Леньшин Артем Александрович. Влияние концепции достойного труда Международной организации труда на развитие трудового законодательства стран Евразийского экономического союза: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Леньшин Артем Александрович;[Место защиты: ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»], 2018

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Концепция достойного труда МОТ как фундаментальный вектор развития трудового законодательства стран ЕАЭС 15**

1.1. Концепция достойного труда МОТ как основополагающая доктрина развития международного трудового права 15

1.2. Генезис взаимодействия МОТ и стран ЕАЭС в сфере реализации Концепции достойного труда МОТ 31

**Глава 2. Преобразование трудового законодательства стран ЕАЭС под влиянием основополагающих конвенций МОТ и международных актов о занятости и трудовой миграции60**

2.1. Реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда в трудовом законодательстве стран ЕАЭС 60

2.2. Правовое регулирование занятости и трудовой миграции в странах ЕАЭС 88

**Глава 3. Трансформация трудового законодательства стран ЕАЭС под влиянием Международных актов о социальном диалоге и социальной защите 122**

3.1. Преобразование трудового законодательства о социальном диалоге в странах ЕАЭС 122

3.2. Модификация трудового законодательства о социальной защите в странах ЕАЭС 139

Заключение 162

Библиографический список 170

Приложение А 199

* [Концепция достойного труда МОТ как основополагающая доктрина развития международного трудового права](http://www.dslib.net/trud-pravo/vlijanie-koncepcii-dostojnogo-truda-mezhdunarodnoj-organizacii-truda-na-razvitie.html#7719101)
* [Реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда в трудовом законодательстве стран ЕАЭС](http://www.dslib.net/trud-pravo/vlijanie-koncepcii-dostojnogo-truda-mezhdunarodnoj-organizacii-truda-na-razvitie.html#7719102)
* [Правовое регулирование занятости и трудовой миграции в странах ЕАЭС](http://www.dslib.net/trud-pravo/vlijanie-koncepcii-dostojnogo-truda-mezhdunarodnoj-organizacii-truda-na-razvitie.html#7719103)
* [Преобразование трудового законодательства о социальном диалоге в странах ЕАЭС](http://www.dslib.net/trud-pravo/vlijanie-koncepcii-dostojnogo-truda-mezhdunarodnoj-organizacii-truda-na-razvitie.html#7719104)

## Концепция достойного труда МОТ как основополагающая доктрина развития международного трудового права

В июне 1999 года на 87-й сессии Международной конференции труда Генеральный директор Международной организации труда Хуан Сомавия провозгласил достойный труд как первичную цель МОТ9. Так родилась основополагающая доктрина развития международного трудового права, которая стала лейтмотивом деятельности МОТ на ближайшие десятилетия и продолжающаяся и по сей день. Стоит отметить, что утверждение концепции достойного труда МОТ стало одним из шагов реформирования МОТ наряду с переходом от 39 приоритетных программ к таким стратегическим задачам, как содействие реализации основополагающих прав и свобод в сфере труда, занятость, социальная защита и социальный диалог. Важно упомянуть, что именно эти четыре задачи легли в основу концепции достойного труда МОТ.

Причинами создания МОТ послужили многочисленные революции в Европе, а также тяжелые и неприемлемые условия труда и жизни работников того времени. Следующей вехой развития МОТ после непосредственно учреждения Организации стало принятие Филадельфийской декларации в 1944 году10, определившей и утвердившей основные цели и задачи МОТ в послевоенное время. Филадельфийская декларация установила основные принципы МОТ, а именно: труд не является товаром; свобода слова и профсоюзной деятельности является важным фактором развития; нищета представляется дестабилизирующим элементом для социально-экономического развития и ее нужно искоренять в каждом государстве путем постоянных и объединенных международных усилий на основе трипартизма. Отмечается, что прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.

Достижение условий, при которых это будет возможно, должно являться главной целью национальной и международной политики, которые должны рассматриваться и приниматься с целью содействия достижению основной задаче. При этом МОТ способствует разработке и принятию странами мира программ, имеющих своей целью, например, полную занятость и повышение жизненного уровня, необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах и другие.

Уже на стыке тысячелетий (в 1999 г.) МОТ и мир в целом оказались перед лицом новой угрозы – глобализации, породившей изменения в экономической и социальной средах.

