

Надирова А.К.,
к.ю.н., доцент кафедры гражданского,
предпринимательского права и гражданского-
процессуального права Университета КАЗГЮУ,
Член Ассоциации Международной организации труда и
трудовых отношений (ИЛЕРА) при Международной
Организации труда ООН (Женева)

**ГАРМОНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА
ГОСУДАРСТВ-УЧАСТНИКОВ ЕВРАЗИЙСКОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА
КАК ВЕДУЩАЯ ЗАДАЧА ИНТЕГРАЦИИ**

Одним из способов гармонизации является унификация внутреннего права. Под унификацией понимается процесс проведения в разных странах норм внутреннего права, направленных на регулирование одинаковых или родственных отношений, по единому (близкому) содержанию – либо путем принятия схожих норм, либо корректировки имеющихся, либо другими способами. Большую роль в обеспечении унификации норм внутреннего права во многих государствах играют интеграционные объединения, международные договоры, международные акты мягкого права.¹

Как пишет Кашкин Ю.С., гармонизация – более мягкий метод правовой интеграции, она протекает на основе сближения внутригосударственного права с некой законодательной моделью, позволяющей весьма гибко учитывать национальные особенности. Гармонизация не подразумевает единообразия, а основывается на сближении законодательства различных государств.²

¹ Шумилов В.М. Международное право: учеб. М.: РГ – Пресс, 2012. С. 186-187.

² Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие. М.: Волтерс Клувер, 2009. С. 157.

Приведение внутреннего права в соответствии с нормами и принципами МП называется гармонизацией.

Воронцова Н.А. и Кангельдиева А.Н. предлагают следующую последовательность (классификацию) этапов гармонизации национального законодательства. На первом этапе гармонизация начинается с определения требующих унифицированного порядка регулирования отраслей законодательства, сфер в рамках отдельной правовой отрасли, а также проблемных вопросов правового регулирования в каждой отдельной сфере. Второй этап состоит в определении согласованных перечней национальных законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащихся в них положений, подлежащих гармонизации с учетом их юридической значимости и иерархии. Третий этап предполагает необходимость проведения сравнительно-правового анализа национальных законодательных и иных нормативных правовых актов, включенных в согласованный перечень, определение их соответствия заключенным международным договорам с последующей подготовкой рекомендаций по их сближению и гармонизации.

На четвертом этапе производится синхронное принятие гармонизированных законодательных и иных правовых актов или вносятся необходимые дополнения и изменения в действующее законодательство соответствующими государственными органами. Пятый этап – это контроль за реализацией решений органов управления интеграцией по вопросам, связанным с гармонизацией законодательных и иных нормативных правовых актов.³

Считалось, что гармонизация трудового законодательства в ЕврАзЭС *более затруднена*, нежели в ЕС по чисто политическим причинам. Страны ЕС долгое время двигаются в сторону объединения Европы в одно государство под

³ Воронцова Н.А., Кангельдиева А.Н. Правовое обеспечение эволюции интеграционных процессов в рамках государств-членов ЕврАзЭС: Монография. Б.: Акыл, 2003. С. 109.

воздействием и политических, и экономических сил. На постсоветском же пространстве до сих пор очень сильна центробежная тенденция, спровоцированная распадом Советского Союза⁴.

Когда речь шла о гармонизации трудового законодательства в рамках ЕврАзЭС, следовало понимать, что *за этим термином скрываются два совершенно разных явления*, которые не всегда различают:

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

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

Эти два аспекта гармонизации связаны между собой, хотя, в принципе, могут существовать независимо: общее экономическое пространство и рынок труда на территории ЕС созданы, а национальные системы трудового законодательства государств-членов различаются в существенно большей степени, чем в странах ЕврАзЭС. Унификацию же трудового законодательства ЕврАзЭС, т.е. приведение его к некоему общему знаменателю осуществить теоретически можно, но без создания единого рынка труда смысл такой унификации в значительной степени будет минимизирован. В этой ситуации будут параллельно существовать одинаковые или максимально похожие системы трудового законодательства государств-членов, но изолированно друг от друга. Даже если удастся этого достичь, то в дальнейшем независимые системы трудового законодательства все равно будут «дрейфовать» в различных направлениях.⁵

⁴ Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика. / К.С. Раманкулов, Н.Л. Лютов, Ж.А. Бокоев, Ч.С. Сыдыкбеков; под ред. К.С. Раманкулова. Бишкек: Максат, 2012. С. 141.

