. Основы права Европейского Союза: учеб. пособие. - М., 1997. - С. 162.
19. Проблемы теории государства и права: учеб. пособие. - М.: ПРОСПЕКТ, 1999. - 504 с.
20. The Laval and Viking Cases: Freedom of Services and Establishment v. Industrial Conflicts in European Union. R. Blanpain (ed.), A.M. Hwintkowski (guest editor). Kluwer Law International, 2009.
21. *Bercusson, B.* The Trade Union Movement and the European Union: Judgment Day // European Law Journal: Vol. 13. - № 3, May, 2007. - P. 308.