Полезен ли опыт Европейского союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза?*

ГОЛОВИНА Светлана Юрьевна, заведующая кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, доктор юридических наук, профессор
620137, Россия, г. Екатеринбург, ул. Комсомольская, 21
E-mail: golovina.s@inbox.ru

ЛЮТОВ Никита Леонидович, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук, доцент
123995, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9
E-mail: nlioutov@mail.ru

Анализируются региональные интеграционные процессы, происходящие на территории Евразии, и их влияние на развитие трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Сравниваются процессы гармонизации трудового законодательства Европейского союза (ЕС) и Евразийского экономического союза. Рассматриваются проблемы, возникающие на пути трудово-правовой интеграции в рамках ЕАЭС. Авторы дают оценку перспектив гармонизации трудового законодательства государств — членов ЕАЭС и оценивают риски для интеграции трудового права в рамках ЕАЭС с учетом опыта ЕС. Сформулирован вывод, что интеграционные процессы в области трудового права в ЕС и ЕАЭС происходили во многом противоположно. Если ЕС в области гармонизации трудового права вынужден иметь дело с очень разнородными странами с разными политическими и правовыми традициями, то в ЕАЭС системы трудового права имеют в значительной степени косметические различия. Несмотря на то что с технической точки зрения гармонизация и даже унификация трудового законодательства в ЕАЭС не представляют большой проблемы, этот процесс не может быть легким с политической точки зрения. Тем не менее опыт ЕС показывает, что создание общего экономического пространства само по себе выступает мощным стимулом для интеграции государств-членов в правовой и политической сферах. В связи с этим авторы ожидают развития процессов гармонизации трудового законодательства в государствах — членах ЕАЭС в среднесрочной перспективе.

Ключевые слова: трудовое законодательство, евразийская интеграция, Евразийский экономический союз, Европейский союз.

Is the Experience of the European Union Useful for Harmonizing the Labor Legislation of the States of the Eurasian Economic Union?

S. Yu. GOLOVINA, doctor of legal sciences, professor
Ural State Law University
21, Komsomolskaya st., Yekaterinburg, Russia, 620137
E-mail: golovina.s@inbox.ru

N. L. LYUTOV, doctor of legal sciences, associate professor
Kutafin Moscow State Law University
9, Sadovaya-Kudrinskaya st., Moscow, Russia, 123995
E-mail: nlioutov@mail.ru

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-03-00628.

The article analyses regional integration processes occurring on the territory of Eurasia and their impact on the development of the labor law of the member states of the Eurasian Economic Union (EAEU). The processes of harmonization of the labor legislation of the European Union (EU) and the Eurasian Economic Union are compared. The authors consider the problems arising on the path of labor legal integration within the framework of the EAEU. The authors give an assessment of the prospects of harmonization of the labor legislation of the EAEU member states and assess the risks in the sphere of integration of labor law within the framework of the EAEU, taking into account the experience of the EU. The conclusion is drawn that the integration processes in the field of labor law in the EU and the EAEU are different. If the EU in the field of harmonization of labor law deals with heterogeneous countries with very different political and legal traditions, the labor law systems in the EAEU have, to a large extent, cosmetic differences. Despite the fact that from the technical point of view harmonization and even unification of the labor legislation in the EAEU is not a big problem, this process are difficult from the political point of view. Nevertheless, the experience of the EU shows that the creation of a common economic space is a powerful incentive for the integration of member states in the legal and political spheres. In this regard, the authors expect the development of harmonization of labor legislation in the member states of the EAEU in the medium term.

Keywords: labor law, Eurasian integration, Eurasian Economic Union, European Union.

DOI: 10.12737/article_58e39ece9c1c04.35188602

Договором о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС), вступившим в силу 1 января 2015 г.¹, была создана международная организация региональной экономической интеграции, в состав которой на сегодняшний день входят Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика и Российская Федерация. Эта новая структура была учреждена для замены своего предшественника — Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС), которое прекратило деятельность в связи с созданием ЕАЭС².

В отличие от предыдущих интеграционных структур, созданных на постсоветском пространстве, ЕАЭС устанавливает пределы для сферы гармонизации и унификации законодательства и не включает в нее трудовое законодательство. Договор о ЕАЭС ограничивает координацию

систем трудового права своих государств-участников вопросами свободного перемещения рабочей силы, сотрудничеством в области трудовой миграции, а также указанием на основные трудовые права работников из государств-участников, выполняющих работу на территории другого государства-участника³. Такое ограничение в отношении интеграции делает проект ЕАЭС более близким по целям интеграции с тем, что происходит в рамках Европейского союза (ЕС) по сравнению с предыдущими попытками интеграции постсоветских стран⁴.

Тем не менее и истоки, и современные тенденции в отношении трансформации правовых и политических систем ЕС и ЕАЭС весьма различны. В связи с этим представляется целесообразным сделать обзор двух интеграционных процессов в отношении трудового права, с тем чтобы понять, какого рода опыт (как позитивный, так и негативный) может быть

¹ Договор подписан в г. Астане 29 мая 2014 г. URL: <https://docs.eaeunion.org>.

² Договор о прекращении деятельности Евразийского экономического сообщества (подписан в г. Минске 10 октября 2014 г.). URL: <http://www.pravo.gov.ru>. См. подробнее: Головина С. Ю. К вопросу о гармонизации трудового законодательства государств — членов ЕврАзЭС // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2013. № 14. С. 158—163.