⁵ Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / К.С. Раманкулов, Н.Л. Лютов, Ж.А. Бокоев, Ч.С. Сыдыкбекова; под ред. К.С. Раманкулова. Бишкек: Максат, 2012. С. 142-143.

В Рекомендациях по гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС, которые были одобрены Постановлением МПА ЕврАзЭС от 13.05.2009 г. №10-13, содержится, что гармонизация трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС может осуществляться несколькими способами:

- 1) создание модельного Трудового кодекса, носящего рекомендательный характер;
- 2) принятие Основ трудового законодательства ЕврАзЭС, имеющего статус нормативного акта прямого действия;
- 3) внесение изменений и дополнений в действующие трудовые кодексы государств ЕврАзЭС;
- 4) создание унифицированных правил и условий использования рабочей силы.⁶

Одним из способов гармонизации являются разработка модельных нормативных актов в рамках межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ.

Принятие модельных законодательных актов обусловлено как необходимостью приведения национального законодательства стран Содружества в единое правовое поле, в соответствие с международными нормами, обеспечения интеграционных процессов в СНГ, сближения законодательства государств-участников и повышения согласованности в законодательной деятельности парламентов, так и теоретического осмысления проблем реализации норм модельного законодательства. Их можно считать одним из правовых стандартов СНГ и ЕврАзЭС.⁷

⁶ Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕврАзЭС, одобренные Постановлением МПА от 13.05.2009 г. №10-13 // http://www.ipaeurasec.org/docsdaown/recom_trade_law.pdf.

⁷ Фильчакова С.Ю. Модельное и национальное законодательство о коллективно-договорных отношениях в сфере труда: проблемы взаимодействия на примере стран СНГ и ЕвразЭС // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном

При этом модельные законы (кодексы) – рекомендательные модельные нормативные правовые акты, предназначенные для использования в разработке конкретных национальных законов.⁸

В процессе гармонизации национальных законодательств парламентарии стран СНГ и ЕврАзЭС имеют возможность глубже и полнее учитывать консолидированную позицию профсоюзов по актуальным социальным и другим вопросам интеграции. С одной стороны, модельные законы, как не носящие обязательного характера, как будто не играют важной роли в законодательстве Содружества. Однако дело не в том, что модельные законы не имеют обязательной силы. Скорее, дело в степени их востребованности, качестве подготовки и актуальности разрабатываемых проблем.⁹

Под основами законодательства ЕврАзЭС понимались правовые акты, которые устанавливают единые для Сторон нормы правового регулирования в базовых сферах правоотношений и которые принимаются путем заключения Сторонами соответствующих соглашений. Рекомендации по сближению (гармонизации, унификации) законодательств – это законопроектные предложения по введению в действующие национальные законодательства унифицированных (единообразных) норм, по внесению изменений и дополнений в национальные законодательства с целью приведения их в соответствие с международными договорами, заключенными в рамках ЕврАзЭС.¹⁰

Важным моментом в сотрудничестве государств-членов ЕврАзЭС, особенно Республики Таджикистан и РФ

обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ / Под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект. 2011. С. 142.

⁸ Шестерякова И.В. Международные правовые нормы и трудовое право России: их соотношении и коллизии: дисс. на соиск. уч. степ. докт. юрид. наук: 12.00.05 / Шестерякова Ирина Владимировна. М., 2011. С. 79.

⁹ Фильчакова С.Ю. Указ. соч. С. 145.

¹⁰ Шестерякова И.В. Указ. соч. С. 80.

