

Для цитирования:

Парамонова С. В. Правовые решения для труда работников обособленных структурных подразделений иностранных организаций в странах Евразийского экономического союза // *European and Asian Law Review*. 2024. № 2. Т. 7. С. 20–40. DOI: 10.34076/27821668_2024_7_2_20.

Information for citation:

Paramonova, S. V. (2024) *Pravovy`e resheniya dlya truda rabotnikov obosoblenny`x strukturny`x podrazdelenij inostranny`x organizacij v stranax Evrazijskogo e`konomiceskogo soyuza* [Legal Solutions for the Work of Employees of Separate Structural Divisions of Foreign Organizations in the Countries of the Eurasian Economic Union]. *European and Asian Law Review*. 7 (2), 20–40. DOI: 10.34076/27821668_2024_7_2_20.

УДК 349.22

BISAC 054000

DOI: 10.34076/27821668_2024_7_2_20

Научная статья

**ПРАВОВЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ИНОСТРАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
В СТРАНАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА**

С. В. Парамонова

*Уральский государственный
юридический университет им. В. Ф. Яковлева
ORCID ID: 0000-0003-0235-8762*

Для стран, входящих в состав Евразийского экономического союза, потребность в специальных правовых решениях для труда у иностранного работодателя, возникла в период кардинальных экономико-правовых преобразований, которые способствовали приходу в СССР иностранных инвестиций. Анализ опыта правового регулирования труда у иностранных инвесторов в странах-участницах Евразийского экономического союза показывает, что требуется приспособить национальные системы трудового права к новым реалиям. Такая работа подразумевает переход к качественно иным правовым решениям, которые должны предусматривать не только коллизионное, но и специальное материально-правовое регулирование. В ряде случаев средств национальных систем трудового права недостаточно. Национальный уровень, на котором осуществляется трансграничное правовое регулирование в сфере труда, нуждается в дополнении уровнем, предполагающим транснациональное правовое регулирование. В зависимости от того, где возникают и где реализуются, а значит, под какое регулирование подпадают отношения в сфере труда, осложненные иностранным элементом в связи с особым статусом работодателя, предлагается их разделять на трансграничные и транснациональные.

Ключевые слова: иностранные инвестиции, труд с иностранным элементом, обособленные структурные подразделения, иностранный работодатель, трансграничные отношения в сфере труда, транснациональные отношения в сфере труда, евразийское трудовое право

**LEGAL SOLUTIONS FOR THE WORK OF EMPLOYEES
OF SEPARATE STRUCTURAL DIVISIONS
OF FOREIGN ORGANIZATIONS IN THE COUNTRIES
OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION**

Svetlana V. Paramonova

Ural State Law University named after V. F. Yakovlev

ORCID ID: 0000-0003-0235-8762

For countries that are members of the Eurasian Economic Union, the need for special legal solutions for labor with a foreign employer arose during a period of fundamental economic and legal transformations that contributed to the arrival of foreign investment in the USSR. An analysis of the experience of legal regulation of labor among foreign investors in member countries of the Eurasian Economic Union shows that work is required to adapt national labor law systems to new realities. Such work implies a transition to qualitatively different legal solutions, which should provide not only conflict of law, but also special substantive regulation. In some cases, national labor law systems are insufficient. The national level at which cross-border legal regulation in the field of labor is carried out needs to be supplemented by a level that involves transnational legal regulation. Depending on where they arise and where they are implemented, and, therefore, under what regulation labor relations, complicated by a foreign element due to the special status of the employer, fall, it is proposed to divide them into cross-border and transnational.

Keywords: *foreign investment, labor with a foreign element, separate structural divisions, foreign employer, cross-border labor relations, transnational labor relations, Eurasian labor law*

Введение

В договоре о Евразийском экономическом союзе (далее – ЕАЭС, Союз), подписанном в Астане 29 мая 2014 г. (далее – Договор, Договор о ЕАЭС), предусмотрено, что Союз, в который сегодня входит пять стран (Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия), создан, в частности, с целью сформировать единый рынок товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов. Одним из условий формирования единого экономического пространства в Договоре названо обеспечение свободы торговли услугами, учреждения, деятельности и осуществления инвестиций. Правовые основы соответствующего регулирования определены в разделе XV Договора и протоколе (приложение № 16 к договору). Согласно условиям Договора по перечисленным выше вопросам стороны приняли на себя обязательства по гармонизации законодательства (установлению сходного (сопоставимого) нормативно-правового регулирования) и организации административного сотрудничества компетентных органов.

В силу достигнутых договоренностей в странах-участницах ЕАЭС должны приниматься меры по созданию благоприятного и равного для всех заинтересованных

лиц режима для торговли услугами, учреждения и деятельности, за исключением отдельных случаев. Под учреждением (одной из форм инвестиций) в Договоре понимается создание и (или) приобретение юридического лица, приобретение контроля над юридическим лицом, открытие филиала, представительства, регистрация в качестве индивидуального предпринимателя. Деятельность – это предпринимательская и иная деятельность, соответственно, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Несмотря на то что учреждение и осуществление деятельности на территориях стран-участниц ЕАЭС подразумевает наличие отношений в сфере труда, правовые основы для их специального регулирования в Договоре не заложены, равно как и не определены соответствующие направления для гармонизации трудового законодательства.

В Договоре присутствуют оговорки относительно перемещения физических лиц, а также переводов и платежей в связи с торговлей услугами, учреждением и деятельностью, которые имеют характер административных послаблений. Они явно не рассчитаны на то, чтобы адаптировать национальное правовое регулирование в сфере труда к достижению целей Союза. В частности, страны-участницы ЕАЭС за исключением отдельных случаев не применяют ограничений, связанных с наймом работников в отношении деятельности созданного, приобретенного или контролируемого юридического лица, филиала, представительства, зарегистрированного индивидуального предпринимателя, а также ограничений по переводам и платежам, связанным с выплатой заработной платы и других вознаграждений, получаемых инвесторами и гражданами других государств-членов, которым разрешено работать в связи с осуществлением инвестиций на территории государства-реципиента.

Договор о ЕАЭС провозглашает, что страны-участницы осуществляют согласованную политику в сфере регулирования трудовой миграции. При этом в нем не закреплено обязательств по гармонизации законодательства и в этой области, хотя заложены правовые основы регулирования трудовой миграции. Трудовая деятельность трудящегося государства-члена регулируется законами государства трудоустройства с учетом положений Договора. Для правильного применения коллизионного предписания понятия, которые в нем используются, требуют расшифровки, и она дана в Договоре. Трудовая деятельность – деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с его законодательством. Трудящийся – лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает. Законодательство включает в себя законы и иные нормативные правовые акты государства-члена. Под государством трудоустройства понимается государство-член, на территории которого осуществляется трудовая деятельность.

Глядя на коллизионное предписание и характеристику понятий, с помощью которых оно сформулировано, трудно уловить авторский замысел. Прежде всего не ясно, подразумевает ли Договор традиционный вариант работы граждан одной страны на территории другой страны – заключение договора и работу на месте – или же допускает направление работников иностранных организаций на работу в другую страну (имеются в виду не только командировки, но и переводы). Другими словами, привлечение трудящихся из одной страны-участницы к трудовой деятельности на территории другой страны-участницы предполагает, что место заключения договора и место выполнения работы должны совпадать. Или это необя-

зательно? Смущает также формулировка п. 6 ст. 97 Договора, в которой трудоустройство уже отделяется от процесса трудовой деятельности. Вызывает недоумение то, почему к трудовой деятельности применено слово «регулирование», ведь сама по себе она правовому регулированию не подлежит. Кроме того, не вполне понятно, к каким отношениям в сфере труда применимо данное коллизионное предписание.

