

РОССИЙСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

**Научно-теоретическое,
информационное и практическое
издание**

Основан в 1993 году

Выходит 6 раз в год

**С 2007 года включен в Перечень
ведущих рецензируемых научных журналов
и изданий, в которых должны быть опубликованы
основные научные результаты диссертаций
на соискание ученой степени
кандидата и доктора наук**

5 (80) • 2011

УЧРЕДИТЕЛИ

**МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
УРАЛЬСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ**

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Главный редактор И. В. Федоров

О. Г. Алексеева, Ю. С. Безбородов (зам. гл. редактора), В. С. Белых, Д. В. Винницкий, С. Ю. Головина, Л. Я. Драпкин, Д. В. Жернаков, С. К. Загайнова, Г. В. Игнатенко, С. В. Кодан, И. Я. Козаченко, Я. Койстинен (Финляндия), А. Н. Кокотов, Т. В. Кондрашова, В. В. Круглов, И. П. Малинова, С. Ю. Марочкин, С. Д. Милицин, А. Н. Митин, В. П. Мотревич, В. В. Невинский, Д. В. Осинцев, В. Ф. Попондопуло, А. Д. Прошляков, О. Н. Родионова, Р. К. Русинов, П. И. Савицкий, Ю. Н. Стариков, И. А. Тарханов, В. Л. Толстых, А. Трунк (Германия), М. Ю. Федорова, С. Д. Хазанов, Хуан Даосю (Китай)

Ответственный секретарь А. В. Сергеева

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Председатель совета В. Д. Перевалов

Заместители председателя В. А. Бублик, Н. Н. Тарасов

С. С. Алексеев, А. Э. Буксман, В. С. Верещетин, Б. М. Гонгало, А. И. Демидов, Ю. М. Золотов, В. В. Игнатенко, В. Б. Исаков, П. В. Крашенинников, Н. М. Кропачев, М. И. Кукушкин, М. Н. Марченко, И. М. Мацкевич, С. Г. Михайлов, И. К. Овчарук, Ю. И. Скуратов, О. И. Тиунов, Г. Н. Чеботарев, А. И. Чуцаев, В. Ф. Яковлев, В. С. Якушев, В. В. Янков

Адрес редакции: 620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 23, оф. 207

Корреспонденцию, материалы и статьи направляйте по адресу:

620137, Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21, УрГЮА,

редакция «Российского юридического журнала»

Тел./факс (343) 375-54-20. www.ruzh.org.

E-mail: ruzh@usla.ru, ruzh93@hotmail.com.

Свидетельство о регистрации № 01478 от 13 августа 1992 г.

Цена свободная.

Подписку можно оформить в любом отделении связи
по индексам 72610, 41214, 41150

Точки зрения авторов статей, иных материалов не обязательно совпадают с точкой зрения редакции.

Перепечатка статей и иных материалов, опубликованных в «Российском юридическом журнале», допускается только с разрешения редакции

А. В. Кручинин*

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИНТЕГРАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СТРАН ЕврАзЭС

Статья посвящена этапам формирования единого трудового права Евразийского экономического сообщества. Рассматриваются коллизионные нормы, предлагается создать единый понятийный аппарат и органы социального партнерства в рамках Евразийского экономического сообщества.

Ключевые слова: Евразийское экономическое сообщество, трудовое право, коллизионные нормы, понятийный аппарат, социальное партнерство

В число основных задач Евразийского экономического сообщества входят сближение и гармонизация национального законодательства, обеспечение взаимодействия правовых систем государств ЕврАзЭС с целью создания общего правового пространства в рамках Сообщества. Общее правовое пространство выступает средством обеспечения единого экономического пространства, которое, по мнению ряда авторов, требует интеграции трудового права¹. Вместе с тем базовые документы этой международной организации, а также договоры, заключенные в ее рамках, не позволяют сделать вывод о том, что интеграция трудового законодательства – одна из приоритетных задач ЕврАзЭС. Напротив, анализ национального трудового законодательства свидетельствует о том, что страны-члены ЕврАзЭС строго придерживаются правила применения трудового законодательства страны, где осуществляется трудовая деятельность, а Российская Федерация предпринимает меры для пресечения свободного перемещения иностранной рабочей силы, в том числе из стран-членов ЕврАзЭС.