³ См. ст. 96—98 Договора о ЕАЭС.

⁴ Об истории развития региональных интеграционных процессов на территории государств бывшего СССР см.: Кембаев Ж. М. Региональная интеграция в Евразии: основные признаки, проблемы и перспективы // Российский юридический журнал. 2016. № 2. С. 32—45.

использован ЕАЭС с оглядкой на более зрелую интеграцию ЕС.

Прежде всего необходимо обратить внимание на то, что ЕС и ЕАЭС имели неодинаковые стартовые позиции на начальных этапах своих интеграционных усилий. Европейская интеграция берет свое начало во Второй мировой войне и основана на понимании необходимости создания системы глубокой экономической взаимозависимости государств-участников, для того чтобы «сделать войны не просто немислимыми, но и неосуществимыми с материальной точки зрения»⁵. То, что теперь называется ЕС, начиналось с совместного существования стран, очень различающихся и по размеру, и по культурным традициям, но достаточно плотно заселенных на относительно небольшой территории европейского полуострова. Несмотря на то что некоторые из этих стран, такие как Германия и Франция, превосходили по размеру и степени влияния другие европейские государства, ни одна из них не могла тотально доминировать над другими. В регулировании отношений в сфере труда каждая европейская страна основывалась на собственной правовой системе. Важно также отметить, что в Европе сложились различные типы регулирования трудовых отношений в разных регионах. Принято говорить о четырех социальных моделях в ЕС: континентальной, англосаксонской, североευропейской и средиземноморской⁶.

Ситуация в отношении постсоветского пространства была совершенно иная. До 1991 г. все страны этого пространства входили в одно госу-

дарство — СССР. С юридической точки зрения постсоветское пространство более однородно, чем ЕС. В отличие от стран ЕС все постсоветские страны вышли из единой правовой системы, включая систему трудового законодательства. До распада Советского Союза советское трудовое законодательство основывалось на Конституции СССР 1977 г., Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. и на практически идентичных республиканских кодексах законов о труде, созданных на основе общей модели, заложенной союзными Основами законодательства о труде. Картину дополняли подзаконные нормативные акты, большинство которых также принимались на общесоюзном уровне. Общая основа была не только у законодательства. Теория права, включая доктрину трудового права, послужившую основой для разработки новых трудовых кодексов, также была единой, о чем свидетельствуют научные труды 90-х гг. прошлого столетия⁷.

После распада Советского Союза трудовое право бывших союзных республик претерпело фундаментальные изменения⁸. Тем не менее взаимодействие между учеными, государственными деятелями, проф-

⁵ См. «Декларацию Шумана», которая была представлена министром иностранных дел Франции Робертом Шуманом 9 мая 1950 г. URL: <http://europa.eu/about-eu/basic-information/symbols/europe-day/schuman-declaration/>.

⁶ См., например: *Sapir A. Globalization and the Reform of European Social Models // Journal of Common Market Studies. 2006. No. 44. P. 369—390.*

⁷ См., например: *Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь: концепция, сфера действия, источники, структура // Правоведение. 1995. № 2. С. 87—98; Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2. С. 19—40; Михайленко Н. Т., Молодцов М. В. Концепция нового законодательства (кодекса) о труде Республики Кыргызстан // Изв. АН Республики Кыргызстан. Общ. науки. 1991. № 3. С. 17—21; Нургалиева Е. Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. Алма-Ата, 1990.*

⁸ В большинстве государств были приняты новые трудовые кодексы, а в некоторых кодифицированные акты обновлялись дважды (Кыргызская Республика, Республика Казахстан).

союзами и работодателями новых независимых государств никогда не прекращалось. Поэтому и адаптация трудового права к реалиям рыночной экономики во многом осуществлялась в сходных направлениях, хотя и с рядом значимых национальных особенностей.

Необходимость восстановления экономических связей между бывшими республиками СССР формирует основу для концепции нынешней региональной интеграции, которая состоит в создании единого экономического пространства, включая единый рынок труда, однако не сопровождается поспешными попытками унифицировать систему трудового права, по крайней мере на нынешней стадии интеграции. Тем не менее тот факт, что бывшие республики СССР уже сейчас имеют значительно более схожие национальные системы трудового права, делает создание единого рынка труда технически более простым, нежели в государствах — членах ЕС. Однако техническая совместимость не делает более простым процесс интеграции с политической точки зрения, в связи с чем дальнейшая унификация и гармонизация трудового права на евразийском пространстве может оказаться даже более сложным процессом, нежели в странах ЕС.