при существующем интенсивном миграционном обмене, должна стать, во-первых, гармонизация миграционного законодательства, особенно в части регулирования правового статуса трудящихся-мигрантов, а, во-вторых, унификация ключевых правовых терминов общего характера, таких как «мигрант», «трудящийся-мигрант», «беженец», «вынужденный переселенец».¹¹

Можно согласиться с данным мнением, но лишь частично, поскольку понятия «мигрант», «беженец» и «вынужденный переселенец» выходят за рамки регулирования трудового права. Договор о ЕАЭС содержит понятие «трудящийся государства-члена» – лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и законно осуществляющее трудовую деятельность на территории государства-члена, гражданином которого он не является и в котором постоянно не проживает.¹² При этом с данным понятием следует согласиться, поскольку имеет значение то, что лицо выступает как трудящийся, а не как трудящийся-мигрант.

Следует отметить, что вопросы, связанные со свободой передвижения, трудовой мобильностью актуальны не только для ЕАЭС. Также необходимо разрешить вопрос о признании квалификаций, документов об образовании, сертификации. Поскольку в настоящее время Договор о ЕАЭС содержит ограничивающие нормы касательно признания документов об образовании для занятия педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности.¹³

¹¹ Махмадуллоев Н.Р. Правовое регулирование трудовых отношений трудящихся-мигрантов в Республике Таджикистан – члене Евразийского союза: автореф. дисс. на соиск. уч. степ. докт. юрид. наук. Душанбе, 2013. С. 13.

¹² Договор о Евразийском экономическом союзе // www.online.zakon.kz.

¹³ См.: Там же.

Напомним, для трудового права трудовая мобильность – это особый вариант социальной мобильности, представляющий собой осуществляемые переходы трудящихся (с основным – в статусе работников) в системе общественной организации труда, характеризующиеся изменением места работы, трудовой функции, иных определенных сторонами условий трудового договора, юридического характера занятости по отдельности либо в разных сочетаниях и опосредуемые путем заключения трудового договора, изменения его условий и прекращения трудового договора.¹⁴

Курылева О.С. отмечает, что в ближайшей перспективе в законодательной практике государств-членов ЕврАзЭС следует сохранить определение трудовой функции посредством указания на наименование должности, специальности, профессии, квалификации работника. Отказ от этого способа определения трудовой функции, либо исключение отдельных ее характеристик может повлечь негативные правовые последствия и затронет трудовое законодательство в целом.¹⁵

При этом следует отметить, что Межпарламентской ассамблеей ЕврАзЭС были выработаны рекомендации по гармонизации национальных законодательных актов в сфере молодежной политики на общем рынке труда Евразийского экономического сообщества (с учетом положений Всеобщей декларации ООН по правам человека, Европейской хартии

¹⁴ Крохалева Ю.И. Трудовая мобильность и отражение ее закономерностей в трудовом праве России: дисс. на соиск. уч. степ. канд. юрид. наук. 12.00.05 / Крохалева Юлия Ивановна. Пермь, 2007. С. 7.

¹⁵ Курылева О.С. Соотношение государственного и договорного регулирования трудовой функции в действующих нормах законодательства государств-членов ЕврАзЭС и проекте изменений Трудового кодекса Республики Беларусь // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: материалы VIII международной научно-практической конференции / Под общ. ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2012. С. 252.

об участии молодежи в жизни муниципальных образований, решений Генеральной конференции МОТ). Целью Рекомендаций являлось гармонизация (сближение, унификация) законодательств государств-членов ЕврАзЭС в сфере молодежной политики на общем рынке труда Евразийского экономического сообщества в соответствии с общепризнанными международными нормами и принципами регулирования трудовых отношений.

Важнейшим международным актом в этой сфере является Рекомендация № 136 «О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития», принятая 54-й сессией Генеральной конференции МОТ 3 июня 1970 г., где определяются принципиальные подходы к законодательному регулированию обучения и занятости молодежи. В частности, рекомендуется принятие специальных государственных программ обеспечения занятости, в том числе программ профессионального обучения и государственных гарантий безработной молодежи. В процессе гармонизации законодательства государств Сообщества рекомендуется продолжить сопоставление норм национальных правовых систем с международными трудовыми стандартами и распространить их прежде всего на молодых граждан, отнесенных в соответствии с общепризнанными международными нормами к категории молодежи.¹⁶

Анализ статей 96 и 97 Договора о ЕАЭС свидетельствует о том, что, устанавливая общие правила по регулированию трудовых отношений в рамках евразийской региональной интеграции, тем не менее, пункт 4 статьи 97 Договора о ЕАЭС гласит, что трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений

¹⁶ Рекомендация № 136 «О специальных программах обеспечения занятости и подготовки молодежи в целях развития» // ИС Параграф.

