

ТРУДОВОЕ ПРАВО, МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

УДК 349.2

И. В. Шестерякова

ТРУДОПРАВОВАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ГОСУДАРСТВ — ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА: ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В статье рассматриваются итоги трудово-правовой интеграции государств в рамках Евразийского экономического союза. Предметом изучения были международные договоры, заключенные в рамках международных организаций и пулов, статистические данные. В результате проведенного анализа сделаны выводы о том, что трудово-правовая интеграция государств в рамках ЕАЭС имеет как положительный, так и отрицательный результат и представляет собой процесс взаимного приспособления трудового законодательства государств путем сближения, гармонизации и унификации на основе международных трудовых норм. В заключение представлены идеи дальнейшего развития трудово-правовой интеграции государств Союза и организации работы по согласованию и преодолению коллизийности и дисбаланса законодательства, регулирующего труд работников-мигрантов на территории договаривающихся государств. Библиогр. 5 назв.

Ключевые слова: труд, работник, миграция, интеграция, международный договор, Евразийское экономическое сообщество, норма, унификация, гармонизация, коллизии.

I. V. Shesterjakova

LABOR-LEGAL INTEGRATION OF EURASIAN ECONOMIC UNION MEMBER STATES: RESULTS AND PROSPECTS

In this article the author studies the results of labor law integration of the states in the frame of the Eurasian Economic Union. The subject of the study were international treaties concluded within the framework of international organizations and pools and statistical data. As an outcome of the analysis conducted, the conclusion has been made that labor law integration of the states in the frame of the Eurasian Economic Union shows both positive and negative results. It is the process of mutual adaptation of the labor legislation of the states by the convergence, harmonization and unification on the basis of international lawful rules. The conclusion contains proposals for further development of labor law integration of the Union states and for further work organization on harmonization and overcoming conflict and imbalance in legislation regulating the labor of migrant workers in the territory of the contracting states. Refs. 5.

Keywords: labor, worker, migration, integration, international treaty, the Eurasian Economic Community, norm, unification, harmonization, collisions.

Шестерякова Ирина Владимировна — доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права, Саратовская государственная юридическая академия, Российская Федерация, 410056, Саратов, ул. Вольская, 1; shester9@san.ru

Shesteryakova Irina V. — Doctor of Law Sciences, Professor Department of the Labour Law, Saratov State Law Academy, 1, Volskaya ul., Saratov, 410056, Russian Federation; shester9@san.ru

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2017

В 1908 г. Поль Луи задавался вопросом: «Мы подходим теперь к самой важной из всех проблем, поставленных развитием социальных идей: должно ли государство определять общие условия для нанимателей, устанавливать для всех промышленных предпринимателей нечто в роде подрядных условий, от которых они не могут отступить, — иначе будут подвергаться более или менее значительным наказаниям?» [1, с. 247]. Сегодня подобный вопрос мы можем задать в свете развития интеграционных процессов, предполагающих участие Российской Федерации в международных организациях и экономических объединениях.

Интеграционные процессы предстают в разных аспектах: экономическом, политическом, финансовом, правовом, территориальном и др.

В последнее десятилетие мировая экономика все чаще бывает подвержена финансово-экономическим кризисам, противостоять которым государства могут только в неразрывном единстве, т.е. объединяясь в международные организации и экономические пулы. Таким образом, интеграция сегодня представляет собой закономерный и необходимый процесс развития сотрудничества государств, в том числе трудовая интеграция государств. Так, в докладе Евразийской экономической комиссии «О реализации основных направлений интеграции в рамках Евразийского экономического союза»¹ отмечается, что для сохранения и укрепления своих позиций ведущие страны мира вынуждены отвечать на два основных глобальных вызова: научно-технический и социально-экономический.