Прежде всего обратимся к понятию, философским основаниям и фундаментальным вызовам глобализации. Попытки объяснения понятия «глобализация», образованного от английского слова «globe» - «земной шар»11, невольно вызывают ассоциации с социальными и природными процессами планетарного масштаба. Термин «глобализация» ввел Р. Робертсон в 1983 году12. Тем не менее этот термин оставался незамеченным мировым сообществом и лишь в первой половине 1990-х годов стал появляться интерес к процессам глобализации. Глобализация стала одним из наиболее актуальных вопросов современности и подтверждается это тем, что последние 20 лет мировое сообщество в ходе всемирных конгрессов и симпозиумов уделяло особое внимание глобальным проблемам и феномену глобализации в целом. Важно отметить, что и МОТ не осталась в стороне.

По мнению большинства ученых, глобализация - это не что иное, как искусственно созданное явление для продвижения и лоббирования интересов транснациональных корпораций и доминирования одних международных участников над другими13. Однако существуют и другие точки зрения, в которых глобализация предстает как объективный процесс, который имеет многовековую историю14. Представляется, что обе точки зрения заслуживают внимания, и более того, глобализация видится нам синтезом вышеназванных понятий. С позиции ученых, придерживающихся второй точки зрения, глобализация, породившая глобальные проблемы и став реальной угрозой для человечества, началась не в 20 веке, а гораздо раньше15. Несмотря на то, что глобализация явление планетарного масштаба, ее контуры в начале были весьма неопределенными. Первые попытки понять мир как органическое целое были предприняты уже во второй половине 18 века. В работах Ламарка, Мальтуса, Канта, Маркса, Энгельса, Данилевского, Шпенглера и других можно найти только интуитивное представление о всеобщей взаимосвязи живого, неживого и социального16. Они стояли на пороге концепции мира как органического целого. В этой связи важно отметить идеи Томаса Мальтуса о природном регулировании численности населения и концепции Ламарка о биосистемной эволюции и роли человека в ней. Также были предприняты первые попытки изобразить всю мировую историю в качестве саморегулируемого и прогрессивно развитого процесса17. Такое положение было характерно и для философии Канта с его концепцией всеобщей истории и идеей вечного мира. Кант констатирует, что ненасильственный миропорядок есть не пустая идея, а задача, которая разрешается и становится все ближе к осуществлению18. Развитие коммерческих и социокультурных взаимоотношений между государствами неизбежно ведет к оформлению таких контактов в правовом ключе, что и послужило предпосылкой к появлению международного права и правовой глобализации. Однако международное право не может в одиночку отвечать на вызовы, которые появляются по мере развития общества и государства. Постепенно стали создаваться и развиваться международные организации (ООН, МОТ, ЮНЕСКО и др.), которые являются частью глобальной правовой межгосударственной системы.

Также важно отметить идеи Карла Маркса и Фридриха Энгельса, которые предприняли попытку провести более глубокий анализ экономической, политической и культурной глобализации в различных странах и обществах. Они сделали это в тот период, когда глобализация была не так заметна, как сейчас, и ее результаты повлияли на отдельные сферы жизни только косвенно19. Маркс и Энгельс были первыми, кто представил себе будущее человечества как единое и однородное явление. Таким образом, они дали методологические основы для систематических исследований глобализации, основанной на понимании закономерностей развития человека в прошлом20.

На основании вышесказанного, глобализацию можно определить как сложный и противоречивый процесс построения мира путем создания глобальных институциональных структур и глобальных культурных форм, т.е. форм, которые были созданы или преобразованы в глобально доступные объекты. Такими глобально доступными объектами являются:

1) свободный рынок как основа экономического объединения мира с равномерной структурой производства и потребления;

2) демократическое объединение мира на основе общих интересов человечества, таких как справедливость, защита прав человека, в том числе права человека на достойный труд, верховенство закона, мира и безопасности;

3) моральная интеграция в мире относительно некоторых центральных гуманистических ценностей, важных для устойчивого развития человечества.

Однако глобализация, как было отмечено выше, является противоречивым процессом. В первую очередь потому, что плодами глобализации пользуются участники глобальных отношений, например, транснациональные корпорации, для которых основной целью деятельности является максимизация прибыли и снижение издержек производства, в том числе за счет ухудшений условий труда, понижения заработной платы работникам, использования детского и принудительного труда и т.д.