Евразийское трудовое право характеризуется как уникальная региональная модель международно-правового регулирования труда, переживающая после подписания Договора о ЕАЭС третий этап становления и развития с перспективой расширения предмета регулирования и формирования трудового права наднационального уровня [Евразийское трудовое право, 2017: 32–43]. Вместе с тем считается, что говорить об унификации трудового законодательства на уровне региона преждевременно. С учетом текущего уровня зрелости Союза основным направлением развития для евразийского трудового права должна стать гармонизация [Томашевский, 2017: 51]. Учеными гармонизация в данном случае рассматривается как действенный инструмент преодоления общих проблем и недостатков правового регулирования труда в странах-участницах ЕАЭС, применение которого в силу объективных причин будет менее затратно и болезненно, но при этом более эффективно, нежели в других региональных интеграционных объединениях [Головина, Лютов, 2017].

Гармонизация правового регулирования отношений в сфере труда в рамках ЕАЭС, особенно отношений, осложненных иностранным элементом, называется одним из необходимых средств достижения целей Союза [Шестерякова, 2017: 316]. Действительно, кажется, что невозможно при создании в регионе свободного экономического пространства обойтись исключительно гражданско-правовыми и административно-правовыми средствами. Без привлечения средств трудового права соответствующие меры вряд ли полноценны. Вместе с тем нельзя отрицать, что инвестиционная активность и хозяйственная деятельность вне национальных границ напрямую затрагивают вопросы труда. На основании этого видится своевременной и важной оценка состояния средств национальных систем трудового права стран-участниц ЕАЭС, которые связаны с деятельностью иностранных работодателей. Интерес представляют наличие, особенности, а также перспективы совершенствования, выработки новых или дополнительных правовых решений для отношений в сфере труда, в которых на стороне работодателя выступает иностранная организация.

Материалы и методы

Специфика национальных правовых решений для труда работников обособленных структурных подразделений иностранных организаций выявляется с помощью контент-анализа (с применением элементов ретроспективы) законодательства, касающегося иностранных инвестиций и трудовой миграции, а также нормативных положений кодифицированных актов в сфере труда стран-участниц ЕАЭС. Сопоставление национальных правовых решений позволило установить, насколько сходно правовое регулирование отношений в сфере труда, стороной которых выступает иностранный работодатель, имеются ли у него общие проблемы и недостатки. Перспективы правового регулирования в части правовых решений для работы у иностранных работодателей определены посредством правового моделирования с учетом современных научных представлений о регулировании отношений в сфере труда, осложненных иностранным элементом в связи с особым статусом работодателя.

Результаты

Организации (независимо от того, в какой организационно-правовой форме и на каком основании они существуют), имеющие в своей структуре обособленные структурные подразделения, созданные в странах, отличных от страны происхождения или завершения учреждения самой организации, принято относить к категории многонациональных предприятий. Порядок деятельности таких хозяйствующих субъектов определяется актами, в соответствии с которыми они созданы, внутренним законодательством страны, на территории которой они осуществляют свою деятельность, а также международными договорами. В конкретной стране регулирование может осуществляться с учетом целей и (или) областей деятельности организации, но в силу того что за основу, как правило, берется имущественный комплекс, пересекающий национальные границы, оно, по идее, всегда должно иметь связь с иностранными инвестициями. На самом деле это не всегда или не совсем так.

Порядок деятельности на территории России созданных вне национальной правовой системы организаций, которые, по общему правилу, считаются иностранными юридическими лицами, подразумевает дифференциацию правового регулирования в зависимости от целей их деятельности. Соответственно наряду с расхождениями в административных процедурах можно наблюдать и другие сложно объяснимые вещи, связанные, например, с формами подразделений. Согласно Федеральному закону от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 26 февраля 2024 г.) «О некоммерческих организациях» к используемым в России традиционным формам обособленных подразделений (филиал и представительство) юридических лиц добавляется структурное подразделение в виде отделения иностранной некоммерческой организации. До внесения в 2014 г. изменений в Федеральный закон от 9 июля 1999 г. № 160-ФЗ (ред. от 29 декабря 2022 г.) «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации» (далее – Закон об иностранных инвестициях) свое присутствие в стране иностранные коммерческие организации могли обеспечить только путем открытия филиалов.

Если в отношении иностранных некоммерческих и большинства коммерческих организаций законодатель всегда прямо указывал, какие подразделения они вправе открывать на территории России, то в отношении иностранных банков и иных иностранных кредитных организаций, а также страховых организаций, которые исключены из сферы действия Закона об иностранных инвестициях, аналогичные прямые указания в законодательстве обнаружить трудно. Так, с учетом того что в Законе Российской Федерации от 27 ноября 1992 г. № 4015-1 (ред. от 4 августа 2023 г.) «Об организации страхового дела в Российской Федерации» все-таки отсутствует прямой запрет, можно предположить, что иностранные страховые организации на территории России теоретически могут открыть либо филиал, либо представительство. При этом по смыслу упомянутого Закона у страховых организаций могут быть «иные обособленные подразделения».

Отношения в сфере труда, складывающиеся с работниками обособленных структурных подразделений организаций с трансграничным характером деятельности, в России специальным образом не урегулированы, при том что интерес к такому формату ведения дел проявляют как хозяйствующие субъекты, так и государство, которое заинтересовано в укреплении и развитии национальной экономики и принимает на себя определенные обязательства, в том числе, например, в До-

говоре о ЕАЭС. В России действующую аккредитацию сегодня имеют более 3500 подразделений иностранных коммерческих организаций¹, среди которых из стран-участниц ЕАЭС порядка 300 подразделений (две трети из них – подразделения организаций из Беларуси и Казахстана). Подразделений некоммерческих неправительственных организаций в России работает значительно меньше, в пределах ста [Россия в цифрах, 2020]. В масштабировании деятельности и не только ввиду коммерческих соображений заинтересованы и российские организации, для которых такая возможность в некоторых областях с ограничениями, но предусматривается в нормативных правовых актах, определяющих их правовое положение.

Тем не менее специальным нормам о труде работников иностранного работодателя не нашлось места ни в отдельных нормативных правовых актах, ни в Трудовом кодексе Российской Федерации, закрепившем, что на территории России, если иное не определено законом или международным договором, правила, установленные российским трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных юридических лиц. Такой подход стал одной из причин того, что на первый план вышло локальное и индивидуально-договорное регулирование [Киселев, Лушников, 2008: 259–262] как законный способ преодоления ограничений национального режима и внедрения зарубежных практик. Когда-то это прямо допускалось Законом РСФСР от 4 июля 1991 г. № 1545-1 «Об иностранных инвестициях в РСФСР» (утратил силу). Он предусматривал, что регулирование трудовых отношений с работниками предприятий с иностранными инвестициями (одним из видов таковых по смыслу Закона считались филиалы иностранных юридических лиц), включая вопросы найма и увольнения, режима труда и отдыха, условий оплаты труда, гарантий и компенсаций, осуществляется коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами. При этом условия договоров не могли ухудшать положения работников в сравнении с тем, что гарантировалось национальным законодательством.

В Беларуси, в отличие от России, иностранные инвестиции сегодня уже не регулируются отдельным специальным законом и не связываются исключительно с предпринимательской деятельностью. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 53-3 (ред. от 5 января 2022 г.) «Об инвестициях» инвестиции могут осуществляться не только для получения прибыли (доходов), но и в иных целях, в том числе в целях достижения иного значимого социально-экономического результата. Данный закон предельно лаконичен, в нем обильно используется отсылочное регулирование, что не считается его сильной стороной [Толочко, 2015]. При этом в нем, а не в иных актах, закреплены гарантии для инвесторов (аналогичные тем, что присутствуют в договоре о ЕАЭС), касающиеся административных барьеров на перевод денежных средств в счет выплаты заработной платы иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также на привлечение в Республику Беларусь иностранных граждан и лиц без гражданства для осуществления трудовой деятельности.