Интеграция в правовой сфере проявляется во взаимодействии, с одной стороны, национальных правовых систем, а с другой — международного и национального права. Ранее И. С. Перетерский и С. Б. Крылов отмечали, что «основным инструментом унификации был и остается “единообразный закон” (*loi uniforme*), разрабатываемый экспертами по сравнительному праву. “Единообразный закон” является неотъемлемой частью многостороннего международного договора, что обязывает страны — участницы этого договора инкорпорировать его в национальное законодательство и применять в качестве национального закона» [2, с. 40].

В настоящее время трудовая интеграция государств представляет собой процесс взаимного приспособления трудового законодательства государств путем сближения, гармонизации и унификации на основе международных трудовых норм.

Трудовая интеграция является составной частью происходящих в современном мире интеграционных процессов, для которых характерны следующие признаки:

- интеграция в рамках международных организаций уступила место глобальным интеграционным процессам в рамках экономических союзов и пулов;
- основным видом трудовой интеграции становится трудовая геоинтеграция, имеющая свои характерные особенности: 1) она осуществляется не только посредством международных организаций, но и все больше в рамках партнерских образований (пул, клуб и т.д.), не столько политических, сколько экономических; 2) она проходит вне фактических границ государств (например, Россия не со всеми странами БРИКС имеет сопряженную границу); 3) правотворчество, обусловленное торгово-экономиче-

¹ Доклад о реализации основных направлений интеграции в рамках Евразийского экономического союза. М., 2016. С. 4.

- ской деятельностью партнерских образований, непосредственно влияет на национальное трудовое право, причем то или иное государство вынуждено изменить свое национальное законодательство вплоть до Конституции; 4) установлены «санкции» (рычаги давления) за нарушение прав работников; 5) нормы торговых соглашений становятся модельным законодательством для государств-партнеров; 6) нормы Международной организации труда (далее — МОТ) все чаще и в большем объеме включаются в торговые соглашения, становясь при этом более «исполнимыми»;
- охват интеграционными соглашениями участвующих в них государств становится все больше;
 - трудовые нормы становятся «обычными» в торговых соглашениях; кроме того, они являются основой многонациональных торговых соглашений;
 - разделы о правовом регулировании трудовых отношений, как правило, ведут к снижению требований в стандартах государственного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
 - на трудовые нормы в рамках экономических союзов оказывают влияние международные рамочные соглашения и глобальные рамочные соглашения;
 - усиление влияния транснациональных корпораций;
 - МОТ оказывает помощь и поддержку государствам, участвующим в глобальных рамочных соглашениях.

Одним из таких соглашений является Договор о Евразийском экономическом союзе (г. Астана, 29 мая 2014 г.)², участниками которого с 1 января 2015 г. выступили Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация. Со 2 января 2015 г. в ЕАЭС вступила Республика Армения, а с 12 августа 2015 г. — Кыргызская Республика.

Договор о ЕАЭС закрепляет основные цели Союза, одна из которых — стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза (ст. 4). Таким образом, гармонизация в сфере труда представляется одним из необходимых средств достижения целей, ради которых создавался Евразийский экономический союз.

Поэтому важным является вопрос о гармонизации трудового законодательства и законодательства, регулирующего трудовые отношения с иностранным элементом государств — членов ЕАЭС, стран-наблюдателей (Молдавия), а также государств, находящихся на стадии переговоров о вхождении в состав ЕАЭС (Египет, Таиланд, Иран, Монголия, Сербия), и участников зоны свободной торговли (Вьетнам).

Главными проводниками интеграции государств становятся работники-мигранты, в результате: 1) возрастает интенсивность международной миграции населения; 2) расширяется деятельность транснациональных корпораций, приводящая к появлению «транснациональной миграции», когда у работника-мигранта появляются две и более «родины»; право получения двойного гражданства ведет к появлению новых отношений в мире (люди — государство); новые средства коммуникации и связи также влияют на мобильность трудовых мигрантов; 3) отсут-

² <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/txnreg/depsanmer/Documents/Договор%20о%20Евразийском%20экономическом%20союзе.pdf> (дата обращения: 10.04.2017).

