

Для цитирования:

Обухова Г. Н. Законодательство о социальном партнерстве в ЕАЭС: правовые основы и перспективы развития // *European and Asian Law Review*. 2024. № 4. Т. 7. С. 35–41. DOI: 10.34076/27821668_2024_7_4_35.

Information for citation:

Obukhova, G. N. (2024) Zakonodatel'stvo o sotsial'nom partnerstve v EAES: pravovye osnovy i perspektivy razvitiya [Legislation on Social Partnership in the Eurasian Economic Union: Legal Framework and Development Prospects]. *European and Asian Law Review*. 7 (4), 35–41. DOI: 10.34076/27821668_2024_7_4_35.

УДК 349.222

BISAC 54000

DOI: 10.34076/27821668_2024_7_4_35.

Научная статья

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ В ЕАЭС: ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Г. Н. Обухова

Омский государственный университет им. Ф. М. Достоевского

ORCID ID: 0000-0002-1384-6043

Социально-трудовые отношения невозможно представить без развитого социального партнерства. Процесс радикальной переориентации общественной жизни в стране затронул практически все сферы экономики. Научно-технический прогресс требует от работодателей нововведений в средствах производства, технологиях, организации труда. В связи с этим государство должно способствовать дальнейшей гармонизации социально-трудовых отношений путем эффективной защиты трудовых прав работников. В настоящей публикации рассматривается идея создания единых правовых основ социального партнерства в сфере труда в пространстве ЕАЭС (Евразийский экономический союз). Обосновывается необходимость детальной регламентации принципов организации социально-экономических систем, поскольку последовательное и поэтапное внедрение единых трудовых стандартов представляет собой важнейшую задачу гармоничного развития.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальный диалог, Евразийский экономический союз, трудовое законодательство

LEGISLATION ON SOCIAL PARTNERSHIP IN THE EURASIAN ECONOMIC UNION: LEGAL FRAMEWORK AND DEVELOPMENT PROSPECTS

Galina N. Obukhova

Omsk State University named after F. M. Dostoevsky

ORCID ID: 0000-0002-1384-6043

It is impossible to imagine social and labor relations without a developed social partnership. The process of radical reorientation of public life in the country has affected almost all sectors of the economy. Scientific and technological progress requires employers to innovate in means of production, technologies and labor organization. In this regard, the state should promote further harmonization of social and labor relations by effectively protecting the labor rights of employees. This publication discusses the idea of creating a unified legal framework for social partnership in the field of labor in the EAEU (Eurasian Economic Union) space. The necessity of detailed regulation of the principles of the organization of socio-economic systems is substantiated, since the consistent and phased implementation of uniform labor standards is the most important task of harmonious development.

Keywords: social partnership, social dialogue, Eurasian Economic Union, labor legislation

Введение

Одной из основных целей при подписании договора о Евразийском экономическом союзе в 2014 г. называлось стремление к формированию единого рынка трудовых ресурсов среди стран-участниц. Обозначенная сфера труда всегда являлась важной и многоплановой областью экономической и социальной жизни общества. На рынке труда формируются трудовые ресурсы, осуществляется оценка стоимости рабочей силы, определяется величина заработной платы, условий труда, а также рассматриваются вопросы профессионального роста и социальных гарантий.

В настоящее время в государствах ЕАЭС сформировались национальные рынки труда, которые отличаются заметной дифференциацией в правовом регулировании, различными структурными характеристиками и адаптационными возможностями.

Построение любого демократического и правового государства должно сопровождаться смещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. Постепенная унификация норм трудового законодательства должна начинаться с учета и охраны интересов человека, защиты его прав и обеспечения социальных гарантий. В связи с этим социальное партнерство должно стать одним из ведущих принципов организации социально-экономических систем в странах Евразийского экономического союза. Первостепенная выработка универсальных стандартов регулирования социально-трудовых отношений представляет собой важнейшую задачу последовательного развития правового механизма социального партнерства.