В соответствии с Гражданским кодексом Республики Беларусь иностранные организации (находящиеся не только в статусе юридического лица) независимо от целей их деятельности могут обеспечить свое присутствие в стране только путем открытия представительства. В число исключений попадают, например, международные некоммерческие организации, которые могут открывать в стране отде-

¹ Государственный реестр аккредитованных филиалов и представительств иностранных юридических лиц // URL: <https://service.nalog.ru/rafp/> (дата обращения: 27.01.2024).

ления. Согласно Положению о порядке открытия и деятельности в Республике Беларусь представительств иностранных организаций (утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь 30 мая 2018 г. № 408 (ред. от 25 марта 2022 г.) трудоустройство в таких представительствах осуществляется в соответствии с национальным законодательством о труде. Кроме того, положение вводит ограничение на привлечение иностранных граждан к работе в представительстве иностранной организации в количестве до пяти человек. Подобные ограничения, кстати, есть и в России, но распространяются они согласно Федеральному закону от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 10 июля 2023 г.) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» только на определенный круг работников представительств иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территории государств-членов ВТО.

В ранее действовавшем Законе Республики Беларусь от 14 ноября 1991 г. № 1242-ХІІ «Об иностранных инвестициях на территории Республики Беларусь» (утратил силу) присутствовали нормы о трудовых отношениях на предприятиях с иностранными инвестициями, частично схожие с российскими нормам 90-х гг. ХХ в. Правда, действие данных норм не распространялось на филиалы и представительства иностранных юридических лиц, поскольку они не относились к категории предприятий с иностранными инвестициями. Они в Законе в целом не упоминались, но прямо указывалось, например, что иностранные финансово-кредитные учреждения могут такие подразделения в стране открывать. В ныне действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК РБ) нормы, специально регулирующие работу у иностранного работодателя, отсутствуют. Его положения одинаково применяются в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено законом или международным договором.

Следует вспомнить, что в новейшей истории у Беларуси был опыт особого регулирования трудовых отношений с работниками подразделений, расположенных в другой стране, причем на уровне кодифицированного акта в сфере труда. До 2014 г. данному вопросу была посвящена ст. 320 ТК РБ, которая в 2019 г. приобрела иное содержание. Статья в прежней редакции гласила, что трудовые и связанные с ними отношения работников-граждан Республики Беларусь, работающих в филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, регулируются ТК РБ и иным законодательством о труде. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством об охране труда; о гарантиях по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора; о взносах по государственному социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) могло устанавливаться международными договорами, учредительными документами и локальными актами этих организаций, их филиалов и представительств, трудовыми договорами.

Своеобразен опыт Казахстана. Предпринимательский кодекс Казахстана, исключая из сферы своего действия инвестиции из средств государственного бюджета, а также инвестиции, связанные с вложением капитала в некоммерческие организации, прямо не говорит, через какие формы подразделений иностранная организация вправе обеспечить свое присутствие на территории страны. Прямые указания отсутствуют и в других актах. Например, в Законе Республики Казахстан от 16 января 2001 г. № 142-ІІ (ред. от 21 декабря 2023 г.) «О некоммерческих организациях» говорится лишь о том, что он распространяется на филиалы и представи-

тельства иностранных юридических лиц. При этом Гражданский кодекс Казахстана допускает создание юридическим лицом, в том числе иностранным (если иное не определено законом), не только филиалов и представительств, но и иных обособленных структурных подразделений. Признаками последних являются выполнение части функций юридического лица, наличие стационарных рабочих мест, расположение вне места нахождения организации.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК РК) насчет иных обособленных структурных подразделений иностранных организаций оговорок не сделано. В нем сказано, что его действие распространяется на филиалы и (или) представительства иностранных юридических лиц, прошедшие учетную регистрацию, если иное не предусмотрено законом и международным договором. Руководитель филиала или представительства согласно ТК РК осуществляет все права и исполняет все обязанности работодателя от имени иностранного юридического лица. В ТК РК в незначительном количестве присутствуют и иные нормы, упоминающие иностранного работодателя. Так, согласно ст. 154 ТК РК соглашение, заключенное на республиканском, отраслевом или региональном уровнях социального партнерства, распространяется, в частности, на филиалы и представительства иностранных юридических лиц. В соответствии со ст. 156 ТК РК в организациях Казахстана заключается один коллективный договор, исключение предусмотрено для филиалов и представительств иностранных юридических лиц.

В Казахстане, в отличие от России, которая ограничилась особым порядком выдачи разрешений на работу и послаблениями по квотированию, для ситуации направления иностранными юридическими лицами, учрежденными на территории страны-члена ВТО, работников, занимающих должности руководителя, менеджера или специалиста, на работу в открытые в стране филиалы и представительства применяется особая конструкция, именуемая внутрикорпоративным переводом. Согласно Закону Республики Казахстан от 22 июля 2011 г. № 477-IV (ред. от 11 февраля 2024 г.) «О миграции населения» под ним понимается временный перевод на срок, определенный трудовым договором, но не более трех лет (с правом продления на один год) иностранца или лица без гражданства, осуществляющего трудовую деятельность на должности руководителя, менеджера или специалиста в юридическом лице, учрежденном на территории страны-члена ВТО, находящемся и действующем за пределами территории Республики Казахстан, в филиалы, дочерние организации, представительства данного юридического лица, учрежденные на территории Республики Казахстан.

Вопросы, в том числе коллизионного порядка, которые закономерно возникают в этой ситуации, решены не в ТК РК, а на подзаконном уровне. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 июня 2023 г. № 279 (ред. от 30 июня 2023 г.) на период перевода на иностранного работника распространяются режим рабочего времени и времени отдыха, а также требования по соблюдению безопасности и охране труда принимающей стороны, при этом трудовые отношения регулируются трудовым договором (или иным документом, подтверждающим трудовые отношения), согласованным между иностранным работником и юридическим лицом, из которого осуществляется перевод. Кстати, в Беларуси, которая, как и Россия, о процедуре трансграничного перевода как таковой умалчивает, Законом Республики Беларусь от 30 декабря 2022 г. № 233-З «О внешней трудовой миграции» для подобных случаев предусмотрено то, что заключение трудового договора на территории иностранного государства между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, являющимся

иностранной организацией, осуществляющей наем трудящихся-иммигрантов для работы в своем представительстве, созданном на территории Республики Беларусь, осуществляется в порядке, установленном законодательством иностранного государства, если иное не установлено соглашением сторон.

В ТК РК ничего не сказано о внутрикорпоративном переводе, но при этом в нем урегулирована в некотором роде схожая с таким переводом конструкция прикомандирования (по сути, форма заемного труда, что-то среднее между временным переводом и командировкой, поскольку к изменению штатной численности не приводит). Применить ее можно не только внутри интегрированной группы компаний, но и у работодателя со сложной структурой. В силу положений ст. 8 ТК РК, определяющих, что он распространяется на работодателей, которые расположены на территории Республики Казахстан, а в отношении иностранных юридических лиц распространяется на их филиалы и представительства, открытые в Казахстане, трудно сказать, возможно ли прикомандирование в случаях направления работников на работу в обособленные структурные подразделения организации, расположенные в другой стране. Речь идет о не прерывающих связь с работодателем работах, прибывающих в Казахстан, и о работах, выезжающих из Казахстана в связи с работой. Соотношение понятий «внутрикорпоративный перевод» и «прикомандирование», распространение норм о прикомандировании на иностранных работников и многое другое вызывает огромное количество вопросов на практике [Чумаченко, 2016].