Данное обстоятельство свидетельствует о том, что формирование единого экономического пространства остановилось на уровне Торгового и Таможенного союзов. Вместе с тем совместное заявление в связи с 10-летием учреждения ЕврАзЭС, оформленное решением от 5 июля 2010 г. № 496, дает основание полагать, что это международное объединение ставит перед собой более амбициозные задачи, чем создание Таможенного и Торгового союзов. Одна из них – формирование единого рынка труда, подразумевающего право на свободное передвижение и наем персонала. Препятствием на пути даже постановки такой задачи, несомненно, является разный уровень экономического развития, а следовательно, и доходов от трудовой деятельности в странах международного объединения. Между тем деятельность ЕврАзЭС должна дать толчок экономическому развитию стран, которые в настоящее время отстают в экономическом развитии, в том числе за счет роста взаимных инвестиций в рамках Сообщества.

* Кандидат юридических наук, доцент Удмуртского государственного университета (Ижевск).

В связи с этим гармонизация трудового права, применяемого сторонами, приобретет актуальность. Трудовое законодательство, значительно отличающееся от права страны-инвестора, может стать препятствием для самой инвестиции. Однако при решении вопроса о международной интеграции трудового законодательства нужно следовать методологическим правилам, соответствующим поставленной задаче и учитывающим внешние и внутренние факторы.

В качестве варианта гармонизации с целью последующей интеграции некоторые авторы рассматривают создание Основ трудового законодательства стран ЕврАзЭС². Полагаем, что принятию такого правового акта должна предшествовать серьезная экономическая и политическая интеграция государств-членов ЕврАзЭС, которая к настоящему времени не достигнута. Методологически верным было бы формулирование целей и задач интеграции трудового законодательства, их закрепление в правовом акте, например в специальной декларации. Декларирование целей и задач предполагает моделирование отношений в сфере труда, что считается приоритетом деятельности ЕврАзЭС. Такое моделирование даст возможность выбрать эффективный правовой инструментарий, который позволит средствами правового регулирования достичь декларируемых целей.

В связи с этим было бы полезно обратиться к международному опыту интеграции, ведь в мире уже существует единое экономическое пространство и единая валюта. Таковым является Европейский союз. 1 декабря 2009 г. вступил в силу Лиссабонский договор, которым Европейский союз был наделен собственной компетенцией. Она может быть как исключительной, так и совместной компетенцией Европейского союза и его членов. При этом в соответствии с принципом субсидиарности (ст. 5 Договора о Европейском союзе) Евросоюзу предоставляются дополнительные полномочия в случае, если его цели не могут быть достаточно успешно достигнуты его членами по отдельности. Применяя принцип субсидиарности, ЕС должен опираться на принцип пропорциональности, т. е. соблюдать условия необходимости и достаточности.

По характеру юридической силы в праве Евросоюза принято выделять два вида норм: нормы первичного права, созданные непосредственно государствами-членами Европейского союза, и нормы вторичного права (разработанные органами Европейского союза³). Нормативными правовыми актами считаются регламенты и директивы (ст. 288 Договора о порядке работы Евросоюза). Регламенты не требуют закрепления дополнительных процедур в рамках национального права и применяются непосредственно в государствах-членах, являясь обязательными как для государств-членов, так и для находящихся в их юрисдикции частных лиц. Директивы обязательны в рамках предусмотренных ими целей, для достижения которых государствам предоставляется право выбора форм и методов.

По мнению ряда авторов, право Евросоюза по юридической сущности со временем эволюционировало в сторону национального права. В результате такого процесса деление права на международное и национальное право применительно к Европейскому союзу становится все более проблематичным⁴. При этом вопрос о существовании трудового права Евросоюза носит дискуссионный характер. Несмотря на то что термины «европейское трудовое право» и «трудовое право Европейского союза» используются в юридической литературе, эти термины не упоминаются ни в учредительных договорах ЕС, ни в иных правовых актах, ни в правоприменительных документах⁵. Следует отметить, что органы Европейского союза наделены незначительным числом полномочий по регулированию трудовых отношений, порядка 95 % вопросов в этой сфере решается на уровне национального законодательства стран-членов ЕС.