Если интеграция в ЕС уже оказала воздействие на национальные системы трудового права своих государств-членов, то о будущем влиянии ЕАЭС пока можно только строить предположения и прогнозы. При изучении вопроса о том, как ЕС повлиял на восточно-европейские государства, осуществившие переход от плановой к рыночной экономике, можно сделать выводы о наличии некоторых сходных тенденций изменения системы правового регулирования труда. Трудовое право социалистических стран строилось в рамках более-менее общего подхода даже в тех случаях, когда речь не шла о республиках Советского Сою-

за⁹. Во всех социалистических странах, на которые оказывал влияние СССР, основным источником трудового права было законодательство, как правило, основанное на трудовых кодексах, предусматривавшее жесткие правила в отношении заключения, изменения и прекращения трудовых договоров. Поскольку коллективное трудовое право в существенной степени зависело от воли государства, пространство для коллективно-договорного регулирования труда было весьма незначительным. Еще одной важной чертой систем трудового права социалистического типа был высокий уровень бюрократизации трудовых отношений, основывающейся на жестком перечне формализованной документации, которую должен был вести работодатель. Только сейчас законодатели некоторых стран — членов ЕАЭС стали постепенно отказываться от жестких требований документирования трудовых отношений¹⁰.

Когда новые постсоциалистические государства присоединились к ЕС¹¹, воздействие старых традиций регламентации труда отражалось на них достаточно схожим образом. Так, все бывшие социалистические страны столкнулись с проблемами

⁹ См.: Миронов В. К. Трудовое право европейских социалистических стран. М., 1963.

¹⁰ В Республике Казахстан трудовая книжка с 2000 г. не является обязательным документом, подтверждающим трудовую деятельность. В России работодатель по соглашению с дистанционным работником также может отказаться от ведения трудовой книжки. С 1 января 2017 г. в России микропредприятиям будет разрешено отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов.

¹¹ На самом деле законодательство ЕС начало оказывать влияние на национальное трудовое право этих государств еще до их вступления в Союз, потому что страны-кандидаты должны были гармонизировать свои законодательства в соответствии со стандартами ЕС до фактического присоединения.

промышленной демократии не только в отношении порядка ведения реальных коллективных переговоров, но и применительно к обязанностям работодателя по информированию и консультациям с представителями работников. Когда новые государства присоединились к ЕС, им потребовалось имплементировать директивы ЕС об информировании и консультациях с работниками¹², о Европейских производственных советах¹³, о правах работников в Европейских компаниях¹⁴ и Европейских кооперативных обществах¹⁵. Опыт показал, что имплементация этих директив в национальные правовые системы проходила с большими затруднениями.

Еще один серьезный пробел в трудовом праве этих постсоциалистических стран, который должен был быть устранен при вступлении в ЕС, — отсутствие прямого и эффективного запрета дискриминации

в сфере труда. В новых государствах-членах были приняты специальные законы, основанные на антидискриминационных директивах ЕС 2000/43/ЕС, 2000/72/ЕС, 2002/73/ЕС и 2006/54/ЕС. Исследования также показывают¹⁶ важность норм ЕС о передаче предприятия, защите работников при неплатежеспособности работодателя и, что, возможно, самое важное, о регламентации рабочего времени. На национальные правовые системы новых восточно-европейских государств-членов существенное влияние оказали в том числе Европейская стратегия занятости и политика флексикьюрити¹⁷.

Воздействие норм ЕС в отношении трудового права указанных стран оказалось достаточно значительным, но фрагментарным, поскольку оно касалось лишь отдельных, специально обозначенных областей правового регулирования труда, а не правовой системы в целом. Тем не менее факт членства этих стран в ЕС способствовал некоторому ограничению неолиберального дерегулирования сферы труда, происходившего при переходе государств региона от социалистической к капиталистической модели.

Опыт ЕС может быть интересным с точки зрения анализа перспектив совершенствования трудового права государств ЕАЭС. Это связано с тем, что постсоветские страны обладают достаточно схожим набором дефектов правового регулирования труда, связанным с трудностями перехода

¹² Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community — Joint Declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on Employee Representation (11 March 2002). Official Journal of the European Union (OJ) (23 March 2002), L80, 29–34.

¹³ Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council on the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community-Scale Undertakings and Community-Scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees (Recast) (6 May 2009), OJ (16 May 2009), L122, 28–44.

¹⁴ Council Directive 2001/86/EC Supplementing the Statute for a European Company with Regard to the Involvement of Employees (8 October 2001), OJ (10 November 2001), L294, 22–32.

¹⁵ Council Directive 2003/72/EC Supplementing the Statute for a European Cooperative Society with Regard to the Involvement of Employees (22 July 2003), OJ (18 August 2003), L207, 25–36.

¹⁶ См., например: Митрус Л. Польское трудовое право после вступления Польши в Европейский Союз // Российский ежегодник трудового права. 2007. С. 450—458.

¹⁷ См.: Лютов Н. Л. Политика flexicurity в Европейском Союзе и гибкое регулирование труда в России // Российское право: образование, практика, наука. 2011. № 4—5. С. 52—59; Томашевский К. Л. Понятие трудовое право политики гибкозащитности и ее реализация в Республике Беларусь // Юстыця Беларусі. 2011. № 11. С. 52—54.

от плановой к рыночной экономике¹⁸, что и восточно-европейские «новые» государства — члены ЕС. Противоречия и пробелы присутствуют в правовых нормах государств региона вне зависимости от того, входит ли то или иное конкретное государство в ЕС, ЕАЭС или же оно независимо от этих интеграционных структур. В настоящее время ведутся дискуссии о перспективах заимствования некоторых из перечисленных выше трудовые нормы и механизмов ЕС в законодательство России, Белоруссии и некоторых других постсоветских стран¹⁹. Тем не менее в настоящее время эти дискуссии носят скорее теоретический характер. В связи с нынешним похолоданием отношений между Россией и ЕС представляется крайне маловероятным, что в ближайшее время Россия начнет движение в сторону гармонизации законодательства с ЕС. Если в этом направлении и будут предприниматься какие-либо шаги, то они скорее будут носить очень ограниченный характер и мотивироваться внутривнутриполитическими соображениями, а не движением навстречу ЕС.