В 90-е гг. XX в. к труду работников иностранных инвесторов в Казахстане применялся особый подход, учитывающий два критерия: гражданство и постоянное место жительства. Особые нормы содержались в Законе Республики Казахстан от 27 декабря 1994 г. № 266-ХІІІ «Об иностранных инвестициях» (утратил силу) и рассчитаны были не только на формально национальных работодателей, т. е. на предприятия с иностранным участием, под которыми понимались юридические лица, созданные в соответствии с законодательством Республики Казахстан на территории Республики Казахстан и выступающие в форме иностранного предприятия или совместного предприятия (полностью или частично принадлежащего иностранному инвестору предприятия), но и на работников филиалов и представительств иностранных юридических лиц. Суть специальных норм заключалась в следующем.

Регулирование трудовых отношений с участием граждан Республики Казахстан допускалось, как в тот период было предусмотрено в России для всех работников предприятий с иностранным участием, коллективными договорами (соглашениями) и индивидуальными трудовыми договорами (контрактами), условия которых не должны были ухудшать положение работников в сравнении с условиями, предусмотренными национальным законодательством. Вопросы оплаты труда, предоставления отпусков, пенсионного обеспечения иностранных работников предприятий с иностранным участием, как в тот период было установлено в Беларуси, должны были решаться на уровне индивидуальных трудовых договоров (контрактов). Получаемая этими работниками заработная плата в иностранной валюте могла переводиться ими в другие страны.

На трудовые отношения с иностранными работниками, не имеющими постоянного места жительства в Республике Казахстан, трудовое законодательство Казахстана распространялось, если стороны трудового договора (контракта) во время его заключения или на основании дальнейшего соглашения не выбрали законодательство страны, которое будет регулировать отдельные элементы трудовых отношений. Если сторонами трудового договора выступали иностранный инвестор

и иностранный гражданин, то им предоставлялась возможность выбрать право, регулирующее их отношения, но автономия воли сторон трудового договора не была абсолютной. Условия трудового договора (контракта), заключенного с иностранным работником, не должны были противоречить нормам законодательства Республики Казахстан, устанавливающим минимальный уровень социальной защищенности работников в части размера заработной платы, применения труда женщин, подростков, инвалидов, а также обеспечения безопасных условий труда.

Не лишен моментов, заслуживающих внимание, опыт Кыргызстана. В Кыргызстане отношения по поводу иностранных инвестиций, которые могут производиться как в целях получения прибыли, так и для достижения иного полезного эффекта, урегулированы Законом Кыргызской Республики от 27 марта 2003 г. № 66 (ред. от 22 апреля 2024 г.) «Об инвестициях в Кыргызской Республике» (далее – Закон об инвестициях). Согласно ему инвесторы вправе открывать на территории Кыргызстана филиалы и представительства. Инвестиции в кредитные и страховые организации не регулируются данным законом, поэтому для них действуют свои правила. Согласно Закону Кыргызской Республики от 11 августа 2022 г. № 93 (ред. от 3 апреля 2023 г.) «О банках и банковской деятельности» у иностранных банков могут быть филиалы и представительства в Кыргызстане, а вот иностранный капитал по смыслу Закона Кыргызской Республики от 23 июля 1998 г. № 96 (ред. от 4 июля 2022 г.) «Об организации страхования в Кыргызской Республике» может прийти на национальный рынок только в форме юридического лица, созданного на территории страны, тогда как национальные страховые организации могут открывать свои подразделения за рубежом.

В отличие от России, Беларуси и Казахстана, в Кыргызстане сохранилась возникшая чуть позже, чем в других странах Союза, в конце 90-х гг. XX в. практика закрепления особых норм, которые касаются труда у иностранных инвесторов, в законодательстве об инвестициях. В Законе об инвестициях имеется отдельная глава, посвященная предписаниям трудового законодательства для инвесторов в части действия национального законодательства, привлечения иностранных работников, перевода получаемых работниками доходов за пределы страны, социального страхования и обеспечения. Тот же круг вопросов, но несколько иначе был урегулирован в предыдущем Законе Кыргызской Республики от 24 сентября 1997 г. № 66 «Об иностранных инвестициях в Кыргызской Республике» (утратил силу). В новом Законе не уточняется территория действия национального законодательства о труде в отношении работников, являющихся гражданами Кыргызстана, а также была исключена возможность выбора сторонами права, регулирующего отношения между иностранным инвестором и работниками, не имеющими гражданства Кыргызстана.

В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики (далее – ТК КР) его положения, а также положения иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательны для применения на всей территории страны для любых работодателей. Вместе с тем в ст. 7 ТК КР содержатся уточнения для работников в зависимости от их статуса и в связи с работой у иностранных инвесторов. В силу ТК КР национальное правовое регулирование распространяется на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законом или международным договором. На работников организаций, которые расположены на территории Кыргызстана и учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица

(в том числе дочерние организации транснациональных корпораций), распространяются национальные законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, если иное не предусмотрено законом или международным договором.

Свой путь в регулировании отношений по поводу инвестиций и отношений в сфере труда с иностранными инвесторами выбрала Армения. Согласно Закону Республики Армения от 31 июля 1994 г. № ЗР-115 (ред. от 27 апреля 2007 г.) «Об иностранных инвестициях» иностранные инвесторы вправе осуществлять в стране предпринимательскую или иную деятельность с целью получения прибыли (дохода) или достижения иного полезного результата. В Армении иностранный инвестор может не только создать юридическое лицо, но и открыть отделение, филиал, представительство, что прямо и четко обозначено в Законе. Отличает данный Закон то, что, во-первых, он никогда не содержал специальных норм о труде у иностранных инвесторов (в нем лишь предусмотрена гарантия свободного распоряжения доходами, полученными работниками), а во-вторых, из его положений не усматривается хоть какой-нибудь связи с иными актами, которые могут определять особенности присутствия иностранных организаций на территории Армении в рамках деятельности отдельных видов.

Особенности, конечно, имеются, в частности в формах подразделений, открываемых иностранными организациями. Например, в соответствии с Законом Республики Армения от 30 июня 1996 г. № ЗР-68 (ред. от 27 июня 2022 г.) «О банках и банковской деятельности» иностранный банк на территории страны может иметь филиал, представительство, операционную контору (пункт). В России подобные конторе (пункту) образования именуется внутренними структурными подразделениями кредитной организации, но из текста аналогичного закона, в отличие от Закона Армении, неясно, могут ли таковые открываться иностранными банками. Стоит отметить еще один особый момент. В законодательстве Армении наряду с понятием «обособленное подразделение» используется понятие «выделенное подразделение». Так, Закон Республики Армения от 22 мая 2007 г. № ЗР-177 (ред. от 27 июня 2022 г.) «О страховании и страховой деятельности», допускающий работу на территории страны филиалов и представительств иностранной страховой компании, именуется их выделенными подразделениями.

Отнесение филиалов и представительств организаций к выделенным подразделениям можно встретить в других нормативных правовых актах, например в Законе Республики Армения от 31 января 2003 № ЗР-516 (ред. от 23 декабря 2022 г.) «О фондах». Возможно, это связано с особенностями перевода схожих по смыслу слов, но, скорее всего, речь идет о национальных особенностях словоупотребления. Судя по отдельным нормативным положениям, терминология постепенно все же приобретает единообразие. Вероятно, со временем будет изменена терминология Трудового кодекса Армении (далее – ТК РА), который пока тоже оперирует понятием «внутреннее (структурное) подразделение», не уточняя при этом, какие подразделения организаций в нем имеются в виду. Кроме того, законодатель Армении в принципе не счел нужным акцентировать внимание на труде работников данных подразделений, в кодифицированный акт он не включил каких-либо специальных норм, за небольшими исключениями. Так, в Армении допускается, если это предусмотрено коллективным договором организации, заключение коллективных договоров с работниками внутренних (структурных) подразделений.