Можно констатировать, что вопрос об общем регулировании трудовых отношений еще не решен. Так, в 2006 г. Комиссией Европейского союза представлена Зеленая книга трудового права в XXI в. Ее целями были инициация общественной дискуссии по трудовым вопросам и обозначение тенденций развития общего рынка труда. В частности, предлагается создать единое понятие «работник», которое охватывало бы также часть нетипичных договоров о труде⁶. Некоторые авторы исходят из того, что за последние годы в результате активной политики Европейского союза в социальной сфере сложилось устойчивое, целостное и обладающее автономностью функционирования трудовое право Евросоюза, представляющее собой совокупность норм, регулирующих трудовые отношения работников с работодателями и другие тесно связанные с ними отношения и устанавливающих права и обязанности по труду путем гармонизации и унификации норм национального законодательства государств-членов⁷. Другие полагают, что в настоящее время речь может идти лишь о комплексе норм, объем которых постоянно увеличивается, однако они еще не образуют отрасли права⁸. В числе доводов против наличия отрасли трудового права Евросоюза называется отсутствие единого понятийного аппарата. Важно отметить, что, несмотря на высокую степень интеграции правовых систем, достаточно долгую историю развития правового регулирования, наличие единого экономического, таможенного и валютного пространства, интеграция трудового законодательства стран-членов ЕС фактически находится в зачаточном состоянии. Это указывает прежде всего на сложность решаемого вопроса, его важность для национальных политических и правовых систем. В сравнимых условиях принятие Основ трудового законодательства ЕврАзЭС представляется задачей весьма сложной.

На наш взгляд, в первую очередь необходимо с помощью международных договоров на уровне ЕврАзЭС обеспечить коллизионное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом и возможность договорного определения национального права, подлежащего применению. В качестве успешно применяемой модели можно использовать Регламент (ЕС) № 593/2008 от 17 июня 2008 г. о праве, подлежащем применению к договорным обязательствам («Рим I»). Статья 8 Регламента устанавливает правило, что индивидуальный трудовой договор регулируется правом, выбранным сторонами. Однако указанный выбор не может повлечь за собой лишение работника защиты, предоставляемой ему положениями, от которых не разрешается отступать посредством соглашения, в соответствии с правом, которое при отсутствии выбора подлежало бы применению. При этом выбор применяемого права должен быть ограничен правом государств-членов ЕврАзЭС, а при отсутствии оговорки подлежит применению право страны, где работник фактически выполняет работу. Если работа выполняется в нескольких странах, подлежит применению право страны, в юрисдикции которой находится работодатель. Возможности выбора применяемого права должно предшествовать заключение в рамках ЕврАзЭС договора о принципах социального страхования, а также об императивных положениях в сфере трудовых отношений, отступление от которых не допускается.

Имея в виду, что целью интеграции трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС является постепенное формирование единого рынка труда, а задачей – максимальный учет интересов государств-членов этой организации и интересов заинтересованных работников и работодателей, с методологических позиций представляется необходимым следующим этапом обозначить создание и правовое закрепление единого терминологического аппарата.

Несмотря на то что базой трудового законодательства в этих государствах выступают Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, к настоящему времени сформировался различный подход к понятийному ряду трудового права. По мнению С. Ю. Головиной, цели формирования понятийного аппарата трудового права определяются двумя важнейшими функциями юридического языка: коммуникативной (служит средством общения правоприменителей) и гносеологической (выступает в качестве средства познания сущности, смысла правовых норм). Конечная цель формирования понятийного аппарата трудового права – достижение единообразия в понимании и применении норм законодательства о труде⁹.

Для выявления терминологических различий экспертная группа по гармонизации трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении государств-членов ЕврАзЭС провела колоссальную работу по сравнительному анализу трудовых кодексов и выявила различные подходы в национальных правовых системах. Так, были отмечены различные подходы к определению предмета правового регулирования, института социального партнерства, использования понятий «трудовой договор» и «контракт», формы трудового договора. По мнению авторов проекта доклада к третьей сессии Европейско-Азиатского правового конгресса, трудовые кодексы различаются по терминологии, глубине правовой регламентации трудовых отношений, качеству юридической техники, степени соответствия международным стандартам труда¹⁰.