Как уже указывалось выше, Договор о ЕАЭС не предусматривает гармонизации национального трудового законодательства. Однако правовые системы этих государств основываются на весьма схожих принципах и правовой доктрине.

Основным законом в сфере труда всех указанных государств выступает трудовой кодекс, который регулирует большинство вопросов, касающихся труда и занятости. Более технические нормы содержатся в подзаконных актах. Даже структуры трудовых кодексов государств-членов достаточно схожи, за исключением кодекса Армении. Хотя по-

следовательность и наименования глав и разделов не совпадают, содержащиеся там вопросы и даже формулировки статей пересекаются.

Все государства ЕАЭС приняли новые трудовые кодексы уже после распада Советского Союза. Эти кодексы отражают изменения в отношении политической, правовой и социальной ситуаций в каждом из государств. Трудовое законодательство Республики Беларусь (включая Трудовой кодекс, а также декреты президента и подзаконные акты) создано с акцентом на приоритете государственной регламентации и с определенной долей авторитаризма. *Трудовой кодекс Республики Беларусь* (далее — ТК Беларуси)²⁰ фактически подменяется декретом Президента²¹, предусматривающим заключение срочных трудовых контрактов и дополнительные дисциплинарные санкции, существенно ухудшающие положение работников по сравнению с ТК Беларуси, что неоднократно отмечалось белорусскими учеными²². В других постсоветских государствах ситуация, когда указ президента имеет не меньшую силу, чем трудовой кодекс, просто немыслима. В Республике Беларусь это не единственный случай, когда подзаконный акт заменяет собой закон. Известны по крайней мере два одиозных президентских декрета. Один из них в нарушение Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. ограничивает право работников ряда деревообрабатывающих предприятий увольняться по собственному жела-

²⁰ Принят 26 июля 1999 г. URL: <http://www.tamby.info/kodeks/tk.htm>.

²¹ См. декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=18103.

²² См.: Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009. С. 327.

¹⁸ См.: Жильцов М. А. Дефекты трудового права: монография. Екатеринбург, 2010.

¹⁹ См., например: Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой. М., 2012.

нию²³, а другой²⁴ — обязывает руководителей организаций применять взыскания к работникам и позволяет изменять условия трудового договора в одностороннем порядке с предупреждением работника за семь дней.

Среди трудовых кодексов стран ЕАЭС наиболее «рыночным» на сегодняшний день можно назвать новый *Трудовой кодекс Республики Казахстан* (далее — ТК Казахстана)²⁵, принятый 23 ноября 2015 г. во исполнение поручения Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева в рамках реализации программы «100 шагов по реализации пяти институциональных реформ» (шаг 83 — «либерализация трудовых отношений»). Поскольку новый ТК Казахстана был призван либерализовать трудовые отношения, в нем существенно поменялся баланс социальной и экономической функций трудового права, что выразилось в расширении свободы работодателей в части принятия управленческих решений. Например, работодателям предоставлена возможность заключать трудовой договор на определенный срок не менее одного года без обоснования какими-либо причинами (п. 2 ст. 30), устанавливать в трудовом договоре условие о неконкурентности (ст. 29), прекращать трудовые отношения не только по причинам экономического характера

(например, в связи со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшим ухудшение экономического состояния работодателя), но и в связи с достижением работником пенсионного возраста (подп. 24 п. 1 ст. 52 ТК Казахстана)²⁶. Еще одно не имеющее аналогов правило содержится в ст. 50 ТК Казахстана: по соглашению с работником в трудовом договоре может быть предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора без соблюдения требований, касающихся согласования вопроса об увольнении работника. Иными словами, работодатель заранее договаривается с работником о возможности прекращения трудового договора по желанию работодателя с компенсационной выплатой, размер которой определяется трудовым договором. Дополнительный управленческий ресурс дает работодателям и оригинальная конструкция временного перевода к другому работодателю в форме прикомандирования, предусмотренная ст. 40 ТК Казахстана, согласно которой *прикомандирование* — это выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого юридического лица²⁷. В зарубежной практи-

²³ См. декрет Президента Республики Беларусь от 7 декабря 2012 г. «О дополнительных мерах по развитию деревообрабатывающей промышленности». URL: http://www.belta.by/ru/articles/officially?cat_id=1528.

²⁴ См. декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». URL: http://president.gov.by/ru/official_documents_ru/view/dekret-5-ot-15-dekabrja-2014-g-10434/.

²⁵ URL: <http://online.zakon.kz>. Предыдущий ТК был принят в Казахстане в 2007 г., и он, в свою очередь, заменил действовавший ранее Закон Республики Казахстан от 10 декабря 1999 г. «О труде в Республике Казахстан».

²⁶ Аналогичную возможность увольнять работников по достижению пенсионного возраста предусматривает и п. 9 ст. 113 ТК Армении. На наш взгляд, такое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя является дискриминацией по возрасту и противоречит Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., а также Рекомендации МОТ № 162 «О пожилых трудящихся» 1980 г. и конституциям всех государств — членов ЕАЭС, предусматривающим запрет дискриминации.