В то же время законодатель Армении, закрепив прямо в ТК РА коллизионные нормы для разных случаев, включая работу на транспорте, оказался более решительным

тельным в сравнении с законодателями стран-участниц ЕАЭС в части провозглашения возможности применения к трудовым отношениям иностранного права и определения особенностей действия национального трудового законодательства применительно к отношениям, которые могут быть осложнены иностранным элементом.

В ст. 7 ТК РА сформулирован основной принцип действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Согласно ему если трудовые отношения возникли в Армении, то независимо от того, где выполняется работа (в Армении или в другой стране), они подлежат национальному правовому регулированию. Из общего правила есть исключения в зависимости от статуса работника и (или) работодателя. Если работодатель – иностранное государство или его дипломатическое представительство, иностранная организация или иностранное лицо, то трудовое законодательство Республики Армения и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с постоянно проживающими в Армении работниками постольку, поскольку не нарушается дипломатическая неприкосновенность. На трудовые отношения, возникающие между иностранными работодателями и работниками, не проживающими постоянно в Армении, национальное трудовое законодательство не распространяется.

Таким образом, необходимо признать, что достичь успехов в разработке специальных правовых решений для труда работников обособленных структурных подразделений иностранных организаций ни одной из стран-участниц ЕАЭС пока не удалось. Объяснить это можно следующими обстоятельствами. Потребность в наличии специальных правовых решений в сфере труда в связи с приходом в СССР иностранных организаций возникла еще в конце 80-х гг. XX в., когда в стране стало можно создавать совместные предприятия. В постановлениях Совмина СССР от 13 января 1987 г. № 48 «О порядке создания на территории СССР и деятельности совместных предприятий, международных объединений и организаций СССР и других стран-членов СЭВ» (утратило силу) и от 13 января 1987 г. № 49 «О порядке создания на территории СССР и деятельности совместных предприятий с участием советских организаций и фирм капиталистических и развивающихся стран» (утратило силу) были предусмотрены специальные нормы о работе на совместных предприятиях, в международных объединениях и организациях, объединенные в разделы с наименованием «Персонал».

По мере развития законодательства об инвестициях практика закрепления в нем специальных норм о труде у иностранных инвесторов какое-то время еще сохранялась. Отдельная статья была посвящена трудовым отношениям на иностранных предприятиях в Основах законодательства об иностранных инвестициях в СССР, введенных в действие постановлением Верховного Совета СССР от 5 июля 1991 г. № 2303-1. Согласно Основам предприятиями с иностранными инвестициями являются не только совместные предприятия, но и предприятия, полностью принадлежащие иностранным инвесторам. И те, и другие признавались советскими юридическими лицами, которые могли создавать филиалы, представительства и другие обособленные подразделения в СССР и за границей. Упоминание о филиалах и представительствах иностранных организаций впервые появилось на уровне республиканских законов об иностранных инвестициях, позаимствовавших у Основ особые нормы в сфере труда в оригинальном или адаптированном варианте и в некоторых случаях попытавшихся их распространить на обособленные структурные подразделения иностранных организаций.

Получается, что задачи выработать специальные правовые решения для труда у иностранных работодателей не было ни в поздний период существования СССР, ни в последующем. Здесь следует оговорить, что национальный работодатель, будучи таковым в формально-юридическом и сущностном (пока он свободен от иностранного капитала) смысле, как правило, противопоставлялся и иногда противопоставляется до сих пор предприятиям с иностранным участием в расширенном их понимании. Так, из этого исходил И. Я. Киселев, считавший, что национальные подразделения – филиалы транснациональных корпораций, под которыми он понимал филиалы, представительства, дочерние или зависимые хозяйственные общества, будучи единицами международного производственно-хозяйственного комплекса, имеют особый статус и ограниченную трудовую правосубъектность, что необходимо учитывать при правовом регулировании отношений в сфере труда [Киселев, 1998: 54–55]. Однако кажется верным при определении национальности работодателя опираться на формально-юридические признаки. Кроме того, думается, что вопрос отношений в сфере труда в рамках интегрированных групп работодателей, в том числе с трансграничным характером деятельности группы, – это вопрос иного порядка и, соответственно, требующий специальных решений.

Понимание иностранного работодателя в привязке к пониманию иностранных инвестиций не оправдало себя. Общей для стран-участниц ЕАЭС проблемой при регулировании отношений в сфере труда, осложненных иностранным элементом на стороне работодателя, является фантомная связь с иностранными инвестициями, видение которых к тому же закономерно меняется. В процессе приведения трудового законодательства в соответствие с новыми социально-экономическими условиями логично было не просто отказаться от специальных норм на уровне законов об инвестициях, а трансформировать их в универсальные специальные правовые решения на уровне трудовых кодексов, которые могли бы в свою очередь продолжать работать на инвестиционный климат. Вместо этого нормы, изначально предоставляющие сторонам свободу действий при работе даже у формально национального работодателя и содержащие предписания коллизионного характера в основном в привязке к гражданству работников, заменены нормами, определяющими сферу действия национального трудового законодательства. Возникает повод говорить о недостатках правового регулирования, не отвечающих современным реалиям и преодолеваемых зачастую в отрыве от сферы труда за счет административно-правового регулирования перемещения рабочей силы.

Обсуждение

Работа в организациях, имеющих обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства и другие схожие с ними подразделения), расположенные в разных странах, ставит перед законодателями этих стран точно такие же вопросы, какие стоят и в том случае, если речь идет об организациях со сложной структурой, но действующих в пределах одного государства. Никуда не исчезает необходимость регулирования коллективных трудовых отношений, потому что наличие государственных границ между работодателем и работниками не может автоматически лишить последних прав на построение социального диалога и коллективную защиту своих интересов или ограничить эти права. Не снимаются задачи по индивидуальным трудовым отношениям, особенности которых обусловлены прежде всего самим фактом работы у работодателя со сложной структурой, которая не перестает быть таковой при изменении географии деятельности организации.

Другое дело, что содержание вопросов может меняться, и уж точно значительно повышается уровень их сложности, когда в структуре соответствующих правоотношений появляется иностранный элемент, создающий предпосылки для возникновения коллизий между нормами различных правопорядков. Так, заключение коллективного договора у работодателя со сложной структурой и с трансграничным характером деятельности – особо нестандартная ситуация. Для того чтобы заключение договора состоялось при участии всех работников организации, и он в последующем на законных основаниях работал не только в одной стране, требуется решить следующие задачи: установить порядок определения представителей сторон и правил ведения переговоров, выбрать формат участия представителей в переговорах, предоставить представителям гарантии и компенсации в связи с участием в переговорах, обозначить условия действия договора в другой стране, его соотношение с договорами, заключаемыми на уровне подразделений, если такое допускается в конкретной стране, и т. д. К особо нестандартным ситуациям также относится релокация работников в связи с переводами внутри организации. В этом случае нужны не только правила изменения трудовых договоров, гарантии и компенсации для работников, но и правила действия договоров, когда отношения подлежат реализовываться, но в иных правопорядках.

Не просто о целесообразности, а о насущной потребности в приведении национальных норм в соответствие с процессами глобализации ученые говорят давно, указывая на полное отсутствие механизмов регулирования трудовых отношений с иностранным элементом на стороне работодателя [Нуртдинова, Чиканова, 2009: 52–53]. В основном в научном сообществе обращается внимание на то, что, в частности, в ТК РФ отсутствуют [Иванчак, 2013: 210–212; Международное частное право, 2016: 480; Гетьман-Павлова, 2024: 300; Линец, 2021: 433–434] или имеются, но нуждаются в доработке и приведении в систему вместе с отдельными специальными нормами [Лушникова, 2011; Шуралева, 2012: 113–117] общие коллизионные нормы, позволяющие выбрать право, подлежащее применению. В первом приближении может показаться, что все предельно ясно, потому что любые хозяйствующие субъекты, осуществляя деятельность в другой стране, должны подчиняться национальному правопорядку. В России это следует из Конституции Российской Федерации, дублируется в нормах ст. 11 и 13 ТК РФ. При этом, как аргументированно разъясняет Д. В. Черняева, формулировки ч. 5 ст. 11, вероятно, необходимые только для того чтобы исключить необоснованное неприменение российских норм к особым субъектам, по сути, не решают проблем выбора права, а только их обостряют [Черняева, 2015].