Именно этот аспект Хуан Сомавия в своем докладе и подчеркивал, говоря о том, что именно МОТ в связи со своим особым положением на мировой арене, находящимся на линии демаркации между обществом, экономикой и жизнями обычных людей-работников, выступает в авангарде по продвижению идеи достойного труда.

Достойный труд - это глобально принятая для достижения цель и инструмент для улучшения жизни людей. Необходимо отметить особую дуалистическую сущность достойного труда:

достойный труд выступает важнейшей целью, которая должна быть достигнута мировым сообществом перед вызовами XXI века, а именно перед глобализационными процессами;

достойный труд одновременно является также и действенным инструментом претворения целей и задач, поставленных концепцией достойного труда, в жизнь.

## Реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда в трудовом законодательстве стран ЕАЭС

Реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда является социальным ориентиром для мирового сообщества в целом и для государств-членов ЕАЭС в частности. Демонстрацией такого подхода стало принятие 18 июня 1998 года Международной конференцией труда на 86-й сессии Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда»77 (далее -Декларация МОТ 1998 года). Так, Декларацией МОТ 1998 года предусматривается, что государства в духе доброй воли обязуются уважать, продвигать и реализовывать принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно:

— свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

— упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

— действенное запрещение детского труда;

— недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Декларация МОТ 1998 года получила широкое признание как инструмент социальной справедливости, что является необходимым условием для устойчивого социального развития. Принятием этой исторической Декларации в 1998 году МОТ установила прочную основу для формирования достойного труда. В рамках исследования необходимо проанализировать, каким образом основополагающие принципы и права в сфере труда, закрепленные в Декларации 1998 года, нашли свое отражение в трудовом законодательстве государств-членов ЕАЭС, а также как они повлияли на изменение государственной политики в сфере труда. Стоит отметить, что понимание механизмов и процессов трансформации, происходящих в сфере труда в ЕАЭС, позволит углубить интеграцию и уверенно противостоять наихудшим проявлениям глобализации.

Реализация принципа свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров позволяет достичь консенсуса путем принятия совместных решений социального и производственного характера, позволяющих предотвратить потенциально конфликтные ситуации между работниками и работодателями. Основополагающими конвенциями в данной сфере являются: Конвенция МОТ № 8778 и Конвенция МОТ № 9879. Указанные конвенции ратифицированы государствами-членами ЕАЭС. Стоит отметить, что непосредственная имплементация права на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров осуществляется принятием соответствующих законодательных актов государствами-членами ЕАЭС.

Реализация принципа свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров предусматривалась в различных вариациях в программных документах сотрудничества между государствами-членами ЕАЭС и МОТ. Так, программа по достойному труду в Республике Казахстан80 выделяла в качестве одного из приоритетов комплекс задач по совершенствованию правового регулирования вопросов в сфере трудовых отношений в соответствии с международными стандартами. Программа по достойному труду в Республике Армения81 среди приоритетов прямо не предусматривала совершенствование законодательства в соответствии с международными трудовыми стандартами, однако в рамках подготовительных процедур к заключению и реализации указанной страновой программы по достойному труду Республикой Армения была проведена ратификация Конвенции МОТ № 87 (ратифицирована 02.01.2006 г.) и Конвенции МОТ № 98 (ратифицирована 12.11.2003 г.). Модификация трудового законодательства Республики Беларусь, регламентирующего право на свободу объединения и на эффективное ведение коллективных переговоров, была предусмотрена ранее действовавшей программой сотрудничества Республики Беларусь и МОТ82 в рамках приоритета по улучшению законодательной базы в социально-трудовой сфере. Страновой программой по достойному труду в Кыргызской Республике83 предусматривалось развитие институциональной основы права на свободу объединений и эффективное содействие коллективным переговорам на всех уровнях. Программой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ84 регламентируется продвижение международных трудовых норм. Так, указанной программой сотрудничества предусматривается усовершенствование трудового законодательства и приведение его в соответствие с международными стандартами и нормами с опорой на лучший мировой опыт и практику. На наш взгляд, несомненно, лучший мировой опыт и практика в области трудового права воплощается в концепции достойного труда МОТ.

Принцип свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров, предусмотренный основополагающими конвенциями МОТ № 87 и № 98, закреплен в Декларации 1998 года и получил дальнейшее развитие в концепции достойного труда МОТ, что оказало значительное влияние на национальное законодательство государств-членов ЕАЭС. Так, законодательство стран Союза, действовавшее до провозглашения концепции достойного труда МОТ, содержало различные механизмы правового регулирования свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров.

