Мрих Александр Сергеевич. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ.: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Мрих Александр Сергеевич;[Место защиты: ФГБОУ ВО Уральский государственный юридический университет], 2017.- 206 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Теоретические аспекты трудогтоавовой интеграции государств 16**

1. Понятие труд оправ ов ой интеграции государств 16

2. Социально-экономическое н юридическое назначение трудоправовой интеграции государств 38

**Глава 2. Генезис трудоправовой интеграции государств на Европейско Азнатском пространстве65**

1. Опыт трудоправовой интеграции государств Европейского союза 65

2. Современное состояние и перспективы трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза 89

**Глава 3. Направления трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза 109**

1. Трудоправовая интеграция государств Евразийского экономического союза в области правовых средств борьбы с дискриминацией 113

2. Трудоправовая интеграция государств Евразийского экономического союза в сфере правового регулирования социального партнерства 133

Заключение 167

Список сокращений 174

Библиография

* [Социально-экономическое н юридическое назначение трудоправовой интеграции государств](http://www.dslib.net/trud-pravo/trudopravovaja-integracija-gosudarstv-evropejskogo-sojuza-i-gosudarstv-evrazijskogo.html#7660201)
* [Современное состояние и перспективы трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза](http://www.dslib.net/trud-pravo/trudopravovaja-integracija-gosudarstv-evropejskogo-sojuza-i-gosudarstv-evrazijskogo.html#7660202)
* [Трудоправовая интеграция государств Евразийского экономического союза в области правовых средств борьбы с дискриминацией](http://www.dslib.net/trud-pravo/trudopravovaja-integracija-gosudarstv-evropejskogo-sojuza-i-gosudarstv-evrazijskogo.html#7660203)
* [Трудоправовая интеграция государств Евразийского экономического союза в сфере правового регулирования социального партнерства](http://www.dslib.net/trud-pravo/trudopravovaja-integracija-gosudarstv-evropejskogo-sojuza-i-gosudarstv-evrazijskogo.html#7660204)

**Введение к работе**

**Актуальность исследования.** В 1900 году в Париже в период проведения Всемирной выставки ученые-компаративисты Эдуард Ламбер и Раймон Салей провели первый международный конгресс сравнительного права. На этом конгрессе была озвучена идея разработки «вселенского права», единого для всего человечества. Ламбер и Салей были уверены, что с помощью сравнительного правоведения можно постепенно устранить непринципиальные различия в законодательствах государств, стоящих на одинаковых ступенях культурного и экономического развития.

Практика создания «вселенского трудового права» зародилась в 1901  
году в связи с образованием в Базеле (Швейцария) Международной ассоциации  
законодательной защиты трудящихся - первой официальной

межправительственной организации, нацеленной на заключение

международных договоров в сфере труда, и получила свое дальнейшее  
развитие после окончания Первой мировой войны в деятельности  
Международной организации труда по созданию и продвижению

международных трудовых стандартов. Однако сближение правовых систем государств никогда не являлось приоритетной целью Международной организации труда – такая цель, скорее, состояла в повсеместном распространении минимума трудовых гарантий, обязательного для каждого цивилизованного государства.

Либерализация внешнеэкономических связей государств после Второй  
мировой войны привела к тому, что государства, стремясь повысить  
конкурентоспособность национальных экономик, начали заключать

международные договоры, предусматривающие взаимную отмену тех положений национальных правовых систем, которые создают барьеры на пути свободного перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы. Подобные меры приводили к формированию общего для договорившихся государств

экономического пространства, а сам процесс сращивания национальных экономик был назван в литературе экономической интеграцией.

Экономическая интеграция государств раньше всего началась и получила наибольшее развитие в Европейском союзе.

Отправной точкой настоящего исследования является тот факт, что экономически интегрирующиеся государства Европейского союза не ограничились отменой административных положений национальных правовых систем, создающих барьеры на пути свободного перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы. Уже в рамках Европейского экономического сообщества (предшественник Европейского союза) экономическая интеграция сопровождалась мерами по сближению правовых систем государств-участников в определенных международными договорами областях, включая регулирование трудовых отношений.

Россия и ряд других государств постсоветского пространства вслед за Европейским союзом пошли по пути экономической интеграции, установив свободу перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы сначала в рамках Евразийского экономического сообщества, а с 1 января 2015 года - в рамках Евразийского экономического союза. Однако Договор о Евразийском экономическом союзе не содержит положений, касающихся сближения правовых систем государств-участников в области регулирования трудовых отношений.