Действующие в других странах-участницах ЕАЭС, равно как и закрепленные в Договоре о ЕАЭС правила выбора права применительно к отношениям в сфере труда также не признаются совершенными, поэтому обосновывается необходимость выработки единого подхода на уровне ЕАЭС [Ведерникова, 2016]. Очевидно, что в основу такого подхода независимо от того, как и насколько единообразие будет достигнуто, должны быть положены не гражданско-правовые, а трудовые смыслы. Необходимо учитывать те позиции, авторы которых исходят из аналогичных соображений и фокусируются не столько на субъектах, сколько на объекте правоотношения [Черняева, 2015: 121–122; Ракитина, 2020: 242–243]. В то же время с целью создания условий для выбора подходящего права предлагается рассмотреть в некоторой степени учитывающий высказываемые в научной литературе предложения и основанный на применяемых практиках следующий вариант базовых правил, на которых могут строиться международные и национальные коллизионные предписания, применяемые, в частности, для труда у иностранных инвесторов.

Представляется, что отношения в сфере труда, возникшие и реализуемые в пределах государства или его юрисдикции, а также реализуемые в пределах других государств или их юрисдикций в силу характера работы, по общему правилу должны регулироваться трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, государства, на территории которого или в юрисдикции которого отношения возникли. Отношения в сфере труда, возникшие в пределах одного государства или его юрисдикции, но реализуемые в пределах другого государства или его юрисдикции, предполагают соблюдение по месту реализации национальных требований охраны труда и национальных требований к уровню квалификации работников (если наличие определенного уровня квалификации является обязательным условием выполнения той или иной работы), учет ограничений, включая ограничения на занятие деятельностью определенных видов (выполнение работ определенных видов), и других национальных особенностей, оказывающих на них влияние. В случае, когда отношения в сфере труда преимущественно реализуются в пределах другого государства или его юрисдикции и эта реализация не связана, например, с выполнением работником разового поручения или характером и другими особенностями его труда, они, как правило, должны подпадать под соответствующее национальное регулирование.

В последнем случае сложность состоит в том, что соответствующее национальное регулирование в принципе должно допускать возможность возникновения отношений в сфере труда в пределах другого государства или его юрисдикции. Также нужны правила, по которым должна производиться «бесшовная» смена регулирования, либо должны предусматриваться возможность и пределы одновременного применения к отношениям в сфере труда разного права. В свою очередь для правил необходима единообразная правовая квалификация, что подразумевает выход на уровень государственных договоренностей. Межгосударственное взаимодействие требуется и для других случаев. Какими бы совершенными ни были коллизионные нормы, устанавливаемые на национальном и международном уровнях, а также национальные специальные материальные нормы, без которых тоже вряд ли обойтись, они в полном объеме не решат всех вопросов, возникающих в отношениях в сфере труда с работниками обособленных структурных подразделений иностранных организаций. В частности, невозможно выбрать или по каким-то критериям определить право, которое будет регулировать отношения, возникшие и реализуемые вне национальных границ. Таковыми, например, являются отношения по поводу заключения коллективного трудового договора на уровне иностранной организации в целом.

О трудовых отношениях, выходящих за границы одного государства, в праве обычно говорят: «труд с иностранным элементом», «труд с иностранным участием», «иностраный характер труда», «международный труд». В научной литературе было высказано предложение трудовые отношения, при регулировании которых вероятно столкновение разных правопорядков в связи с особенностями субъективной или объективной стороны либо юридических фактов, именовать трансграничными трудовыми отношениями [Международные трудовые стандарты, 2016: 73, 80]. Автор предложения Д. В. Черняева к трансграничным трудовым отношениям отнесла, в частности, трудовые отношения с «иностраным характером» работодателя, применительно к которым указала не только на конкуренцию национальных правопорядков, но и на столкновение со специфическим локальным регулированием, которое присутствует в транснациональных корпорациях и международных организациях.

Отношения в сфере труда, складывающиеся с работниками обособленных структурных подразделений иностранных организаций, указанные признаки имеют, но, как было показано, трансграничным характером явно обладают не всегда. В трансграничных отношениях конкурируют правопорядки, как правило, двух и более стран, но в ряде случаев рассматриваемые отношения складываются так, что ни один национальный правопорядок применить невозможно, и возникает потребность действовать в рамках какого-то другого правопорядка. Поиск решений для подобных ситуаций ученые ведут давно. В связи с этим в XX в. возникла и до настоящего времени разрабатывается идея транснационального права [Шумилов, 2003; Берандзе, 2010; Нефедов, 2012]. При этом нередко наднациональное (связанное с межгосударственными структурами) и транснациональное (связанное с несuverенными субъектами) регулирование разделяются, что считается общепризнанным подходом [Шумилов, 2023].

Сравнительно недавно Л. Н. Галенская предприняла попытку внести ясность в понимание транснациональных отношений и их регулирование, тем самым преодолеть недоверие к третьему правопорядку – транснациональному праву, существующему наряду с международным правом (правом межгосударственных отношений) и национальным правом (правом государства) [Галенская, 2022: 19–24]. Она не отрицает, что идея о транснациональном праве не нова, и упоминает Макса Гутцвиллера, впервые употребившего данный термин в 1931 г., а также Филипа Джессопа, предложившего в 1956 г. свое видение регулирования отношений, выходящих за границы государства. Уникальность обновленной концепции в том, что третья правовая система, объединяя публичные и частные начала и, безусловно, имея связь с двумя другими системами, обладает особыми объектом регулирования (который не сводится к отношениям экономического характера), субъектным составом, принципами и источниками, среди которых нет и не может быть национальных источников.

В трудовом праве несколько иной взгляд на транснациональные отношения в сфере труда, которые, если следовать концепции Л. Н. Галенской, должны регулироваться транснациональным трудовым правом. А. М. Лушников и М. В. Лушникова со ссылкой на одну из публикаций И. Я. Киселева пишут, что трудовые отношения, которые выходят за национальные границы, он назвал транснациональными или наднациональными и обозначил, что регулируются они международными и национальными актами, а также международными коллективными договорами. Ученые резюмируют, что «формирование особого вида „транснациональных“ и „наднациональных“ трудовых отношений» (использован союз «и», возможно, подразумеваются различия) является одной из тенденций развития трудового права [Лушников, Лушникова, 2015: 11–12]. Однако несмотря на проникновение заимствованной из международного частного права терминологии, на текущий момент в трудовом праве четко не разграничены понятия «транснациональные трудовые отношения» и «трансграничные трудовые отношения», а также неясно, какова в связи с этим будет судьба традиционно используемого понятия «международные трудовые отношения».

В научном сообществе отношение к самой концепции транснационального права в сфере труда пока неоднозначное. Так, Н. Л. Лютов полагает, что если понимать транснациональное право как систему, в которой равноправны государства и многонациональные компании, то такой подход будет некорректен, потому что на территории конкретного государства компания все равно будет вынуждена подчиняться национальному правопорядку, и вреден, потому что повышение статуса этих компаний чревато увеличением произвола с их стороны и усилением про-

блемы «гонки на дно» [Актуальные проблемы трудового права, 2018: 573]. Разделяя международное публичное трудовое право и международное частное трудовое право, М. В. Лушникова писала, что последнее выступает составной частью национальной системы трудового права, призванной регулировать международные трудовые отношения, связанные с применением способности работника к труду, но осложненные иностранным элементом [Лушникова, 2010: 366–369]. По ее мнению, концепция транснационального права подразумевает объединение международного публичного и частного, в том числе внутригосударственного, права, тогда как международное трудовое право (право установления и обеспечения международных стандартов) непосредственным регулятором трудовых отношений не является.