ствуется целенаправленная политика государства в области миграции и единый нормативный акт, регулирующий трудовые отношения работодателей с иностранными работниками; 4) возникают так называемые мигрантские сети, когда мигранты из одного региона или близлежащих регионов становятся доминирующей составляющей в государстве приема; они влияют на принятие политических решений государства приема по оказанию помощи стране постоянного проживания; 5) становятся международные нормы и нормы национального законодательства, регулирующие трудовые отношения мигрантов; 6) проявляются особенности в правовом регулировании труда работников государств — участников международных организаций и экономических образований, в данном случае ЕАЭС.

Изменяется социологическая характеристика трудовой миграции, которая характерна не только для стран ЕАЭС, но и для других государств и объединений. Так, за последние годы изменился возрастной состав трудовых мигрантов. Средний возраст мигрантов снизился на 20 лет. По данным на 2015 г., самой популярной для мигрантов страной по-прежнему остается США (46 млн иностранных работников), на втором месте — Германия (12 млн), Россия занимает третье место (11,9 млн иностранных работников). Кроме того, Российская Федерация находится на третьем месте и по числу иммигрантов, проживающих за рубежом (10,6 млн чел.), после Индии (15,6 млн чел.) и Мексики (12,4 млн чел.). По-прежнему остаются страны с низкой долей коренного населения и высоким процентом мигрантов: 88,4 % в Объединенных Арабских Эмиратах, 75,5 % в Катаре, 73,6 % в Кувейте и более 51 % в Бахрейне. Однако сегодня появляется все больше стран с обратной ситуацией, когда коренные жители выехали из своей страны и стали эмигрантами: Босния и Герцеговина (43 %), Албания (39 %), Армения (31 %), Португалия (более 22 %) и Ирландия (19%)³. Одной из примет сегодняшней трудовой миграции является то, что большинство из мигрантов сосредоточено в 20 крупнейших городах мира (урбанизация).

По данным Европейской экономической комиссии ООН⁴, Россия остается привлекательной страной приема трудовых мигрантов даже в нынешней экономической ситуации. Это касается и трудовых мигрантов из стран — членов ЕАЭС. Так, согласно статистике⁵, в январе 2017 г. по сравнению с январем 2016 г. численность безработных, зарегистрированных в службах занятости населения, в целом по ЕАЭС уменьшилась на 10,7 %, при этом в Армении увеличилась на 3,9 %, в Кыргызстане — на 1,0 %, в Беларуси уменьшилась на 16,3 %, в Казахстане — на 16,9 %, в России — на 11,8 %. В целом по ЕАЭС число свободных рабочих мест, заявленных предприятиями и организациями в службы занятости населения, увеличилось на 10,2 %, по сравнению с декабрем 2016 г. — на 3,2 %. В январе 2017 г. в целом по ЕАЭС было трудоустроено 144,7 тыс. незанятых граждан, что больше на 6,5 %, чем в янва-

³ Подробнее см.: Global Migration Trends. URL: https://publications.iom.int/system/files/global_migration_trends_2015_factsheet.pdf (дата обращения: 24.04.2017).

⁴ Семинар по измерениям бедности (конференция европейских статистиков). 12–13 июля 2016 г. Женева, Швейцария. Бедность и неравенство в странах Содружества Независимых Государств. URL: http://www.vkp.ru/upload/global/161209_poverty_CIS.pdf (дата обращения: 24.04.2016).

⁵ Аналитический обзор Евразийской экономической комиссии. Январь 2017 г. «Об основных социально-экономических показателях Евразийского экономического союза». URL: http://ees.eaeunion.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Indicators201701.pdf (дата обращения: 25.05.2017).