В этой связи представляется актуальным исследовать историю и практику сближения правовых систем государств Европейского союза в области регулирования трудовых отношений для того, чтобы оценить юридическое и общесоциальное назначение этой практики в условиях экономической интеграции, а также разработать на основе проведенного исследования правовые рекомендации для государств Евразийского экономического союза.

**Степень разработанности темы исследования** характеризуется фрагментарностью изучения проблем обозначенного спектра в отечественной и зарубежной литературе.

Проблематика влияния экономической интеграции на трудовые отношения эпизодически затрагивается в отечественной литературе в отдельных главах работ по международному трудовому праву и в отдельных статьях. В европейской литературе, напротив, этот вопрос изучен на уровне специальных исследований по трудовому праву. Следует особо отметить работу Б. Хеппла «Labour Laws and Global Trade».

Результаты исследования трудового права Европейского союза в  
отечественной литературе отражены в работах Коротаевой А.М., Созонтовой  
А.В., Постоваловой Т.А., Кашкина Ю.С., а также в специальном сборнике  
статей под редакцией Г.С. Скачковой. В европейской литературе трудовое  
право Европейского союза являлось предметом исследования Р. Бланпейна, Б.  
Беркьюссона, К. Барнард. Результаты сравнительно-правовых исследований  
трудового законодательства государств на постсоветском пространстве

изложены в работе П.Е. Морозова и А.С. Чанышева «Трудовое право стран Евразийского экономического союза» а также в Рекомендациях по гармонизации трудового законодательства государств–участников ЕврАзЭС, одобренных Межпарламентской Ассамблеей ЕврАзЭС в мае 2009 года.

Отдельные рекомендации по сближению трудового законодательства государств Евразийского экономического союза (либо его предшественника Евразийского экономического сообщества) отражены в отечественной литературе в статьях В.А. Абалдуева, С.Ю. Головиной, А.М. Куренного, Н.Л. Лютова и др. авторов.

Особо следует выделить докторскую диссертацию по трудовому праву Шестеряковой И.В., специальная глава которой посвящена понятию и этапам трудоправовой интеграции государств.

Между тем, ни в отечественной, ни в зарубежной правовой науке до сих пор не проводилось специальное исследование, посвященное сравнительно-правовому анализу трудоправовой интеграции государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза.

**Объект исследования** – общественные отношения по поводу сближения правовых систем государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза в области регулирования трудовых отношений.

**Предметом** **исследования** являются теоретические аспекты

трудоправовой интеграции государств, а также история и практика трудоправовой интеграции государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза.

**Цель настоящей работы** состоит в том, чтобы обосновать  
необходимость трудоправовой интеграции государств Евразийского

экономического союза и разработать рекомендации по отдельным  
направлениям трудоправовой интеграции государств Евразийского

экономического союза.

Для достижения названной цели поставлены **следующие задачи**:

1. разграничить объем и содержание понятий сближения, гармонизации, унификации законодательств, встречающихся в текстах международных договоров, касающихся экономической интеграции государств;
2. уточнить понятие трудоправовой интеграции государств;

3) выяснить юридическое и общесоциальное назначение трудоправовой  
интеграции государств;

1. выявить факторы, оказавшие влияние на трудоправовую интеграцию государств Европейского союза;
2. оценить на основе изученного опыта Европейского союза современное состояние и перспективы трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза;

7) изучить содержание трудоправовой интеграции государств  
Европейского союза;

8) сформулировать с учетом опыта Европейского союза рекомендации по  
отдельным направлениям трудоправовой интеграции государств Евразийского  
экономического союза.

**Методология диссертационного исследования.** Методологическая основа научного исследования определяется поставленными в работе целью и задачами. Использованы общенаучные методы познания (анализ, синтез, аналогия, обобщение) и методы частно-научного познания (сравнительно-правовой, историко-правовой, формально-логический, системный).

**Теоретической основой диссертационного исследования** послужили научные труды российских и зарубежных ученых в области теории права, международного права и трудового права, среди которых С.С. Алексеев, Э.М. Аметистов, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, Р.Ш. Давлетгильдеев, И.Я. Киселев, С.Н. Лебедев, И.И. Лукашук, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, С.Ю. Кашкин, А.М. Куренной, А.С. Пиголкин, Л.С. Таль, Ю.А. Тихомиров, Г.И. Тункин, И.В. Шестерякова, К. Барнард, Б. Беркьюссон, Р. Бланпейн, Н. Валтикос, Р. Давид, О. Кан-Фройнд, Б. Хеппл и другие.