²⁷ Похожее на прикомандирование правило содержится в ст. 33 ТК Беларуси и ст. 72

ке это явление получило название «секондмент» (от англ. *secondment* — командирование) и означает временный перевод к другому работодателю при сохранении трудовых отношений с основным (первоначальным) работодателем. За рубежом секондмент рассматривается в первую очередь как инструмент развития персонала, эффективное средство обучения и стажировки работников. Временное прикомандирование может широко использоваться и в других целях, а именно для обеспечения мобильности персонала, для разработки новых или совершенствования действующих бизнес-процессов, а также в качестве механизма, способствующего повышению устойчи-

Трудового кодекса Кыргызской Республики: в случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника на работу к другому работодателю. Согласно ст. 73 ТК Кыргызстана в связи с простоем допускается временный перевод работника к другому работодателю без согласия работника — на срок до одного месяца, а с согласия работника — на все время простоя. В России некоторым аналогом прикомандирования можно считать схему предоставления персонала частными агентствами занятости, легализованную Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ. Этим Законом в Трудовой кодекс РФ введена новая глава 53¹ «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», разрешающая частным агентствам занятости направлять своих работников с их согласия к другому физическому лицу или юридическому лицу (которое является в данных отношениях принимающей стороной) для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического или юридического лица. Однако на сегодняшний день таким правом наделены только частные агентства занятости, поэтому актуальным остается вопрос о наделении иных работодателей аналогичными полномочиями.

вости предприятий в период экономической нестабильности.

Таким образом, работодатели Казахстана получили больший объем гибкости в отношении работников, нежели работодатели всех других государств ЕАЭС. Такое расширение осуществлено за счет снижения стандартов защиты трудовых прав работников.

Постсоциалистическое развитие трудового законодательства России может быть коротко охарактеризовано как сложная смесь авторитарных тенденций, неолиберальной экономической политики и компромиссов с гражданским обществом. Действующий *Трудовой кодекс Российской Федерации* (далее — ТК РФ) был принят в конце 2001 г. после более чем десятилетних политических и идеологических обсуждений и споров в отношении его содержания. Он предоставляет весьма слабые возможности для ведения коллективных переговоров, сопровождающиеся декларативными лозунгами о правах профсоюзов, в сочетании с сохранением механизмов для поддержания существования «старых» профсоюзов, которые в определенной степени ориентируются на философию социально-трудовых отношений, типичную для плановой экономики²⁸.

Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее — ТК Кыргызстана)²⁹ был принят 25 мая 2004 г. и по большей части воспроизводит содержание ТК РФ. Большинство статей ТК Кыргызстана дословно повторяют соответствующие статьи ТК РФ, но имеются и принципиальные различия как в сторону усиления гибкости правовой регламентации трудо-

²⁸ См. подробнее: *Люттов Н. Л.* Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством // Трудовое право. 2009. № 1. С. 73—84.

²⁹ Введен в действие Законом Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 107. URL: http://online.adviser.kg/Document/?doc_id=30296269&mode=all.

вых отношений, снижающей степень правовой защищенности работников, так и в сторону повышения гарантий реализации трудовых прав работников. Так, ч. 7 ст. 82 ТК Кыргызстана устанавливает право работодателя при расторжении срочного трудового договора до истечения его срока без уважительных причин потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы. В то же время ТК Кыргызстана устанавливает дополнительные гарантии при приеме на работу отдельных категорий работников: согласно ст. 295 работодатель обязан принимать на работу лиц в возрасте до 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите (выпускников детских домов, сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и др.), направляемых соответствующими государственными органами в порядке трудоустройства, в счет установленной квоты; такая же гарантия установлена для лиц с ограниченными возможностями здоровья в ст. 316.

В ряду кодифицированных актов о труде государств — членов ЕАЭС особняком стоит *Трудовой кодекс Республики Армения* (далее — ТК Армении)³⁰. Он не воспроизводит положения других трудовых кодексов государств ЕАЭС, хотя схож с ними по ряду параметров. Отличия обнаруживаются уже в терминологии Кодекса и последовательности изложения правового материала. Например, ТК Армении вместо традиционного раздела «Охрана труда» содержит главу «Безопасность и здоровье работников», вводит в оборот понятия «незаконная работа» (ст. 102), «внутренние и индивидуальные правовые акты» (ст. 5), определяет заработную плату не как вознаграждение за труд, а как компенсацию, выплачиваемую работнику за вы-

полнение работ, предусмотренных трудовым договором (ст. 178). ТК Армении отличается также наличием оригинальных, не известных другим трудовым кодексам норм и отсутствием традиционных для других кодексов нормативных положений. Например, его ст. 265 предусматривает возможность альтернативного решения спора о незаконном увольнении: по экономическим, технологическим, организационным или иным причинам, либо при невозможности восстановления трудовых отношений работодателя и работника суд может не восстанавливать работника на прежней работе, а обязать работодателя выплатить работнику до вступления в законную силу решения суда компенсацию за весь период вынужденного простоя в размере средней заработной платы. В отличие от других трудовых кодексов, в ТК Армении отсутствует раздел, посвященный особенностям регулирования труда отдельных категорий работников (правила, касающиеся труда женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, размещены в разных главах).