Проведенный анализ законодательства, действовавшего до принятия концепции достойного труда МОТ, позволяет выделить общие и особенные черты правового регулирования свободы объединения и действенного признания права на ведение коллективных переговоров в трудовом законодательстве государств членов ЕАЭС. Так, всеми государствами-членами ЕАЭС предусматривалось право работников и работодателей на вступление в объединения, закреплялась независимость профессиональных союзов и устанавливались гарантии их деятельности. Однако необходимо отметить, что развитость механизмов правового регулирования указанного принципа в странах Союза различается. В частности, в Республике Казахстан, Республике Беларусь, Кыргызской Республике и Российской Федерации наряду с действовавшими законами и кодифицированными актами о труде действовали и отдельные законы, регламентирующие статус профессиональных союзов и гарантии их деятельности, а в Республике Армения статус профессиональных союзов раскрывался в отдельной главе Кодекса законов о труде Республике Армения.

Все без исключения ранее действовавшие законы в Республике Армения85, Республике Беларусь86, Республике Казахстан87, Кыргызской Республике88 и Российской Федерации89 закрепляли право работников на объединение в профессиональные союзы. Тем не менее в трудовом законодательстве стран ЕАЭС, действовавшем до принятия концепции достойного труда МОТ, имелись особенности. В Кодексе законов о труде Республики Армения от 16.06.1972 г. (далее – КЗоТ Республики Армения) профсоюзам была посвящена отдельная глава, в которой закреплялся механизм участия рабочих и служащих в профессиональных союзах, а также предусматривались обязанности предприятий (работодателей) по созданию надлежащих условий, обеспечивающих беспрепятственное участие рабочих и служащих в профсоюзах90. Утративший силу Кодекс законов о труде Республики Беларусь от 23.06.1972 года (далее – КЗоТ Республики Беларусь) в числе задач законодательства о труде предусматривал развитие социального партнерства между работниками и нанимателями91. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 04.11.1997 г. № 70 (далее – ТК КР 1997 г.) закреплял среди задач трудового кодекса не только развитие социального партнерства между нанимателями и работниками, но и между объединениями нанимателей и работников, а также государственными органами92. ТК КР 1997 года, как и ранее действовавший Закон Республики Казахстан от 10.12.1999 года № 493-I «О труде в Республике Казахстан» (далее – Закон «О труде в Республике Казахстан»), выделял не только профессиональные союзы в качестве органов по защите прав и интересов работников, но и иные объединения. Кроме того, предоставлялось право нанимателям (работодателям) объединяться с другими нанимателями в объединения, чтобы совместно представлять свои интересы перед профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия и государством93. Кодексом законов о труде Российской Федерации (далее – КЗоТ РФ) отдельно закреплялись гарантии при приме на работу путем недопущения ограничения прав при трудоустройстве в зависимости от принадлежности к общественным объединениям.

## Правовое регулирование занятости и трудовой миграции в странах ЕАЭС

Современные демографические тенденции приносят на рынок труда 40 миллионов людей каждый год, что означает, что в период до 2030 года мировой экономике необходимо создать более 600 млн. новых рабочих мест. На этих работников будет возложена обязанность оказывать поддержку все большему числу пожилых людей, доля которых в возрасте старше 65 лет значительно возрастет: с 8% в настоящее время до 14% к 2040 году. В вышеуказанном аспекте продвижение полной, продуктивной и достойной занятости приобретает решающее значение в социально-экономическом развитии всех государств мира. Высокая роль занятости подчеркивается в основных программных документах МОТ, таких как глобальная программа занятости (2003 год), глобальный пакт о рабочих местах (2009 год), а также в системе стратегических задач концепции достойного труда МОТ, институционально закрепленных в Декларации МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации от 10 июня 2008 года157. Глобальная программа занятости была принята МОТ в марте 2003 года. Основная цель глобальной программы занятости состоит в том, чтобы сделать занятость приоритетным направлением в экономической и социальной политике государств-членов МОТ для создания новых и лучших рабочих мест158. Программа основывается на семи принципах или «опорах»:

1. Достойный труд как производительный фактор;

2. Макроэкономическая политика ориентирована на занятость;

3. Развитие предпринимательства и привлечение частных инвестиций;

4. Совершенствование производительности и создание возможностей для малообеспеченных слоев населения;

5. Прекращение дискриминации на рынке труда;

6. Продвижение экологически- и социально- устойчивого роста;

7. Диверсификация трудоустройства и адаптация.