**Эмпирическую** **базу** **исследования** составили конвенции и

рекомендации Международной организации труда; международные договоры  
государств Европейского союза и государств Евразийского экономического  
союза; акты Совета Европы, Европейского союза и Евразийского  
экономического союза; судебные решения Европейского суда справедливости и  
акты контрольных органов Международной организации труда и Совета  
Европы; конституции и трудовое законодательство государств Евразийского  
экономического союза; разъясняющие акты высших судебных органов и  
судебная практика, а также отдельные нормативно-правовые и

правоприменительные акты государств-участников Евразийского

экономического союза.

**Научная новизна исследования.** Научная новизна работы заключается в том, что она представляет собой первое в отечественной науке трудового права исследование, содержащее сравнительно-правовой анализ трудоправовой интеграции государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза, а также рекомендации по содержанию трудоправовой

интеграции государств Евразийского экономического союза по отдельным направлениям правового регулирования трудовых отношений.

**Положения диссертационного исследования, выносимые на защиту.**

1. Разработаны научные положения, дополняющие и развивающие теоретические представления о соотношении объема и содержания понятий сближения, гармонизации и унификации правовых систем. Сближение правовых систем является родовым понятием по отношению к понятиям гармонизации и унификации правовых систем. Дихотомическое деление объема понятия сближения правовых систем по критерию степени достигаемого качественного сходства позволяет выделить сближение правовых систем, приводящее к единообразному правовому регулированию (унификация правовых систем), и сближение правовых систем, приводящее к сходному, но не единообразному правовому регулированию (гармонизация правовых систем).
2. Сделан вывод о необходимости уточнения понятия трудоправовой интеграции государств, и сформулировано авторское определение понятия трудоправовой интеграции государств. Под трудоправовой интеграцией государств предлагается понимать процесс сближения правовых систем экономически интегрирующихся государств, осуществляемый путем имплементации положений международных договоров или актов международных организаций, целью которого является решение социально-экономических проблем экономической интеграции.
3. Оценено социально-экономическое и юридическое назначение трудоправовой интеграции государств в условиях экономической интеграции. Экономическое назначение трудоправовой интеграции государств состоит в уравнивании социальных издержек предпринимателей, а социальное - в предотвращении снижения государствами уровня трудовых гарантий и социального демпинга предпринимателей. Юридическое назначение трудоправовой интеграции государств проявляется в том, что это единственный правовой инструмент, который позволяет решить социально-экономические

проблемы экономической интеграции в условиях недостаточной

эффективности других правовых средств.

4. Выявлены факторы, оказывавшие влияние на трудоправовую  
интеграцию государств Европейского союза:

а) состояние глобальной экономики;

б) политический курс действующих правительств государств  
Европейского союза;

в) различия правовых систем государств Европейского союза в области  
регулирования трудовых отношений (наличие подсистем трудового права -  
романо-германской, англо-ирландской и скандинавской);

г) различия в уровне экономического развития государств-участников;

д) процедура принятия директив (единогласно либо квалифицированным  
большинством голосов).

1. Перспективы трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза оценены как высокие ввиду общего правового прошлого и вхождения правовых систем государств Евразийского экономического союза в одну правовую семью. Для трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза больше подходит унификация, нежели гармонизация правовых систем. Унификация правовых систем также должна сопровождаться модернизацией имеющихся у государств-участников правовых средств воздействия на трудовые отношения. Для трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза не подходит метод принятия директив, нацеленный на гармонизацию правовых систем. Необходима разработка интегральной конвенции, содержащей унифицированные положения, либо в форме международного договора в рамках Союза, используя статью 114 Договора о Евразийском экономическом союзе, либо путем принятия протокола к Договору о Евразийском экономическом союзе, используя статью 115 Договора о Евразийском экономическом союзе.
2. При трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза предлагается включить в текст интегральной конвенции

следующие положения, касающиеся правовых средств борьбы с

дискриминацией:

а) Запрет дискриминации на стадии регламентации трудовых отношений,  
под которой следует понимать лишение или установление дополнительных  
трудовых прав (обязанностей) работникам, являющимся носителями критериев  
дискриминации, не обусловленное специфическими требованиями самой  
работы или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной  
защите.