Материалы и методы

В процессе достижения цели и решения поставленных задач были использованы общенаучные диалектические методы познания, а также логический, исторический, сравнительно-правовой и формально-юридический методы. Структурный

и системный методы также являются основой исследования. Выводы работы основаны на диалектическом единстве и борьбе противоположностей.

Результаты

Евразийский экономический союз представляет собой уникальное интеграционное образование. В отличие от СНГ (Содружество Независимых Государств), образовавшегося в период распада прежде единого государства – СССР, ЕАЭС изначально возник как объединение независимых государств, которое формировалось не по вынужденной необходимости, а по ясно осознанному государственному выбору стран-участниц.

ЕАЭС – это более компактное сообщество, сконцентрированное на экономической, таможенной проблематике. В ЕАЭС почти безраздельно доминируют макроподходы (учреждение общих межгосударственных институтов, гармонизация законодательства, координация экономической политики), но национальные компании государств-членов развиваются по своей логике, часто отличающейся от провозглашенных целей интеграции.

В настоящее время установленные нормы-принципы по унификации трудового законодательства указанного Союза хоть в незначительной степени и реализованы, но во многом не выполняются и не имеют дальнейшего развития [Томашевский, 2017: 152].

Необходимо отметить, что попытки гармонизации трудового законодательства все-таки проводились: в рамках СНГ была принята Концепция Модельного трудового кодекса; в ЕврАзЭС принят Типовой проект законодательного акта «О социальном партнерстве»; также можно назвать Модельный закон СНГ 2006 г. о социальном партнерстве. Указанные нормативные акты были направлены на сближение трудового законодательства с целью единообразного использования на территориях стран-участниц, а также для создания общего экономического пространства. Гармонизацию трудового законодательства трудно осуществить во всех институтах одновременно, поэтому представляется единственно верным и последовательным решением постепенное их сближение. Начинать необходимо именно с института социального партнерства, поскольку его основы имеют наибольшую востребованность и долгую историю именно в сфере социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство рассматривается во всех странах ЕАЭС как форма коллективного трудового права, за исключением трудового права Российской Федерации.

Необходимо отметить, что в правовом регулировании социального партнерства в государствах ЕАЭС много общего. В частности, во всех государствах закреплено понятие социального партнерства, определяются принципы и формы социального партнерства. Во всех странах Союза раскрывается правовой статус сторон социального партнерства и их представителей, делается акцент на основной форме социального партнерства – коллективных переговорах, а коллективный договор выступает правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений.

Несмотря на ряд общих черт, в правовом регулировании основ социального партнерства есть и различия.

При сравнении легальных определений социального партнерства по законодательству стран ЕАЭС обращает на себя внимание то, что в Российской Федерации социальное партнерство необходимо для регулирования трудовых и иных непосредственно связанных отношений, в Республике Казахстан – трудовых отношений (исходя из деления в этой стране трудовых отношений на коллективные и инди-

видуальные). В Республике Армения социальным партнерством регулируются исключительно коллективные трудовые отношения, а в Кыргызской Республике и Республике Беларусь оно используется для определения и реализации социально-экономической политики.

Если говорить о принципах социального партнерства, то их основные идеи практически идентичны. Но хотелось бы выделить определенную специфику. К примеру, в системе принципов Российской Федерации и Кыргызской Республики выделяются те, которые определяют роль государства в системе формирования данного института. Нормативные акты других стран-участниц таких принципов не содержат.

Принцип «содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе», закрепленный в трудовом законодательстве России, является базовым в определении государственной политики в этом вопросе. В обновленной Конституции РФ достаточно много новых понятий, таких как «социальная солидарность» и «справедливость». Это дает основание говорить о рождении новой модели социального партнерства в сфере труда. Под солидарностью понимается сотрудничество во имя достижения общих целей, баланс интересов, взаимная поддержка и уважение. Провозглашая идеи партнерства и солидарности, государство обозначает совершенно новое развитие, ориентированное на социально-экономические отношения в России, предполагающие новые принципы взаимодействия общества, бизнеса и государства [Обухова, 2021: 30].