ре 2016 г. В марте 2017 г.⁶ в целом по ЕАЭС было трудоустроено 260,8 тыс. незанятых граждан, что больше на 5,0 %, чем в марте 2016 г., и больше на 36,3 % по сравнению с февралем 2017 г. Всего с начала года было трудоустроено 596,8 тыс. чел. Реальная заработная плата (с учетом роста потребительских цен на товары и услуги) в январе—марте 2017 г. по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года выросла в Армении на 1,4 %, в Беларуси — на 1,0 %, Кыргызстане (в январе — феврале 2017 г.) — на 3,6 %, в России — на 1,9 %; снизилась в Казахстане — на 2,0 %. Представляется, что эти данные наряду с другими экономическими показателями свидетельствуют о положительной динамике трудовоеправовой интеграции в рамках Союза.

Статья 96 Договора о ЕАЭС предусматривает, что сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции в рамках Союза осуществляется в том числе путем: согласования общих подходов и принципов в сфере трудовой миграции; обмена нормативными правовыми актами; обобщения опыта применения законодательства о правовом регулировании труда мигрантов; организации стажировок, семинаров и учебных курсов. Все это свидетельствует о возможности и необходимости гармонизации трудового законодательства и законодательства о труде с иностранным элементом.

Правовая интеграция, осуществляемая в том числе в сфере труда, проходит в своем развитии три стадии: 1) сближение; 2) гармонизация; 3) унификация. *Сближение* можно определить как процесс выражения волеизъявления государств о необходимости трудовоеправовой интеграции. *Гармонизация* — это процесс согласования национального трудового законодательства интегрирующихся государств путем принятия модельных, типовых законов. *Унификация* рассматривается как принятие единообразного нормативного правового акта в сфере труда. Для эффективности правовой интеграции в сфере труда необходима синхронизация, т. е. одновременное принятие странами-участницами внутригосударственных процедур по ратификации соответствующих международных договоров в сфере труда. Считаю необходимым понятия синхронизации и интеграции закрепить в уставных документах ЕАЭС.

Поскольку Договор действует с 2015 г., накопленный опыт взаимодействия его участников в сфере правового регулирования труда позволяет как проанализировать первые итоги трудовоеправовой интеграции, так и прогнозировать ближайшие перспективы сотрудничества государств — членов ЕАЭС. В свете сказанного можно подвести некоторые ***итоги трудовоеправовой интеграции государств***.

1. Поставлена цель — создание единого экономического рынка трудовых ресурсов, подобная же цель была и при создании ЕврАзЭС и других интеграционных объединений России с другими государствами. Однако ни в прошлом, ни в настоящем она пока так и не достигнута, хотя сегодня мы можем констатировать положительную динамику в этой области, о чем свидетельствует статистика. Кроме того, выявлены общие направления развития социально-экономической политики в государствах — членах Союза, одним из которых является развитие человеческого потенциала. Представляется,

⁶ Аналитический обзор Евразийской экономической комиссии от 12 мая 2017 г. «Об основных социально-экономических показателях Евразийского экономического союза (январь — март)». URL: http://eec.eaunion.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Indicators201703.pdf (дата обращения: 25.05.2017).

что это направление будет перспективным, поскольку с 1 января 2016 г. вступили в силу 17 целей в области устойчивого развития до 2030 г., принятые лидерами государств на саммите ООН.