Вместе с тем, исходя из фактической невозможности уравнивания трудового законодательства путем повышения качества, считаем необходимым начать гармонизацию трудового законодательства с целью последующей его интеграции именно с унификации понятийного аппарата. Для реализации такой задачи необходимо в рамках полномочий, предоставленных Межпарламентской Ассамблее ЕврАзЭС ст. 7 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества, принять специальный акт об унификации понятий, применяемых в области трудовых и социальных отношений. Такой акт может выступить основой для внесения соответствующих изменений и дополнений в национальное законодательство государств-членов ЕврАзЭС.

Еще одним важным стимулом интеграции трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС должно стать формирование органов социального партнерства на уровне этого международного образования, в том числе объединений профессиональных союзов и работодателей. Общее экономическое пространство невозможно без единого рынка труда. Однако такой рынок предполагает унифицированные подходы к вопросам оплаты и охраны труда, а также к сфере социального страхования. Особенно данное требование актуально в отраслях производства, в связи с этим стимулирование отраслевого объединения профсоюзов в рамках ЕврАзЭС, а также соответствующих объединений работодателей имеют огромное значение как элемента общего рынка товаров, работ и услуг. Для интеграции трудового законодательства необходимым шагом, на наш взгляд, выступает создание на основе международного договора в рамках ЕврАзЭС трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в качестве консультативного органа, вырабатывающего предложения по регулированию социально-трудовых отношений, в том числе по вопросам трудовой миграции в рамках ЕврАзЭС, для органов этого международного объединения. Осуществление данной идеи возможно в рамках реализации ст. 5 Договора об учреждении Евразийского экономического сообщества, которым

предусмотрена возможность создания вспомогательных органов Сообщества при Межгосударственном совете.

Выполнение задач по нормативному закреплению целей и задач интеграции трудового законодательства, формированию коллизионных норм, единого понятийного аппарата, созданию органов социального партнерства может выступить, на наш взгляд, методологической основой для дальнейшей интеграции трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС и будет способствовать достижению конечной цели – созданию Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, обеспечивающих функционирование единого экономического пространства.

¹ Головина С. Ю., Кучина Ю. А., Перминов Ю. В. Сравнительно-правовой анализ трудовых кодексов государств-членов ЕврАзЭС: проект доклада // Проблемы и перспективы развития правового сотрудничества в рамках ШОС, ЕврАзЭС и партнерских отношений с ЕС: доклады исполнительного комитета к третьей сессии конгресса. Екатеринбург, 2009. С. 25.

² Там же. С. 25.

³ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 547.

⁴ Право Европейского союза / под ред. С. Ю. Кашкина. М., 2009. С. 116; Коротаева А. М. Трудовое право Европейского союза: анализ с позиции российской и западной юридических доктрин: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2011. С. 39.

⁵ Коротаева А. М. Указ. соч. С. 55.

⁶ Там же. С. 58.

⁷ Право Европейского союза. С. 686.

⁸ Коротаева А. М. Указ. соч. С. 58–59.

⁹ Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 130.

¹⁰ Головина С. Ю., Кучина Ю. А., Перминов Ю. В. Указ. соч. С. 26.

Bibliography

Golovina S. Yu. Ponyatijnyj apparat trudovogo prava: dis. ... d-ra yurid. nauk. Ekaterinburg, 1998.
Golovina S. Yu., Kuchina Yu. A., Perminov Yu. V. Sravnitel'no-pravovoj analiz trudovykh kodeksov gosudarstv-chlenov EvrAzEhS: proekt doklada // Problemy i perspektivy razvitiya pravovogo sotrudnichestva v ramkax ShOS, EvrAzEhS i partnerskix otnoshenij s ES: doklady ispolnitel'nogo komiteta k tret'ej sessii kongressa. Ekaterinburg, 2009.

Kiselev I. Ya. Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. M., 1999.

Korotaeva A. M. Trudovoe pravo Evropejskogo soyuza: analiz s pozicii rossijskoj i zapadnoj yuridicheskix doktrin: dis. ... kand. yurid. nauk. Perm', 2011.

Pravo Evropejskogo soyuza / pod red. S. Yu. Kashkina. M., 2009.