Заключение

Справедливо мнение о том, что в сфере труда неуместен термин «международное частное трудовое право», более корректно говорить о «трансграничном правовом регулировании труда» (ранее Н. Л. Лютов употреблял формулировку «коллизийное правовое регулирование труда») [Актуальные проблемы трудового права, 2018: 575–576; Лютов, 2014: 14]. Стоит согласиться с тем, что нормы, регулирующие в пределах государства или его юрисдикции отношения в сфере труда, осложненные иностранным элементом, в рассматриваемом случае – регулирующие отношения с работниками обособленных структурных подразделений иностранных организаций, которые следует именовать трансграничными, входят в систему национального трудового права, их можно разделить на коллизийные и материальные нормы [Лушникова, Лушников, 2010: 58; Шуралева, 2012: 73]. Коллизийные нормы призваны преодолевать конкуренцию правопорядков, а материальные нормы должны быть ориентированы на интересы государства, сторон отношений и соблюдение баланса между ними, а также в определенной части способствовать реализации транснациональных отношений. Совокупность данных норм является условием обеспечения полноценного трансграничного правового регулирования в сфере труда, если понимать слово «трансграничный» как «пересекающий (преодолевающий) национальные границы».

Аналогичным образом, легитимно и более гармонично, как видится, будут развиваться транснациональные отношения в сфере труда, т. е. те отношения, которых априори в пределах какого-либо государства или его юрисдикции, как минимум не возникает и которые как максимум не реализуются. На международном уровне объективно взаимодействуют не только государства, что никем не опровергается. Соответственно, это взаимодействие должно подчиняться каким-то правилам. Пока что речь идет о преимущественно саморегулируемой системе, порождающей такие явления, как международные рамочные соглашения транснациональных компаний, международные коллективные договоры, специфические локальные акты, но если исходить из того, что отношения несuverенных субъектов должны осуществляться в соответствии с возможностями, предоставленными им национальным правом, на основании правил, установленных, в частности, на уровне государственных договоренностей, то они попадают в область вполне определенного транснационального правового регулирования, если понимать слово «транснациональный» как «находящийся над национальными границами (вне границ, между границ)».

Таким образом, странам-участницам ЕАЭС предстоит проделать огромную и сложную работу, которая заключается прежде всего в том, чтобы сформулировать концепцию правового регулирования отношений в сфере труда, в которых на сто-

роне работодателя выступает иностранная организация. Без этого шага гармонизация, переход к которой рано или поздно все равно состоится, дальше установления сходного национального коллизионного регулирования вряд ли продвинется. Этого очевидно недостаточно, и тем более не станет возможной выработка правовых решений для транснациональных отношений в сфере труда, которые могут стать уникальными и перспективными, чем подчеркнут сильные стороны евразийского сотрудничества.

Библиографический список

Актуальные проблемы трудового права: учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.

Берандзе М. Р. Концепция транснационального права в международном праве: дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2010. – 172 с.

Ведерникова Л. А. Правовое регулирование трансграничных трудовых отношений в рамках Евразийского экономического союза // Журнал международного права и международных отношений. – 2016. – № 3–4 (78–79). – С. 22–27.

Галенская Л. Н. Правовое регулирование транснациональных отношений. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2022. – 316 с.

Гетьман-Павлова И. В. Международное частное право: учеб. для вузов. – М.: Юрайт, 2024. – 489 с.

Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Полезен ли опыт Европейского союза для гармонизации трудового законодательства государств Евразийского экономического союза? // Журнал российского права. – 2017. – № 4. – С. 70–83.

Евразийское трудовое право: учеб. / под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 496 с.

Иванчак А. И. Проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в Российской Федерации // Совершенствование гражданского законодательства: вопросы теории и правоприменения: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – СПб.: СЗФ РПА Минюста России, 2013. – С. 208–214.

Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: учеб. для вузов. – М.: Норма; Инфра-М, 1998. – 263 с.

Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учеб. / под ред. М. В. Лушниковой. – М.: Эксмо, 2008. – 608 с.

Линец А. А. Роль трудового права в экономической системе общества на современном этапе: дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2021. – 509 с.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: моногр. – М.: Проспект, 2015. – 272 с.

Лушникова М. В. О природе и сущности международного трудового права и международного права социального обеспечения // Российский ежегодник трудового права. – 2010. – № 6. – С. 362–375.

Лушникова М. В., Лушников А. М. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: учеб. пособие. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – 248 с.

Лушникова М. В. Коллизионное правовое регулирование международных трудовых отношений: теоретические проблемы и современная практика // Закон. – 2011. – № 10. – С. 67–77.

Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права: моногр. – М.: Проспект, 2014. – 328 с.

Международное частное право: учеб. / отв. ред. Г. К. Дмитриева. – М.: Проспект, 2016. – 680 с.

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М.: Норма; Инфра-М, 2016. – 256 с.

Нефедов Б. И. Соотношение международного и внутригосударственного права: проблема формирования межсистемных образований: дис. ... д-ра юрид. наук. – М., 2012. – 454 с.

Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Трудовое законодательство: состояние и перспективы развития // Хозяйство и право. – 2009. – № 8 (391). – С. 38–54.

Ракитина Е. В. Направления совершенствования коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в Трудовом кодексе Российской Федерации // Евразийский юридический журнал. – 2020. – № 6 (145). – С. 240–243.

Россия в цифрах. 2020: крат. стат. сб. – М.: Росстат, 2020 – 550 с.

Толочко О. Н. Правовой режим иностранных инвестиций в Беларуси: проблемы и пути совершенствования // Право.by. – 2015. – № 3 (35). – С. 82–87.

Томашевский К. Л. Сущность трудовправовой интеграции и перспективные пути гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 3. – С. 50–53.

Черняева Д. В. Проблемы толкования положений Трудового кодекса РФ о регулировании труда с «иностраным участием» // Хозяйство и право. – 2015. – № 6 (461). – С. 117–126.

Чумаченко Ю. Легализовал ли новый трудовой кодекс прикомандирование в Казахстане? // Petroleum. – 2016. – № 4. – С. 92–95.

Шестерякова И. В. Трудовправовая интеграция государств-членов Евразийского экономического союза: итоги и перспективы // Вестник СПбГУ. Право. – 2017. – Т. 8. – Вып. 3. – С. 314–326.

Шумилов В. М. Международное экономическое право в эпоху глобализации. – М.: Междунар. отношения, 2003. – 271 с.

Шумилов В. М. Трансформация глобального экономического правопорядка в условиях формирования многополярного мироустройства // Российский внешнеэкономический вестник. – 2023. – № 5. – С. 9–16.

Шуралева С. В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России: моногр. – Пермь: Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2012. – 195 с.

References

Berandze, M. R. (2010) *Koncepciya transnacional`nogo prava v mezhdunarodnom prave* [The concept of transnational law in international law]: cand. jur. sc.thesis. Moscow, 172 p.

Chernyaeva, D. V. (2015) Problemy` tolkovaniya polozhenij Trudovogo kodeksa RF o regulirovanii truda s «inostranny`m uchastiem» [Problems of interpretation of the provisions of the Labor Code of the Russian Federation on the regulation of labor with 'foreign participation']. *Hozyajstvo i pravo*, 6 (461), 117 – 126.

Chumachenko, Yu. Legalizoval li novy`j trudovoj kodeks prikomandirovanie v Kazaxstane? [Has the new labor code legalized secondment in Kazakhstan?]. *Petroleum*, 4, pp. 92–95.