Более пристальный взгляд на содержимое перечисленных выше кодексов все же показывает больше сходных элементов, чем различий. Все кодексы, как и доктринальные положения стран ЕАЭС, строятся на том, что центральным институтом трудового права выступает трудовой договор. Нормы, касающиеся заключения, изменения и прекращения трудовых договоров, основываются по большей части на принципах, заложенных еще советским трудовым правом. Например, правила относительно увольнения работников обладают весьма специфическими региональными характеристиками. В большинстве стран мира трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя при наличии уважительных причин, которые не получают раскрытия непосредственно в законодательстве, а формулируются в качестве таковых

³⁰ Принят 9 ноября 2004 г. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>.

судебными решениями³¹. Трудовые кодексы постсоветских стран применяют другой подход, берущий начало еще в советских трудовых кодексах. Все основания увольнения прямо и ограничительно перечисляются в самих кодексах и дополнительных законах — в отношении некоторых специальных категорий работников. Есть несколько исключений в отношении отдельных категорий работников, когда дополнительные основания для увольнения могут быть указаны и непосредственно в трудовом договоре, но их количество незначительно (руководители организаций, надомные и дистанционные работники, работники религиозных организаций и др.). Подавляющее большинство перечисленных в кодексах оснований увольнения по инициативе работодателя или идентичны в разных странах ЕАЭС, или очень похожи. В некоторых случаях даже перечисление этих причин в разных кодексах идет в одной и той же последовательности, включая законодательные алогизмы, такие как использование одновременно общих и специальных оснований для увольнения в рамках одних и тех же перечней параллельно с наличием других специальных оснований в других статьях.

Следует заметить, что в конце 80-х — начале 90-х гг. прошлого столетия в научной литературе широко обсуждался вопрос о новых подходах к формированию правил об основаниях расторжения трудового до-

говора по инициативе работодателя, вплоть до отказа от традиционного для советского трудового законодательства закрытого перечня таких оснований³². Известный специалист в области трудового права Р. З. Лившиц писал: «Не нужно устанавливать исчерпывающий перечень казуальных оснований для увольнения, а потом втискивать в него новые ситуации. Нужно только установить, что увольнение по инициативе администрации должно быть обоснованным. В первом приближении можно предложить такое понимание обоснованности увольнения: во-первых, изменения в организации производства и труда, во-вторых, несоответствие работников выполняемой работе, в-третьих, виновные действия работника в коллективе»³³. Однако такой подход не был воспринят большинством специалистов в области трудового права³⁴, тем более профсоюзной общественностью, и законодатели стран ЕАЭС пошли по пути конкретизации оснований расторжения трудового договора с помощью соответствующих перечней.

Существуют и некоторые специфические для бывшего СССР общие региональные концепции трудового права. К ним, например, можно отнести увольнение по сокращению штата. Понятие сокращения штата в постсоветских государствах не совпадает с понятием увольнений по экономическим причинам в праве ЕС. В ЕС работники получают защиту в подобных ситуациях путем законодательного закрепления предупреждения об увольнении за достаточно длительный срок, продолжи-

³¹ International Labor Conference 82nd Session, 1995. General Survey on the Termination of Employment Convention (No.158) and Recommendation (No. 166), 1982 Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (ILO, Geneva, 1995), 31-61. О различных подходах зарубежных стран к вопросу о свободе расторжения трудового договора см.: *Киселев И. Я., Лушников А. М.* Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / под ред. А. М. Лушниковой. М., 2008. С. 371—375.

³² См.: Проект Основ законодательства о труде Российской Федерации (материалы обсуждения). М., 1992. С. 22—23.

³³ *Лившиц Р. З.* Трудовые отношения и право: взгляд в будущее // Вестник Верховного Суда СССР. 1991. № 4. С. 29.

³⁴ Подробнее см., например: Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. СПб., 2007. С. 556—557.

тельность которого зависит от стажа работы у данного работодателя. Как правило, такие предупреждения сопровождаются и денежной компенсацией. В постсоветских же странах законодательство защищает работников от самого факта увольнения. Несмотря на то что ст. 30 Хартии ЕС об основных правах предусматривает защиту от необоснованного увольнения, в большинстве стран ЕС работодатель имеет право уволить работника по экономическим причинам при условии выплаты денежной компенсации. В странах ЕАЭС сокращение штата понимается иначе. Сокращение штата — это ликвидация определенной должности в организации, а не просто увольнение конкретного работника или группы работников. Предупреждения об увольнении также предусмотрены в странах ЕАЭС, но только в отношении определенных оснований увольнения³⁵ и вне зависимости от

³⁵ О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работники должны быть персонально письменно предупреждены работодателем не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 115 ТК Армении, ст. 43 ТК Беларуси, ст. 180 ТК РФ) или не менее чем за один месяц до увольнения (п. 1 ст. 53 ТК Казахстана, ст. 85 ТК Кыргызстана). ТК Казахстана называет и другие случаи, когда требуется уведомление работника: при расторжении трудового договора по причине снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния, работодатель обязан уведомить работников о расторжении трудового договора за 15 рабочих дней, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления (п. 2 ст. 53); расторжение трудового договора в связи с достижением работником пенсионного возраста допускается с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора (п. 9 ст. 53). ТК Армении устанавливает еще два случая, ко-