2. Среди государств-членов упрощен порядок въезда и трудоустройства работников на территории договаривающихся государств. Российский рынок труда по-прежнему остается самым перспективным, поэтому основные миграционные потоки сосредоточены именно в России.
3. Закреплено взаимное признание документов об образовании, несмотря на то что по-прежнему востребован неквалифицированный труд, не требующий специальных знаний или наличия специального образования в строительстве, торговле, в сфере услуг. Вместе с тем отдельные правила установлены для признания дипломов при осуществлении педагогической, юридической, медицинской и фармацевтической деятельности. Именно такая деятельность и является профессиональной для большинства тех, кто имеет высшее образование и приезжает работать в другое государство в рамках ЕАЭС. Документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами государств-членов, признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства.
4. Установлено, что дети работников, совместно проживающие с ними на территории государства трудоустройства, имеют право посещать дошкольные учреждения, получать образование в государстве места работы родителей. Кроме того, Договор о ЕАЭС определяет понятие «член семьи» — это лицо, состоящее в браке с трудящимся государством-членом, а также находящиеся на его иждивении дети и другие лица, которые признаются членами семьи в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Помимо прав для членов семьи предусмотрена обязанность соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать культуру и традиции народов государства трудоустройства, нести ответственность за совершенные правонарушения в соответствии с законодательством государства трудоустройства.
5. Разрешен беспрепятственный перевод денежных средств «на родину».
6. Решен вопрос о налогообложении физических лиц, т.е. доходов, получаемых гражданами государств-членов в связи с работой по найму. Налогообложение осуществляется на основании международных договоров государств и законодательства страны трудоустройства (ст. 73, 98 Договора о ЕАЭС).
7. По-прежнему не решен вопрос о «мобильности» пенсий в рамках ЕАЭС⁷. При этом определено, что социальное обеспечение (социальное страхование) (кроме пенсионного) работников государств-членов и членов их

⁷ Коллегия Евразийской экономической комиссии одобрила Договор о пенсионном обеспечении трудящихся стран — членов ЕАЭС еще год назад. Целью документа является обеспечение равных прав в сфере пенсионного обеспечения при формировании и экспорте пенсий, защита пенсионных прав, приобретенных трудящимися в государствах-членах, а также развитие сотрудничества в сфере пенсионного обеспечения между партнерами по Союзу. Проект Договора предусматривает зачет трудового стажа, полученный в государствах ЕАЭС. Например, гражданин Кыргызстана, проработав пять лет в Беларуси, может быть уверен, что этот период будет зачтен в общий трудовой стаж.

семей осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и граждан государства трудоустройства. Их трудовой (страховой) стаж засчитывается в общий трудовой (страховой) стаж для целей социального обеспечения (социального страхования), кроме пенсионного, в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Пенсионное обеспечение работников и членов их семей регулируется законодательством государства постоянного проживания, а может также определяться отдельным международным договором между государствами — членами ЕАЭС. Составной частью Договора о ЕАЭС является протокол № 30 об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам их семей.

8. Не приняты единые документы о правовом регулировании трудовых отношений граждан, находящихся на территории договаривающихся государств. Так, наряду с Договором о ЕАЭС в этой сфере действуют односторонние и многосторонние международные договоры с участием Российской Федерации и стран — участниц Союза, в результате можно констатировать множественность и коллизионность в правовом регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. На существование такой проблемы указывают представители МОТ⁸, отмечая при этом, что «ренессанс» двусторонних договоров приходился на 1940-е — 1990-е гг.⁹, однако с 2010 г. глобальный экономический кризис привел к сокращению числа новых двусторонних соглашений: они перестали быть эффективными; ими не охватываются все необходимые критерии эффективности¹⁰ регулирования вопросов трудовой миграции; в них не закреплены дополнительные гарантии для наиболее уязвимых мигрантов (женщин, лиц с ограниченными возможностями, несовершеннолетних); они не решают проблему страхования и пенсионного обеспечения. Особый интерес сегодня представляют миграционные коридоры. В результате необходима техническая помощь МОТ в этой области. В 2013 г. принято решение о создании в МОТ онлайн-базы данных о двусторонних соглашениях в области трудовой миграции¹¹. Представляется, что эти договоры будут учитывать при разработке и принятии новых международных и национальных актов, что, в свою очередь, поможет в преодолении коллизионности и конкуренции в правовом регу-

⁸ Подробнее см.: МОТ-KNOMAD: Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review. Research Brief. Geneva. International Labour Office, March 2015. P. 1–2; МБТ: Трехстороннее техническое совещание по трудовой миграции. Женева, 4–8 ноября 2013 г.; и др.