Все государства-члены ставят перед собой цель постепенного преодоления социального неравенства, продвижения общества к социальной однородности. К примеру, социально значимой потребностью работника была и остается потребность в обеспечении себя и членов своей семьи средствами к существованию при наличии целого ряда гарантий. Это, в частности, гарантии, направленные на регулярное, своевременное и в полном объеме получение заработной платы, о чем в своих работах пишет Н. А. Солянкина [Solyankina, 2023], а также на сохранение его жизни и здоровья в процессе труда, иные, позволяющие удовлетворить потребность в безопасности, связанную для работника с уверенностью в завтрашнем дне. Все это подчеркивает социальную ценность трудового права, которое через социальный диалог способно удовлетворить потребности личности и общества [Golovina, Ivanchina, 2021].

Таким образом, можно предположить, что строительство наднационального законодательства в сфере социального партнерства в странах ЕАЭС должно основываться на социальной солидарности, рассматривая это понятие не только как принцип социального партнерства, но и как цель развития общества и государств-членов.

Социальная справедливость в этом смысле означает возложение на государство и его партнеров определенных обязанностей по поддержке социально незащищенных слоев населения, перераспределению финансовой нагрузки и разработке определенной стратегии дальнейшего развития социально-партнерских отношений в системе социального обеспечения. Эти вопросы неоднократно поднимались в научной среде, в первую очередь акцент делается на изменении норм российского трудового законодательства с целью приведения его в соответствие с отраслевым законодательством государств-членов ЕАЭС [Drachuk, 2023].

Закрепление исчерпывающего перечня форм социального партнерства в Армении, России и Кыргызстане противоречит сущности самоорганизации, при которой стороны самостоятельны в выборе способов взаимодействия и не должны быть ограничены законодательными рамками. Установление обязательного условия о государственной регистрации профессиональных союзов в качестве юридических лиц для осуществления деятельности по защите трудовых прав работников и пред-

ставительских функций в законодательстве Армении и Беларуси также приводит к дисбалансу в правовом регулировании социального партнерства в странах ЕАЭС. При этом в законодательстве других стран-участниц профессиональные союзы могут функционировать как в форме юридических лиц, так и без их регистрации в качестве таковых [Хасенов, 2020: 165, 170].

Существование различных моделей представительных органов работников не позволяет выходить на развитие наднационального социального диалога. В Армении представительство интересов работников возможно только профессиональными союзами, в других же странах (Россия, Казахстан, Кыргызстан, Беларусь) допускается представительство работников профсоюзными организациями, а также иными выборными представителями.

Указанные противоречия влекут за собой и многие другие дифференцированные подходы в системе социального партнерства. Так, некоторые государства устанавливают исчерпывающий перечень форм и уровней социального партнерства. По смыслу развития института социального партнерства право объединяться и вести переговоры должно основываться на принципе принадлежности к профессии, роду деятельности, отрасли, территории и т. д. Вместе с тем ни в одном государстве в системе социального партнерства не указан уровень профессии, что исключает возможность создания профсоюзных организаций при коллективно-договорном регулировании по профессиональному признаку. Представляется, что международный уровень развития социально-трудовых отношений также претендует на существование в рамках происходящего интеграционного процесса.

Заключение

Активная глобализация и политические противостояния, меняющие экономические отношения стран ЕАЭС, должны кардинально изменить траекторию развития уже сейчас. Приоритетом во внешней политике должно стать укрепление и развитие всеобъемлющего сотрудничества в духе добрососедства со всеми странами-участницами ЕАЭС.

Безусловно, особое внимание Российской Федерации будет направлено на решение задач и вызовов, с которыми страна столкнулась после 24 февраля 2022 г., а именно на общественное здравоохранение, экономику и другие сферы жизнедеятельности государства. Но Россия должна продолжать проводить обозначенную политику и вести переговоры с государствами Евразийского экономического союза по завершению демилитаризации государственной границы, с целью создания пространства неделимой безопасности, общей экономики и восстановления атмосферы доверия в странах Союза.

Внешнеполитический курс России не изменится и останется последовательным, взвешенным и прагматичным, но именно Россия должна активизировать внешнеполитическую работу по продвижению наднациональных интересов в международном сотрудничестве в рамках многосторонней и двухсторонней дипломатии.