срока работы у данного работодателя. Нормы о предупреждении об увольнении в законодательстве стран ЕАЭС не соответствуют требованиям п. 4 ст. 4 Европейской социальной хартии в том толковании, как оно осуществляется Европейским комитетом по социальным правам³⁶. Тем не менее необходимо иметь в виду, что эти нормы применяются в условиях принципиально другой модели защиты от необоснованных увольнений. Система защиты работников с помощью предупреждений применяется в странах, где существенно бóльшая свобода работодателям предоставлена в отношении самого факта увольнения по экономическим основаниям. Принятая на постсоветском пространстве система защиты с помощью исчерпывающего перечисления оснований для увольнения, возможно, хуже подходит для условий рыночной экономики, но она представляет один из основополагающих элементов постсоветского трудового права, привычный и для профсоюзов, и для других участников отношений в сфере труда. Попытка заменить эту систему на ту, которая принята в странах Запада, может привести к разрушению имеющейся защиты без адекватной замены. Поэтому такая попытка ожидаемо встретит серьезное сопротивление со стороны профсоюзов и населения.

Параллели в правовом регулировании труда могут быть найдены практически в любых нормах трудо-

гда требуется уведомить работника о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели: это расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе и по причине достижения работником пенсионного возраста (ст. 115).

³⁶ Council of Europe. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights (Council of Europe, Strasbourg, 2008), 46-47. URL: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf.

вого законодательства стран ЕАЭС: рабочее время, трудовая дисциплина, охрана труда, заработная плата и т. д. Способы и процедуры разрешения трудовых споров также очень похожи. Даже недостатки трудовых кодексов этих стран похожи или тождественны. Например, Казахстан и Россия имеют особые понятия локаута, понимаемые как расторжение трудовых договоров с работниками по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке³⁷. Таким образом, локауты запрещены в соответствии с ТК РФ и ТК Казахстана. Между тем данные запреты не мешают работодателю не пускать работников на их рабочие места в течение проведения ими забастовки, т. е., по сути, работодателям разрешается осуществлять защитные локауты в том смысле, как они понимаются почти во всех остальных странах.

Примеры такого рода параллелей можно приводить еще в довольно большом количестве³⁸. Все они показывают, что создатели трудового законодательства в странах ЕАЭС в большей степени ориентируются друг на друга, нежели на международные нормы или примеры стран «дальнего зарубежья». Даже те нормы, которые были созданы после распада Советского Союза, отражают устоявшуюся в регионе правовую доктрину и споры по поводу ее применения в изменяющихся обстоятельствах рыночной экономики.

³⁷ Ст. 415 ТК РФ, ст. 178 ТК Казахстана.

³⁸ Подробнее см.: Головина С. Ю. Перспективы развития трудового законодательства в рамках Евразийского экономического сообщества // Российский ежегодник трудового права. 2008. № 4. С. 351—368; Головина С. Ю. Сравнительный анализ института трудового договора в законодательстве стран ЕвразЭС // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М., 2011. С. 255—262.

Все указанные примеры схожих правовых норм не сводятся к странам, кратко рассмотренным выше, а в существенной степени относятся и к другим потенциальным участникам интеграционных процессов в ЕАЭС. В связи с этим, если данные страны продолжают дальнейшее интеграционное движение, будет достаточно просто с технической точки зрения сделать нормы их национального трудового законодательства совместимыми друг с другом. Соответственно, можно допустить, что экономическая потребность гармонизации регулирования труда в рамках региона может перевесить политические препятствия для евразийской интеграции.

Итак, если обратиться к вопросу о том, сравнимы ли основные черты и тенденции развития трудового права ЕС и ЕАЭС, ответ должен быть в целом положительным. Однако, будучи сравнимыми, эти две системы следует признать принципиально различными.

Прежде всего движение в области гармонизации трудового права в двух регионах выглядит зеркально по отношению друг к другу. Проект ЕС в данном отношении — это попытка применить общие базовые рамки к отдельным аспектам правового регулирования труда применительно к очень разным национальным системам трудового права. В рамках же ЕАЭС в настоящее время не делается попытка даже поставить цель гармонизации трудового права в рамках региона. Тем не менее сами системы трудового права государств — членов ЕАЭС уже сейчас значительно более однородны, нежели таковые в ЕС. В связи с этим есть вероятность, что гармонизация трудового права в этом регионе может начать происходить вследствие потребностей экономической интеграции в рамках единого рынка труда.

Как становится ясно из сказанного выше, значительных технических проблем с созданием единой систе-

мы трудового права на территории ЕАЭС не существует. Более того, в рамках такой гармонизации могли бы быть устранены и общие проблемы и недостатки правового регулирования труда, характерные для ряда стран региона, для чего могут быть успешно использованы соответствующие нормы ЕС, в частности, касающиеся смены собственника имущества работодателя, гарантийных механизмов защиты работников в случае несостоятельности работодателя, более серьезных механизмов информирования и консультаций с представителями работников и ведения коллективных переговоров и др.