б) Запрет дискриминации на стадии реализации субъективных трудовых  
прав (обязанностей), при которой конкретному работнику, являющемуся  
носителем критериев дискриминации, создаются ограничения или  
предоставляются преимущества при реализации конкретного субъективного  
трудового права (обязанности) по сравнению с другими работниками, которым  
предоставлено такое же субъективное трудовое право (обязанность).

в) Запрет косвенной дискриминации, под которой следует понимать  
установление формально нейтрального положения законодательства,  
коллективного договора, соглашения или локального нормативного акта,  
ставящих лицо, являющееся носителем критерия дискриминации, в невыгодное  
положение по сравнению с другими лицами, и которое не обусловлено  
специфическими требованиями самой работы или особой заботой государства о  
лицах, нуждающихся в повышенной защите.

г) Открытый перечень критериев дискриминации с указанием на иные  
обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника. Также следует  
разъяснить, что под деловыми качествами работника понимаются его  
профессионально-квалификационные качества и личностные качества. При  
наличии в государстве-участнике Евразийского экономического союза  
принятого в централизованном порядке акта, устанавливающего требования к  
профессионально-квалификационным качествам работника, последние должны  
определяться исключительно на основании этого акта.

д) Обязанность работодателя доказать факт отсутствия дискриминации  
при рассмотрении конкретного спора о дискриминации на этапе реализации  
субъективных трудовых прав.

е) Право каждого лица, подпадающего под действие дискриминационного  
положения трудового законодательства, иных нормативно-правовых актов,  
содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений, а  
также локальных нормативных актов, обратиться в суд с требованием об  
отмене этого дискриминационного положения.

7. В процессе трудоправовой интеграции государств Евразийского

экономического союза в интегральную конвенцию предлагается включить следующие положения, касающиеся правовой регламентации социального партнерства:

а) Положение о том, что информирование и проведение консультаций  
являются единой формой социального партнерства.

б) Единый закрытый перечень вопросов, по которым работники имеют  
право на информирование и проведение консультаций, с возможностью его  
дополнения в локальном и договорном порядке. Перечень не должен включать  
вопросы, являющиеся предметом коллективных переговоров, учета мнения  
работников при принятии локальных нормативных актов, а также  
трехстороннего сотрудничества. В перечень следует включить вопросы  
текущего состояния занятости и текущей экономической ситуации в  
организации, вероятного развития состояния занятости и экономической  
ситуации в организации, а также планируемых мер, способных повлиять на  
состояние занятости или экономическую ситуацию в организации.

в) Право работников обратиться в суд с требованием о предоставлении  
информации или проведении консультаций в случае, если работодатель  
отказывается предоставлять информацию или проводить консультации. Кроме  
того, необходимо установить обязанность государств-участников закрепить в  
законодательстве перечни или критерии определения информации, которая  
вообще не передается работникам, а также информации, которая передается с

принятием работниками обязательства о неразглашении. Социальным партнерам также следует предоставить право инициировать судебное разбирательство по спорам, связанным с защитой конфиденциальной информации.

г) Обязанность работодателя создать производственный совет, который  
является органом социального партнерства, участвующим в процедурах  
информирования и проведения консультаций, в случае, если число работников  
организации составляет не менее пятидесяти человек или число работников  
филиала составляет не менее двадцати человек. Следует также закрепить  
положение о том, что персональный состав производственного совета  
избирается работниками организации или филиала на общем собрании.

д) Право работников начать процедуру коллективного трудового спора в  
случае, если работодатель при принятии локального нормативного акта  
отказывается учесть мнение профсоюзной организации, представляющей  
интересы большинства работников, при условии, что трудовое  
законодательство государства-участника специально предусматривает  
необходимость учета мнения при принятии этого локального нормативного  
акта.

**Степень достоверности полученных результатов** и обоснованность  
выводов, полученных в результате исследования, обеспечивается

использованием соответствующей методологии, изучением значительного  
объема научной литературы, включая зарубежную, нормативной базы, а также  
оперированием эмпирическими данными, собранными в процессе работы над  
диссертационным исследованием. Выводы диссертации основаны на  
современных достижениях в области трудового права, которые критически  
оценены и творчески развиты. В ходе исследования использованы  
статистические данные международных организаций, судебная практика  
Европейского суда справедливости, акты контрольных органов

Международной организации труда и Совета Европы, а также

правоприменительная практика Верховного Суда Российской Федерации.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.**

Теоретическая значимость работы состоит в том, что разработаны  
научные положения, дополняющие и развивающие теоретические

представления о трудоправовой интеграции государств на Европейско-Азиатском пространстве, а также обозначены перспективные направления в решении выявленных проблем.