Кроме того, выделяются десять основополагающих элементов глобальной программы занятости:

1. Продвижение торговли и инвестиций в целях продуктивной занятости и доступа к рынкам для развивающихся стран;

2. Продвижение технологических изменений для более высокой производительности и создания новых рабочих мест и повышения уровня жизни;

3. Содействие устойчивому развитию источников средств к существованию;

4. Макроэкономическая политика ориентирована на экономический рост и занятость: вызов для интеграционной политики;

5. Достойная занятость посредством развития предпринимательства;

6. Развитие трудоустройства путем повышения уровня знаний и навыков;

7. Продвижение активной политики на рынке труда для развития трудоустройства, безопасности в процессе преобразований, социальной справедливости и искоренения бедности;

8. Социальная защита как продуктивный фактор;

9. Безопасность и гигиена труда: синергия между безопасностью и производительностью;

10. Продуктивная занятость как средство искоренения бедности и устойчивого развития.

Глобальный пакт о рабочих местах был принят на 98-й сессии Международной конференции труда 19 июня 2009 года159. Основная задача глобального пакта о рабочих местах – обеспечить согласованные на международном уровне основы для выработки политики, направленной на сокращение временного промежутка между восстановлением экономики и восстановлением возможностей для достойного труда. Пакт представляет собой призыв к незамедлительным действиям на национальном, региональном и глобальном уровнях. Глобальный пакт о рабочих местах предлагает сбалансированный и реалистичный набор стратегических мер, которые страны при поддержке региональных и многосторонних организаций могут принять для укрепления своих текущих позиций по урегулированию кризисных явлений.

Конвенция МОТ № 122160 содержит основные нормативные рамки политики в области занятости. Особо акцентируется внимание на взаимосвязь между целями занятости и другими экономическими и социальными целями. Стоит подчеркнуть, что указанная конвенция ратифицирована государствами-членами ЕАЭС. Вопросы занятости также оказывают заметное влияние на международную политическую повестку дня. Лидеры G20 признали высокую роль политики занятости в решении как экономических, так и социальных вопросах в контексте финансово-экономической нестабильности161.

Активная работа МОТ по занятости охватывает широкий спектр вопросов и выражается в следующих механизмах: консультации по вопросам политики занятости, научно-практические исследования, разработка инструментария, разработка методических пособий и руководящих принципов, техническое сотрудничество, укрепление потенциала трехсторонних участников МОТ, а также расширение и укрепление партнерских отношений. Вышеуказанные механизмы МОТ по продвижению продуктивной, полной и достойной занятости консолидируются в комплексные подходы, которые находят свое отражение в страновых программах достойного труда и иных актах сотрудничества государств и МОТ.

Согласно статистическим данным в 2015 году численность экономически активного населения ЕАЭС увеличилась на 1,3% по сравнению с предыдущим годом и составила 94,2 млн. человек. В гендерном разрезе экономически активное население включало 48,6 млн. мужчин (51,6% от общей численности экономически активного населения) и 45,6 млн. женщин (48,4% от общей численности экономически активного населения). В общей численности экономически активного населения ЕАЭС занятое население составляет 94,3% или 88,9 млн. человек. В 2015 году численность занятого населения ЕАЭС по сравнению с 2014 годом увеличилась незначительно (на 0,9%) и составила 88,9 млн. человек162. Численность безработных, состоящих на учете в службах занятости населения в государствах-членах ЕАЭС на конец декабря 2016 года составила 1 103,5 тысячи человек или 1,2% численности экономически активного населения. По сравнению с декабрем 2015 года в Армении численность зарегистрированных безработных увеличилась на 4,5%, в Казахстане – на 8,2%, в Беларуси уменьшилась на 18,5%, в Кыргызстане – на 0,8%, в России – на 10,6%. По последним имеющимся данным в соответствии с методологией МОТ уровень безработицы в целом по ЕАЭС составил 5,4% (III квартал 2016 года) экономически активного населения, в том числе в Армении – 18,1% (III квартал 2016 года), Казахстане – 5,0% (декабрь 2016 года), Кыргызстане – 7,6% (2015 год), России – 5,3% (декабрь 2016 года)163.