В начале статьи указывалось, что в настоящее время государства — члены ЕАЭС не ставят перед собой

цели гармонизации трудового законодательства. Тем не менее опыт ЕС показывает, что логика экономической интеграции может привести к явлению, которое в более старом региональном экономическом и политическом объединении — Европейском союзе принято называть термином *spill-over effect* (букв. — эффект выплескивания), когда процесс объединения, изначально рассчитанный только на экономическую интеграцию, приводит к более тесному взаимодействию в политической и правовой области. В связи с этим можно ожидать, что вопрос о гармонизации трудового законодательства государств — членов ЕАЭС в среднесрочной перспективе перейдет из области теоретических дискуссий в практическую плоскость.

Библиографический список

- Sapir A. Globalization and the Reform of European Social Models // *Journal of Common Market Studies*. 2006. No. 44.
- Головина С. Ю. К вопросу о гармонизации трудового законодательства государств — членов ЕврАзЭС // *Евразийская интеграция: экономика, право, политика*. 2013. № 14.
- Головина С. Ю. Перспективы развития трудового законодательства в рамках Евразийского экономического сообщества // *Российский ежегодник трудового права*. 2008. № 4.
- Головина С. Ю. Сравнительный анализ института трудового договора в законодательстве стран ЕврАзЭС // *Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)* / под ред. К. Н. Гусова. М., 2011.
- Жильцов М. А. Дефекты трудового права: монография. Екатеринбург, 2010.
- Кембаев Ж. М. Региональная интеграция в Евразии: основные признаки, проблемы и перспективы // *Российский юридический журнал*. 2016. № 2.
- Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / под ред. А. М. Лушников. М., 2008.
- Кривой В. И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь: концепция, сфера действия, источники, структура // *Правоведение*. 1995. № 2.
- Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б. Современные проблемы российского трудового права // *Правоведение*. 1997. № 2.
- Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. тома Е. Б. Хохлов. СПб., 2007.
- Лившиц Р. З. Трудовые отношения и право: взгляд в будущее // *Вестник Верховного Суда СССР*. 1991. № 4.
- Люттов Н. Л. Политика flexicurity в Европейском Союзе и гибкое регулирование труда в России // *Российское право: образование, практика, наука*. 2011. № 4—5.
- Люттов Н. Л. Права работников и предпринимателей в ЕС: сопоставление с российским законодательством // *Трудовое право*. 2009. № 1.
- Миронов В. К. Трудовое право европейских социалистических стран. М., 1963.
- Митрус Л. Польское трудовое право после вступления Польши в Европейский Союз // *Российский ежегодник трудового права*. 2007.

Михайленко Н. Т., Молодцов М. В. Концепция нового законодательства (кодекса) о труде Республики Кыргызстан // Изв. АН Республики Кыргызстан. Общ. науки. 1991. № 3.

Нурғалиева Е. Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. Алма-Ата, 1990.

Проект Основ законодательства о труде Российской Федерации (материалы обсуждения). М., 1992.

Томашевский К. Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Минск, 2009.

Томашевский К. Л. Понятие трудовправовой политики гибкозащищенности и ее реализация в Республике Беларусь // Юстыцыя Беларусі. 2011. № 11.

Трудовое право России и стран Евросоюза: сб. ст. / под ред. Г. С. Скачковой. М., 2012.

Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений

НЕВЕЖИНА Мария Васильевна, аспирант отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации

117218, Россия, г. Москва, ул. Большая Черемушkinsкая, 34

E-mail: Nevezhina.M@gmail.com

Рассматриваются проблемы законодательной регламентации запрета дискриминации в трудовых отношениях. Отмечается, что современное антидискриминационное законодательство в России характеризуется множественностью терминологии и отсутствием единообразного подхода к установлению правовых запретов и предписаний, связанных с обеспечением равенства, абстрактностью соответствующих материальных правовых норм, превалированием материальных норм над процессуальными. Используя понятие «дискриминация», законодатель не раскрывает его значение, что во многом обуславливает возникновение на практике спорных ситуаций. В законодательстве отсутствует четкая дифференциация дискриминации по степени открытости действий работодателя на прямую (англ. direct) и косвенную (англ. indirect), где под косвенной дискриминацией понимаются нейтральные с точки зрения принципа равенства практики, приводящие к неблагоприятным последствиям для лица (группы лиц) по сравнению с другими лицами. Также в статье рассматриваются механизмы защиты и восстановления нарушенных прав работников, подвергшихся дискриминации. Автор обращает внимание на значительную сложность доказывания фактов дискриминации. В то же время уровень теоретического осмысления проблемы дискриминации отстает от существующих потребностей юридической практики, что приводит к нечастому обращению работников за судебной защитой и, как следствие, отсутствию в российской судебной статистике споров о дискриминации в сфере труда. Автором высказан ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства в рассматриваемой сфере с учетом международной и зарубежной практики, в частности, предлагается законодательно закрепить определения прямой и косвенной дискриминации, расширить роль неправительственных организаций при рассмотрении дел о дискриминации, разработать концепцию создания органов, уполномоченных заниматься обеспечением равноправия работников, и др.

Ключевые слова: трудовое законодательство, равенство, дискриминация, защита от дискриминации.

Prohibition of Discrimination in the Sphere of Labor Relations

M. V. NEVEZHINA, postgraduate student

The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation
34, Bolshaya Cheremushkinskaya st., Moscow, Russia, 117218

E-mail: Nevezhina.M@gmail.com