Практическая значимость работы состоит в том, что в ней сформулированы правовые рекомендации по содержанию трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза в части правовых средств борьбы с дискриминацией и в сфере правового регулирования социального партнерства. Эти рекомендации могут быть использованы государствами Евразийского экономического союза для углубления правовой интеграции.

Основные теоретические выводы настоящей работы могут быть использованы при разработке правовых рекомендаций по содержанию трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза в других областях регулирования трудовых отношений, а также при дальнейшем изучении трудоправовой интеграции участников других региональных объединений государств.

Положения настоящей работы могут быть использованы в преподавании таких дисциплин, как «Трудовое право», «Право Европейского союза», «Международное трудовое право».

**Апробация результатов исследования.** Диссертация была выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Уральского государственного юридического университета (УрГЮУ).

Основные теоретические и практические положения диссертации нашли свое отражение в подготовленных автором публикациях в рецензируемых научных журналах, включенных в перечень Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации,

Результаты исследования апробированы в ходе выступлений на второй ежегодной международной конференции памяти Геннадия Владимировича Игнатенко «Соотношение международного и национального права: вопросы теории и практики», проводившейся 20 ноября 2014 года в Уральском государственном юридическом университете, на девятой сессии Европейско-Азиатского правового конгресса, проводившейся 18 - 19 июня 2015 года в Екатеринбурге, на Второй Международной научно-практической конференции «За права трудящихся. Человек труда и профсоюзы в современном мире», проводившейся 21 - 22 декабря 2016 года в Екатеринбурге, а также на всероссийских научных конференциях молодых ученых и студентов, проводившихся в Уральском государственном юридическом университете в 2013 – 2015 годах.

**Структура диссертации** обусловлена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения, списка сокращений, библиографического списка.

## Социально-экономическое н юридическое назначение трудоправовой интеграции государств

В актах ЕС термины «сближение законодательств», «гармонизация законодательств» используются как равнозначные, однако ни один из существующих правовых актов не содержит их определений.

В ряде статей Договора о функционировании Европейского союза (ДФЕС) гармонизация названа одним из инструментов ЕС для достижения его основных целей. В соответствии с указанными статьями ЕС принимает законодательные акты (регламенты или директивы) с целью сближения разнящихся правовых норм стран-участниц дня обеспечения свободного перемещения рабочей силы (ст. 48), беспрепятственного обоснования граждан одной страны на территории другой страны (ст. 54), свободы оказанияуслуг (ст. 59) и свободного движения капитала (ст. 69).

В отечественной и зарубежной литературе также отсутствует единообразие при употреблении приводимых выше понятий.

Ю.Я Тігхомиров, А.С. Пиголкин отмечают, что сближение, гармонизация, унификация являются формами интеграции формально-юридических источников, добавляя к ним также стандартизацию и имплементацию . Иногда инструментом гармонизации правовых систем называют также рецепцию . Одни ученые под сближением позитивного права понимают согласование принципов правового регулирования на основе норм международного права, определение этапов и совместных мер по развитию национальных законодательств, выработку общих правовых позиций .

Другие ученые определяют сближение как, во-первых, выработку общего курса правового развития; во-вторых, осуществление мер по преодолению правовых различий; в-третьих, принятие мер по выработке общих, совместных или единых юридических правил47.

Гармонизация позитивного права понимается как: способ обеспечения единства и многообразия; согласование концепций и программ; выработка общих нормативных понятий и оценок; упорядоченность правовых действий; унификация - как метод, с помощью которого государства осуществляют единообразное регулирование правовых отношений43.

Доронина Н.Г. считает, что гармонизация законодательства является способом международно-до говорной унификации права, основанным на обязательстве государства при разработке национального законодательства следовать определенному направлению (принципу) правового регулирования, сформулированному в международном соглашении .

Некоторые ученые определяют процесс гармонизации как «правовую конвергенцию», которую понимают как «интеграцию достоинств и позитивных разработок различных правовых систем»50.

А. Я Маковский рассматривает унификацию в качестве всеобъемлющего инструмента достижения единообразия правовых нор№ . Р. Гуде такой всеобъемлющий инструмент усматривает в гармонизации .