Dmitrieva, G. K. (ed.) (2016) *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [International private law]. Moscow: Prospekt, 680 p.

Galenskaya, L. N. (2022) *Pravovoe regulirovanie transnacional`ny`x otnoshenij* [Legal regulation of transnational relations]. Saint Petersburg. Izdat. dom S.-Peterb. un-ta. 316 p.

Get'man-Pavlova, I. V. (2024) *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [Private international law]. Moscow: Yurait. 489 p.

Golovina, S. Yu. & Lyutov, N. L. (2017) Polezen li opy`t Evropejskogo soyuza dlya garmonizacii trudovogo zakonodatel'stva gosudarstv Evrazijskogo e`konomicheskogo soyuza? [Is the experience of the European Union useful for harmonizing the labor legislation of the states of the Eurasian Economic Union?]. *Zhurnal rossiiskogo prava*, 4, 70–83.

Golovina, S. Yu. & Lyutov, N. L. (eds.) (2016) *Mezhdunarodny`e trudovy`e standarty` i rossijskoe trudovoe pravo: perspektivy` koordinacii* [International labor standards and Russian labor law: prospects for coordination]. Moscow: Norma: Infra-M, 256 p.

Ivanchak, A. I. (2013) *Problemy` kollizionnogo regulirovaniya trudovy`x otnoshenij s inostranny`m e`lementom v Rossijskoj Federacii* [Problems of conflict of laws regulation of labor relations with a foreign element in the Russian Federation]. *Sovershenstvovanie grazhdanskogo zakonodatel'stva: voprosy teorii i pravoprimeneniya* [Improving civil legislation: issues of theory and law enforcement]: conference papers, 208–214.

Kiselev, I. Ya. (1998) *Zarubezhnoe trudovoe pravo* [Foreign labor law]. Moscow: Norma – Infra-M, 263.

Linets, A. A. (2021) Rol` trudovogo prava v e`konomicheskoy sisteme obshhestva na sovremennom e`tape [The role of labor law in the economic system of society at the present stage]: doct. jur. sc. thesis. Moscow, 509 p.

Lushnikov, A. M. & Lushnikova, M. V. (2015) *Trudovy`e prava v XXI veke: sovremennoe sostoyanie i tendencii razvitiya* [Labor rights in the 21st century: current state and development trends]. Moscow: Prospekt, 272 p.

Lushnikova, M. V. & Lushnikov, A. M. (2010) *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo i mezhdunarodnoe pravo social`nogo obespecheniya* [International Labor Law and International Social Security Law]. Yaroslavl. YarsU, 248 p.

Lushnikova, M. V. (2010) O prirode i sushhnosti mezhdunarodnogo trudovogo prava i mezhdunarodnogo prava social`nogo obespecheniya [On the nature and essence of international labor law and international social security law]. *Rossiiskii ezhegodnik trudovogo prava*, 6, 362–375.

Lushnikova, M. V. (2011) Kollizionnoe pravovoe regulirovanie mezhdunarodny`x trudovy`x otnoshenij: teoreticheskie problemy` i sovremennaya praktika [Conflict of laws regulation of international labor relations: theoretical problems and modern practice]. *Zakon*, 10, 67–77.

Lushnikova, M. V. (ed.) (2008) *Trudovoe pravo Rossii i zarubezhny`x stran. Mezhdunarodny`e normy` truda* [Labor law of Russia and foreign countries. International labor standards]. Moscow: Ehksmo, 608 p.

Lushnikovoi, M. V. & Ramankulova, K. S. & Tomashevskogo, K. L. (eds.) (2017) *Evrazijskoe trudovoe pravo* [Eurasian labor law]. Moscow: Prospekt. 496 p.

Lyutov, N. L. (ed.) (2018) *Aktual`ny`e problemy` trudovogo prava* [Current problems of labor law]. Moscow: Prospekt. 688 p.

Lyutov, N. L. (2014) *E`ffektivnost` norm mezhdunarodnogo trudovogo prava* [The effectiveness of international labor law]. Moscow: Prospekt. 328 p.

Nefedov, B. I. (2012) Sootnoshenie mezhdunarodnogo i vnutrigosudarstvennogo prava: problema formirovaniya mezhsistemny`x obrazovanij [The relationship between international and domestic law: the problem of the formation of intersystem formations] doct. jur. sc. thesis. Moscow, 454 p.

Nurtdinova, A. F. & Chikanova, L. A. (2009) *Trudovoe zakonodatel'stvo: sostoyanie i perspektivy` razvitiya* [Labor legislation: status and development prospects]. *Khozyaistvo i pravo*, 8 (391), 38–54.



Rakitina, E. V. (2020) Napravleniya sovershenstvovaniya kollizionnogo regulirovaniya trudovy`x otnoshenij s inostranny`m e`lementom v Trudovom kodekse Rossijskoj Federacii [Directions for improving conflict of laws regulation of labor relations with a foreign element in the Labor Code of the Russian Federation]. *Evraziiskii juridicheskii zhurnal*, 6 (145), 240–243.

Rossiya v cifrax. 2020 [Russia in figures. 2020]. Moscow: Rosstat. 550 p.

Shesteryakova, I. V. (2017) Trudopravovaya integraciya gosudarstv-chlenov Evrazijskogo e`konomicheskogo soyuza: itogi i perspektivy` [Labor legal integration of the member states of the Eurasian Economic Union: results and prospects]. *Vestnik SPbGU. Pravo*, 8 (3), 314 – 326.

Shumilov, V. M. (2003) *Mezhdunarodnoe e`konomicheskoe pravo v e`poxu globalizacii* [International economic law in the era of globalization]. Moscow: Mezhdunar. otnosheniya. 271 p.

Shumilov, V. M. (2023) Transformaciya global`nogo e`konomicheskogo pravoporyadka v usloviyax formirovaniya mnogopolyarnogo miroustrojstva [Transformation of the global economic order in the context of the formation of a multipolar world order]. *Rossiiskii vneshneehkonomicheskii vestnik*, 5, 9–16.

Shuraleva, S. V. (2012) *Pravovoe regulirovanie individual`ny`x i kollektivny`x trudovy`x otnoshenij v transnacional`ny`x korporaciyax v Rossii* [Legal regulation of individual and collective labor relations in transnational corporations in Russia]. Permian. Perm. gos. nats. issled. un-t, 195 p.

Tolochko, O. N. (2015) Pravovoj rezhim inostranny`x investicij v Belarusi: problemy` i puti sovershenstvovaniya [Legal regime of foreign investment in Belarus: problems and ways to improve]. *Pravo.by.*, 3 (35), 82–87.

Tomashevskii, K. L. (2017) Sushhnost` trudopravovoj integracii i perspektivny`e puti garmonizacii trudovogo zakonodatel`stva gosudarstv-chlenov EAE`S [The essence of labor legal integration and promising ways to harmonize the labor legislation of the EAEU member states]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 3, pp. 50 – 53.

Vedernikova, L. A. (2016) Pravovoe regulirovanie transgranichny`x trudovy`x otnoshenij v ramkax Evrazijskogo e`konomicheskogo soyuza [Legal regulation of cross-border labor relations within the framework of the Eurasian Economic Union]. *Zhurnal mezhdunarodnogo prava i mezhdunarodnykh otnoshenij*, 3–4 (78–79), 22–27.

Информация об авторе

Светлана Владимировна Парамонова – старший преподаватель кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета им. В. Ф. Яковлева (e-mail: psv002@usla.ru).

Information about the author

Svetlana V. Paramonova – Senior Lecturer at the Department of Labor Law, Ural State Law University named after V. F. Yakovlev (e-mail: psv002@usla.ru).

© С. В. Парамонова, 2024

Дата поступления в редакцию / Received: 05.05.2024

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 29.06.2024