Реализация международных трудовых стандартов МОТ относительно занятости предусматривалась в различных вариациях в программных документах сотрудничества между государствами-членами ЕАЭС и МОТ. Страновая программа по достойному труду в Республике Армения среди приоритетов прямо предусматривала приоритет по совершенствованию политики занятости, в рамках которого осуществлена разработка национальной политики занятости, инициировано повышение занятости маргинальных групп, а также проведено реформирование законодательства в области занятости. Создание лучших возможностей получения достойной работы и дохода для женщин и мужчин было предусмотрено действовавшей ранее программой сотрудничества Республики Беларусь и МОТ, в ключе которой правительство и социальные партнеры провели в стране ряд мероприятий по развитию занятости и трудоустройства. Страновая программа по достойному труду в Республике Казахстан закрепляла в качестве одного из приоритетов содействие эффективной занятости и социальной защите, в ключе которого осуществлено совершенствование политики занятости и рынка труда, проведены мероприятия, направленные на создание стабильных рабочих мест. Страновой программой по достойному труду в Кыргызской Республике регламентировалось в качестве приоритета содействие занятости и трудоустройству, в рамках которого потенциал правительства и социальных партнеров в формулировании политики на рынке труда и реализации стратегий и программ по содействию занятости. Программой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ определялось в числе приоритетов расширение возможностей занятости и создание качественных рабочих мест, создание условий для формирования эффективно функционирующего рынка труда и развитие продуктивной и стабильной занятости.

Для целей исследования необходимо рассмотреть трудовое законодательство о занятости стран ЕАЭС до и после принятия концепции достойного труда МОТ и проанализировать, каким образом правовые нормы, регулирующие занятость и трудоустройство, изменились под влиянием концепции достойного труда МОТ с целью гармонизации и унификации трудового законодательства на наднациональном уровне.

## Преобразование трудового законодательства о социальном диалоге в странах ЕАЭС

Социальный диалог по определению МОТ215 включает в себя все типы переговоров, консультаций и механизмы обмена информацией между и/или среди представителей правительств, работников и работодателей по вопросам, представляющим общий интерес и связанным с экономической и социальной политикой. Социальный диалог – это один из лучших механизмов, предложенных МОТ для содействия улучшению жизни и условий труда, а также эффективный инструмент управления в различных сферах. Стоит отметить, что для надлежащего осуществления социального диалога необходима совокупность благоприятных условий: 1) сильные, независимые организации работников и работодателей; 2) соблюдение основных прав на свободу объединений и заключение коллективных договоров, закрепленных в основополагающих конвенциях МОТ, а именно в Конвенции МОТ № 87 и Конвенции МОТ № 98; 3) политическая воля и добросовестное участие в социальном диалоге всеми сторонами; 4) организационная поддержка участникам социального диалога; 5) равноправие представителей сторон.

Социальный диалог может иметь различные формы. Так, социальный диалог может существовать как трехсторонний процесс с правительством в качестве официального участника диалога или же может строиться на двусторонних отношениях между представителями работника и работодателя. По уровням социальный диалог может осуществляться на национальном, региональном или местном уровне, а также на межотраслевом, отраслевом или на уровне предприятия. Трипартизм и социальный диалог являются неотъемлемыми компонентами – стратегической задачей концепции достойного труда МОТ.

Особая важность трипаризма и социального диалога подчеркивалась в Резолюции о трипартизме и социальном диалоге216, принятой на 90-й сессии Международной конференции труда в 2002 году, в которой правительствам государств-членов ЕАЭС было предложено обеспечить необходимые предпосылки для существования социального диалога, включая соблюдение основных принципов и прав на свободу объединения и на ведение коллективных переговоров, уважение роли социальных партнеров, обеспечение занятости и улучшение социальной защиты. Формулируется, что социальный диалог является и важным элементом для выработки согласованной политики в трудовой сфере странами ЕАЭС на уровне Союза. Внедрение социального диалога на интеграционном уровне будет способствовать обеспечению макроэкономической стабильности и устойчивому экономическому росту, что приведет к значительным положительным трансформациям в социальной сфере.