Сказанное выше указывает на необходимость разграничения объема и содержания понятий сближения, гармонизации и унификации законодательств, а также отграничения их от понятий стандартизации и имплементации. Кроме того, необходимо вьгяснить, как соотносятся эти понятия с понятием трудоправовой интеграции государств. Думается, что за большинством из приведенных понятий скрывается процесс усиления качественного сходства правового регулирования однотипных общественных отношений в различных государствах. Однако не за всеми: под имплементацией и стандартизацией следует понимать нечто иное.

Вопросы имплементации международно-правовых норм о труде подробно изучены Э.М. Аметистовым.

Автор понимает под имплементацией норм международного права поведение государств, направленное на осуществление целей международных норм и выражающееся в соответствующих их действиях или в воздержании от действий53.

Имплементация включает в себя две стадии: трансформацию международно-правовых норм в нормы национального права и их исполнение . Вне зависимости от субъективной позиции государства трансформационный процесс объективно происходит посредством выражения согласия государства на обязательность для него международного договора, содержащего международно-правовые нормы (в форме ратификации и т.п.) . Процесс исполнения может либо вообще отсутствовать в том случае, если международный договор является «самоисполнимым» ), либо выражаться в издании национального закона, в котором детализируются и уточняются соответствующие положения международного договора.

## Современное состояние и перспективы трудоправовой интеграции государств Евразийского экономического союза

Первоначально предполагалось, что в статьи 122-127 (раздел, касающийся социальной политики) Римского договора о ЕЭС будут внесены поправки, расширяющие полномочия ЕС в сфере социальной политики.

Однако такая позиция встретила ожесточенное сопротивление Великобритании. Дабы сохранить согласие британцев на подписание Договора о ЕС в целом, было решено создать отдельное Соглашение о социальной политике и поместить его в отдельный протокол к Договору о ЕС.

Протокол, содержащий Соглашение о социальной политике, распространил свое действие на одиннадцать из двенадцати государств ЕС, за исключением Великобритании, которая также заявила о неприменении в отношении нее положений, касающихся экономического и валютного союза. В литературе отмечается, что эти события породили феномен так называемой «двухскоростной Европы»212.

В литературе того времени также обсуждалась правовая природа неучастия Великобритании в Соглашении о социальной политике. Превалирующей была точка зрения о том, что двенадцать государств заключили соглашение о том, что социальные положения распространяются только на одиннадцать государств213.

Значение Соглашения о социальной политике состояло в следующем.

Во-первых, оно расширило компетенцию ЕС по социальным вопросам, в том числе расширило количество вопросов, по которым возможно приняте решения квалифицированным большинством К ним были отнесены вопросы, касающиеся условий труда, информирования и консультирования, равенства мужчин и женщин.

В дополнение, постановляя единогласно, Совет смог принимать меры по сближению законодательства государств-участников в сферах социального обеспечения и социальной защиты, защиты работников в случае нарушения трудового договора, представительства и защиты интересов работников и работодателей, условий занятости для граждан третьих стран, постоянно проживающих на территории ЕС.

В то же время, Соглашение о социальной политике не охватывало вопросы, касающиеся заработной платы, права на объединение, права на забастовку и права на локаут.

Во-вторых, оно закрепило важную роль социальных партнеров в трудоправовой интеграции государств-участников ЕС.

С одной стороны, это выразилось в том, что Соглашение предусмотрело обязательные консультации между Комиссией и социальными партнерами по вопросу предлагаемых Комиссией мер, касающихся социальной политики ЕС.

С другой стороны, это выразилось в том, что Совет получил право по предложению Комиссии и на основании совместного ходатайства социальных партнеров путем принятия директивы придавать обязательную силу соглашению, заключенному социальными партнерами на уровне ЕС по вопросам, подпадающим под направления социальной политики ЕС.

Это положение стало итогом так называемого социального диалога «Валь Дьюшесс» . Он начался в 1985 году в Бельгии между Союзом объединений промышленников и работодателей Европы, Европейским центром для предприятий с государственным участием и Европейской конфедерацией профсоюзов и окончился заключением 31 октября 1991 года соглашения, которое почти дословно было внедрено в статьи 3 и 4 Соглашения о социальной политике.

Как отмечается в литературе, это был первый случай в истории европейской интеграции, когда социальные партнеры стали оказывать влияние на трудоправовую интеграцию государств ЕСТ . С 1 января 1995 года членами ЕС стали Австрия, Финляндия и Швеция На парламентских выборах в Великобритании 1 мая 1997 года впервые за восемнадцать лет пришли к власти лейбористы во главе с Тони Блэром.