Необходимо признать, что потенциал унификации и гармонизации трудового законодательства в рамках организаций на территории бывшего СССР в полной мере не был раскрыт и реализован. Вся предыдущая практика сводилась к рамочной нормотворческой деятельности с отсутствием контрольно-надзорных механизмов.

Активная работа по ускоренному построению наднационального законодательства в сфере труда должна стать основой для эффективной реализации трудовых прав работниками, работодателями и социальными партнерами в интересах всех стран Евразийского экономического союза. Начальным этапом развития должна

статья совместная нормотворческая работа по созданию союзного законодательства о социальном партнерстве с учетом накопленного опыта.

Библиографический список

Drachuk M. A. On the Necessary Innovations in Social Dialogue when Making Decisions on the Conclusion and Content of a Collective Agreement // *European and Asian Law Review*. – 2023. – Т. 6. – № 4. – P. 25–33.

Golovina S., Ivanchina Yu. The Social Value of Labour Law through the Prism of Needs of an Individual and Society // *European and Asian Law Review*. – 2021. – Т. 1. – № 4. – P. 36–45.

Solyankina N. A. The Tariff Wage System as the Basis for Forming Fair Wages // *European and Asian Law Review*. – 2023. – Т. 6. – № 4. – P. 34–43.

Обухова Г. Н. Конституционно-правовые основы социального партнерства в сфере труда // Высшая школа: научные исследования: материалы Межвуз. междунар. конгресса. – М.: Инфинити, 2021. – С. 28–32.

Томашевский К. Л. Унификация трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в рамках Союзного государства // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 1 (74). – С. 151–158.

Хасенов М. Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // *Lex Russica*. – 2020. – Т. 73. – № 1. – С. 160–174.

References

Drachuk, M. A. (2023) On the Necessary Innovations in Social Dialogue when Making Decisions on the Conclusion and Content of a Collective Agreement. *European and Asian Law Review*, (6:4), 25–33.

Golovina, S. & Ivanchina, Yu. (2021) The Social Value of Labour Law through the Prism of Needs of an Individual and Society. *European and Asian Law Review*, (1:4), 36–45.

Khasenov, M. H. (2020) Sovershenstvovanie normativno-pravovoi osnovy sotsial`nogo partnerstva v gosudarstvakh Evraziiskogo ekonomicheskogo soyuza s uchetom mezhdu-narodnykh trudovykh standartov [Improving the regulatory framework of social partnership in the states of the Eurasian Economic Union taking into account international labor standards]. *Lex Russica*, (73:1), 160–174.

Obukhova, G. N. (2021) Konstitutsionno-pravovye osnovy sotsial`nogo partnerstva v sfere truda [Constitutional and legal foundations of social partnership in the sphere of labor]. *Vysshaya shkola: nauchnye issledovaniya. Materialy Mezhvuzovskogo mezhdunarodnogo kongressa*. Moscow, Infiniti, 28–32.

Solyankina, N. A. (2023) The Tariff Wage System as the Basis for Forming Fair Wages. *European and Asian Law Review*, (6:4), 34–43.

Tomashevsky, K. L. (2017) Unifikatsiya trudovogo zakonodatel`stva Rossiiskoi Federatsii i Respubliki Belarus` v ramkakh Soyuznogo gosudarstva [Unification of the labor legislation of the Russian Federation and the Republic of Belarus within the framework of the Union State]. *Aktual`nye problemy rossiiskogo prava*, 1 (74), 151–158.

Информация об авторе

Галина Николаевна Обухова – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и социального права Омского государственного университета им. Ф. М. Достоевского (e-mail: galnikem@mail.ru).

Information about the author

Galina N. Obukhova – Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor of the Department of Labor and Social Law of Omsk State University named after F. M. Dostoevsky (e-mail: galnikem@mail.ru).

© Г. Н. Обухова, 2024

Дата поступления в редакцию / Received: 07.11.2024

Дата принятия решения об опубликовании / Accepted: 11.11.2024