Достижение и развитие социального диалога как стратегической задачи концепции достойного труда МОТ закрепляется в актах сотрудничества между государствами-членами ЕАЭС и МОТ. Страновая программа по достойному труду в Республике Армения среди приоритетов программы предусматривает укрепление социального партнерства, в ключе которого установлен прочный базис для эффективного социального диалога. Программой сотрудничества Республики Беларусь и МОТ в качестве стратегической цели было закреплено усиление трипартизма и социального диалога, а также выделены основные направления деятельности: совершенствование социально–трудового законодательства, развитие коллективно–договорного начала в регулировании социально–трудовых отношений и усиление роли социальных партнеров. Программа по достойному труду в Республике Казахстан закрепляла в качестве одного из приоритетов дальнейшее развитие трипартизма и социального диалога, в рамках которого приняты меры по укреплению социального диалога с учетом положений основополагающих конвенций, относящихся к ведению коллективных переговоров, а также значительно повышены институциональные возможности объединений работодателей и профсоюзов. Страновой программой по достойному труду в Кыргызской Республике в числе приоритетов не предусматривалось продвижение и укрепление социального диалога, однако позиции социальных партнеров были значительно укреплены по различным направлениям, например, в формулировании политики на рынке труда и реализации стратегий и программ по содействию занятости. Программой сотрудничества между Российской Федерацией и МОТ выделяется в числе приоритетов укрепление социального диалога, который, в свою очередь, будет способствовать более сбалансированному росту экономики.

Представляется необходимым рассмотреть трудовое законодательство о социальном диалоге государств-членов ЕАЭС до и после принятия концепции достойного труда МОТ и проанализировать преобразование правовых норм, регулирующих социальный диалог, под ее влиянием с целью развития трудового законодательства стран Союза и трудового права ЕАЭС в целом.

Формулируется, что действовавшее ранее трудовое законодательство стран ЕАЭС о социальном диалоге до широкоформатного внедрения концепции достойного труда МОТ содержало положения о коллективных договорных отношениях в сфере труда. При этом стоит отметить, что степень регламентированности указанных отношений весьма разнилась в зависимости от страны. Так, в Республике Армения социальный диалог находился в менее развитом состоянии в отличие от других государств-членов ЕАЭС. Из особенностей армянского трудового законодательства о социальном диалоге следует выделить то, что коллективный договор должен был перезаключаться каждый год. В Республике Беларусь, Республике Казахстан и Российской Федерации наряду с кодифицированным актами действовали отдельные законы, посвященные коллективным договорным отношениям в сфере труда. Также в трудовом законодательстве указанных стран содержался порядок разработки и функционирования генерального соглашения. В Российской Федерации подробно регламентировалась деятельность Российской трехсторонней комиссии. В Кыргызской Республике период действия коллективного договора определялся сторонами и при этом не мог быть менее года.

Утративший силу Кодекс законов о труде Республики Армения в отдельной главе предусматривал правовое регулирование коллективного договора.

Регламентировался порядок заключения и изменения коллективного договора, а также механизм контроля за выполнением коллективного договора и порядок отчетности о его исполнении217. В Кодексе законов о труде Республики Беларусь в отдельной статье о коллективном договоре содержалась отсылочная норма: заключение, исполнение и прекращение коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством218. Закон «О труде в Республике Казахстан» закреплял право на принятие решения о заключении коллективного договора, а также императивное содержание коллективного договора, которое должно было включать положения, в частности, о сроке его действия, о порядке контроля за исполнением и другие. Отмечалось, что положения коллективных договоров не могут ограничивать права работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством. Предусматривался порядок разработки, заключения и мониторинга исполнения коллективного договора, а также сроки и сфера действия коллективного договора219. Трудовым кодексом Кыргызской Республики 1997 г. регламентировался порядок ведения коллективных переговоров. В соответствии с определением, содержащимся в ст. 51, под коллективным договором понимался локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками, а также взаимоотношения нанимателя с профсоюзами и иными представительными органами работников. Закреплялись основные принципы заключения коллективного договора, а также обязательные и возможные положения, которые мог содержать коллективный договор. Кроме этого, ТК КР 1997 г. содержал порядок изменения и дополнения коллективного договора, механизмы информирования об исполнении коллективного договора, контроль за исполнением коллективного договора, а также ответственность сторон за неисполнение коллективного договора. Кроме того, в главе 5 ТК КР 1997 г. содержались положения о коллективном соглашении. Так, коллективное соглашение определялось как нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории. Основными целями коллективного соглашения являются содействие решению актуальных экономических и социально-трудовых проблем, достижение согласия между сторонами в отношении взаимных экономических и социальных интересов.