Первым шагом нового правительства стало решение присоединиться к Соглашению о социальной политике, а также имплементировать четыре директивы, которые были приняты за период действия Соглашения о социальной политике: о европейских производственных советах , об отпуске по уходу за ребенком217, о неполном рабочем дне213, о бремени доказывания по делам о дискриминации .

Это решение Великобритании привело к тому, что на Амстердамской межправительственной конференции было решено дополнить статьи 117 -122 Римского договора о ЕЭС Соглашением о социальной политике.

Амстердамский договор о внесении изменений в Договор о ЕС, договоры об учреждении Европейских сообществ и некоторые связанные с этим актьг был подписан 2 октября 1997 года и вступил в силу 1 мая 1999 года.

## Трудоправовая интеграция государств Евразийского экономического союза в области правовых средств борьбы с дискриминацией

Помимо щедрости предпринимателей, на которую полагаться особо не приходится, ничто, кроме сильных профсоюзов, не заставит предпринимателя поделиться с работниками прибылью.

Но если профсоюзы, хоть и ослабевшие с правовой точки зрения, все-таки существовали, то социального партнерства как реально существующего социального института согласования воль сторон трудовых отношений в условиях «диктатуры пролетариата» не было вообще. А потому с переходом к экономике рыночного типа в этой важнейшей нише общественных отношений оказался вакуум.

В такой ситуации у государства не осталось иного выхода, кроме как заполнить детальной правовой регламентацией процедуры коллективных переговоров и попытаться искусственно, «сверху» навязать их в качестве одного из инструментов регламентации трудовых отношений. Может быть, государство и не было бы в этом заинтересовано, если бы МОТ не проводило активную политику продвижения социального диалога в качестве практики, обязательной для каждого цивилизованного государства342.

Для правовой регламентации социального партнерства сначала был издан Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» , а затем принят Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» . В этих актах закреплялась многоуровневая система ведения коллективных переговоров и некоторые аспекты разрешения коллективных трудовых споров. ТК РФ вобрал в себя положения указанных актов и расширил их.

В целом, все описанные применительно к России моменты справедливы и для других государств ЕАЭС в силу общего политического и правового прошлого. Как отмечается в литературе, большинство стран постсоветского пространства наряду с Россией сделали свой выбор в пользу трехстороннего сотрудничества социальных партнеров и государства, трехсторонних консультаций и трех- и двусторонних коллективных соглашений и договоров на национальном, межотраслевом, отраслевом, территориальном и локальном уровнях

Следует отметить, что большинство ученых-трудовиков рассматривают социальное партнерство как трехстороннее сотрудничество представителей работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере, подчеркивая особую роль государства как социального партнера .

Между тем, представляется, что трехстороннее сотрудничество и социальное партнерство следует разграничивать. Вероятно, имеет место смешение понятий трехстороннего сотрудничества, на котором основывается деятельность МОТ, и трехстороннего сотрудничества на национально мур овне. На уровне МОТ трехстороннее сотрудничество означает паритет представителей правительств, работников и работодателей при разработке МТС. На национальном уровне ситуация обстоит иначе.

Здесь регламентация труда осуществляется в законодательном, договорном и локальном порядке. Эти порядки различаются по соотношению роли государства и социальных партнеров, а также по регламентируемым вопросам. В законодательном порядке определяются основы, «фундамент» правового регулирования труда. Государства ЕАЭС не делятся с социальными партнерами монополией на законодательную регламентацию труда. Лишь ТК РФ в статье 35.1 содержит указание на то, что мнение социальным партнеров по проектам законодательных актов в сфере труда подлежат обязательному рассмотрению . Такую форму взаимодействия социальных партнеров и государства также можно назвать трехсторонним сотруднич ество м.

Социальное партнерство, напротив, касается договорной и локальной регламентации труда. При такой регламентации нельзя изменить «фундамент» правового регулирования, но может возвести «стены» и «крышу» в виде дополнительных гарантий. Иными словами, социальное партнерство нацелено на компромиссное решение тех вопросов, которые законодатель оставил в ведении работников и работодателей. На этом этапе государство также принимает участие, но не в качестве монополиста, а в качестве «доброго наставника». Это объясняется тем, что система социального партнерства в государствах ЕАЭС создавалась и продолжает поддерживаться «сверху». Думается, в этом случае уместнее говорить о содействии социальному партнерству со стороны государства, закрепленном в качестве принципа в ТК РФ и ТК КР, а не о трехстороннем сотрудничестве. Следует отметить, что в отечественной доктрине эти понятия также разделял С.А. Иванов

## Трудоправовая интеграция государств Евразийского экономического союза в сфере правового регулирования социального партнерства

Вхождение правовых систем европейских государств в различные правовые семьи и различие подсистем трудового права сделали гармонизацию единственным доступным вариантом труд оправ ов ой интеграции государств-участников ЕС и значительно растянули этот процесс во времени.