настоящего договора.¹⁷ Из этого следует вывод, что на территории евразийской региональной интеграции к трудовым отношениям применяется сочетание национального и наднационального режимов правового регулирования.

Поскольку Договором о ЕАЭС предусмотрено объединение рынка трудовых ресурсов, рынок труда для граждан государств-членов ЕАЭС должен стать единым, равно как должен быть единым подход к правовому регулированию трудовых отношений трудящихся государств-членов евразийской региональной интеграции.

В этой связи считаем необходимым разработать и принять Основы трудового законодательства государств-членов ЕАЭС, являющиеся частью евразийского наднационального законодательства, обязательные для применения и соблюдения всеми государствами-членами ЕАЭС, устанавливающие единые для Сторон Договора ЕАЭС нормы по регулированию трудовых отношений, целью которых станет гармонизация законодательства на общем рынке труда евразийской региональной интеграции в соответствии с признанными государствами-членами принципами и между-народными нормами.

Считаем, что разработка модельного Трудового кодекса не будет эффективной, а его нормы не будут учитываться государствами-членами в полном объеме, в этой связи данный способ гармонизации законодательств участников Договора о ЕАЭС считаем неприемлемым.

Вместе с тем, задача по гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС требует решения других сопутствующих задач. В частности, осуществление трудовой деятельности требует соблюдения миграционного режима, установленного в государстве трудоустройства. Также актуальны вопросы, связанные со свободой передвижения, признанием документов об образовании, квалифика-

¹⁷ Договор о Евразийском экономическом союзе // www.online.zakon.kz.

ции, сертификации и др. Следует направить решение данных вопросов в положительную сторону в целях возможности трудоустройства граждан государств-членов Союза в государстве трудоустройства.

Абылайұлы А.,
КАЗГЮУ Университетінің халықаралық құқық
кафедрасының аға оқытушысы, PhD

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҚҰҚЫҚ ПЕН ҰЛТТЫҚ ҚҰҚЫҚ КОНТЕКСТІНДЕ ЕРКІН ЖҮРІП-ТҰРУ БОСТАНДЫҒЫН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУДЫҢ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Урбанизация дәуірінде бір мемлекеттің аумағында адамдардың бір мекеннен екінші мекенге қоныс аударуы қалыпты жағдай ретінде қалыптасып үлгерді. Қоныс аударудың объективті қажеттіліктермен негізделетіні де түсінікті. Ауылдарда жұмыс орындарының жабылып, тұрмыс деңгейінің төмендеуі адамдарды үлкен қалаларға шоғырлануға мәжбүр етуде. Мақаланың мақсаты мұндай қоныс аударудың себептерін анықтау емес, қоныс аударудың алдында тұрған барьерлердің құқыққа сай екендігін анықтау болып табылады. Мәселен, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, тұрғылықты жері бойынша тіркеуде тұрмау әкімшілік-құқықтық жауапкершілікке алып келеді. Осы құқықтық талап қаншалықты ұлттық құқық пен халықаралық құқық нормаларына сай екендігін анықтау баяндаманың мақсаты болып табылады.

Қазақстан Республикасы Конституциясының 21-бабына сәйкес, «Қазақстан Республикасы аумағында заңды түрде жүрген әрбір адам, заңда көрсетілгеннен басқа реттерде, оның аумағында еркін жүріп-тұруға және тұрғылықты мекенді өз қалауынша таңдап алуға құқығы бар». Конституциялық нормадағы «заңды түрде» және «заңда көрсетілген басқа реттерде» деген сөздер адамдардың