Государства ЕАЭС, напротив, имеют общее правовое прошлое, их правовые системы входят в одну правовую семью бывшего социалистического права. Анализ трудового законодательства государств ЕАЭС показал, что оно в достаточной степени гармонизировано и имеет высокий потенциал для унификации путем принятия интегральной конвенции, содержащей унифицированные положения. Унификация правовых систем также должна сопровождаться модернизацией имеющихся у государств-участников правовых средств воздействия на трудовые отношения.

В качестве наиболее приоритетных направлений трудоправовой интеграции государств ЕАЭС выбраны правовые средства борьбы с дискриминацией, а также сфера правового регулирования социального партнерства, поскольку они, наряду с упразднением всех форм принудительного труда и действенным запрещением детского труда, признаны МОТ в качестве основополагающих принципов в Декларации МОТ 1998 года, а также указаны в качестве приоритетных направлений Про граммы достойного труда.

На важность избранных направлений указывают также то, что свобода передвижения работников в условиях многонационально ста и многоконфессионально ста государств ЕАЭС объективно повышает риски дискриминации работников-мигрантов, а политическое прошлое государств ЕАЭС во многом сдерживало развитие социального партнерства, которое в государствах ЕС естественно развивалось и играло важную роль на протяжении всего 20 века.

Анализ трудового законодательства государств ЕАЭС в области правовых средств борьбы с дискриминацией показал, что законодатели государств ЕАЭС, в отличие от ЕС, не в полной мере различают дискриминацию на стадии регламентации трудовых отношений и дискриминацию на стадии реализации субъективных трудовых прав (обязанностей). Оба этих вида дискриминации должны быть недвусмысленно запрещены при трудоправовой интеграции государств ЕАЭС. Полезно также имплементировать в трудовое законодательство государств ЕАЭС запрет особой разновидности дискриминации на стадии регламентации трудовых отношений - косвенной дискриминации.

Сделан вывод о том, что домогательство следует рассматривать не как нарушение принципа равенства прав и возможностей работников, а как нарушение принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

Общим для двух указанных видов дискриминации является указание на критерии дискриминации, то есть на аспекты личности того, кого дискриминируют. Использование категории «деловые качества работника» является достоинством трудового законодательства государств ЕАЭС. Такая формулировка позволяет учесть прочие критерии дискриминации, перечислить которые в законе подчас невозможно.

С учетом того факта, что в соответствии с трудовым законодательством государств ЕАЭС установление факта дискриминации не влечет применения каких-либо непоправимых санкций в отношении работодателя, а домогательство не является видом дискриминации, сделано предложение возложить на работодателя обязанность доказать факт отсутствия дискриминации при рассмотрении конкретного спора о дискриминации на этапе реализации субъективных трудовых прав.

Анализ трудового законодательства ЕАЭС показал, что в большинстве случаев работники государств ЕАЭС лишены возможности отменить дискриминационные положения, которые могут содержаться в трудовом законодательстве, иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах и соглашениях, а также в локальных нормативных актах, в судебном порядке. Сделано предложение о наделении работников таким правом в процессе трудоправовой интеграции государств ЕАЭС.

Анализ трудового законодательства государств ЕАЭС в части регламентации социального партнерства позволяется сделать вывод о том, что оно практически унифицировано, но нуждается в модернизации.

Главная цель трудоправовой интеграции государств ЕАЭС в сфере социального партнерства видится в том, чтобы снабдить каждую форму социального партнерства такими правовыми средствами, которые позволят на практике обеспечить паритет сил сторон социального партнерства и достижение реального консенсуса по тем или иным вопросам

Для достижения этой цели в настоящей работе содержится ряд предложений по модернизации некоторых форм социального партнерства.

В частности, для модернизации такой формы социального партнерства, как информирование и проведение консультаций, было предложено, во-первых, разработать единый перечень вопросов, по которым работники имеют право на информирование и проведение консультаций, во-вторых, закрепить действенные правовые ере детва, обеспечивающие получение информации и проведение консультаций, и, в-третьих, создать организационную структуру информирования и проведения консультаций.