⁹ Например, в рамках ЮНКТАД (Конференции ООН по торговле и развитию) было принято 3240 международных соглашений, а в рамках ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития) — 176 [3].

¹⁰ Например, такими критериями являются: закрепление в двусторонних соглашениях норм о запрете дискриминации работников-мигрантов; предоставление им возможности медицинского лечения; предоставление возможности ознакомления с трудовым договором до въезда в страну, а также с двусторонними договорами страны работы и государства проживания; решение вопросов пенсионного обеспечения; возможность перевода денежных средств на «родину»; предоставление таких же трудовых прав, как и гражданам страны трудоустройства, и др.

¹¹ Подробнее см.: Международная конференция труда, 106 сессия, 2017 г. Женева, Международное бюро труда, 2017. С. 40 (Доклад IV «Рассмотрение проблем организации управления в контексте изменяющегося характера трудовой миграции». Четвертый пункт повестки дня).

лировании трудовых отношений работников-мигрантов и членов их семей.

9. Сохраняется неактивная позиция государств-членов в ратификации ранее заключенных международных договоров по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Так, один из последних международных договоров в этой области — Соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства — члена ЕАЭС при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства — члена ЕАЭС (Минск, 31 мая 2013 г.)¹² — ратифицировала только Российская Федерация. Такая позиция государств отмечалась в СНГ и ранее. Например, Конвенцию о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств — участников Содружества Независимых Государств от 14 ноября 2008 г. не подписали Грузия, Республика Молдова, Туркменистан¹³. С 1991 по 2009 г. принято около 300 документов, предусматривающих выполнение единых внутригосударственных процедур. Что касается их подписания, то ситуация следующая: Азербайджанская Республика подписала 174 (58,7%), Республика Армения — 288 (97,2%), Республика Беларусь — 287 (97%), Грузия — 154 (52%), Республика Казахстан — 283 (95,6%), Кыргызская Республика — 294 (99,3%), Республика Молдова — 211 (71,2%), Российская Федерация — 288 (97,2%), Республика Таджикистан — 295 (99,7%), Туркменистан — 44 (14,8%), Республика Узбекистан — 141 (47,6%), Украина — 178 (60,1%) документов. Как показала статистика, государства-члены не в полной мере выполняли внутригосударственные процедуры по ратификации. Так, Республика Азербайджан выполнила их только по 104 (59,7%) документам, Республика Армения — по 161 (56%), Республика Беларусь — по 263 (91,6%), Грузия — по 22 (14,2%), Республика Казахстан — по 197 (69,6%), Кыргызская Республика — по 224 (76,1%), Республика Молдова — по 126 (59,7%), Российская Федерация — по 222 (77%), Республика Таджикистан — по 224 (76%), Туркменистан — по 3 (6,8%), Республика Узбекистан — по 70 (49,6%), Украина — по 93 (52,2%)¹⁴. Представляется, что это можно объяснить слишком большими различиями в трудовом законодательстве рассматриваемых государств, а также экономическими причинами.

Есть первые итоги, есть проблемы и сложности, и все это позволяет смоделировать перспективные, с нашей точки зрения, **направления интеграции и унификации законодательства в сфере правового регулирования трудовых отношений, в том числе с иностранным элементом.**

1. Первоочередной в развитии правовой интеграции в рамках ЕАЭС стала унификация технических стандартов и требований, а также требований за-

¹² Доступно в СПС «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 13.04.2017)). Это Соглашение было принято еще до принятия Договора о ЕАЭС.

¹³ По состоянию на 1 июня 2010 г.: Сведения о выполнении внутригосударственных процедур по документам, принятым Экономическим советом СНГ. URL: <http://cis.minsk.by/main.aspx?uid=8926> (дата обращения: 16.05.2017).

¹⁴ По состоянию на 1 июня 2010 г.: Итоговые статистические показатели о выполнении внутригосударственных процедур по документам в рамках СНГ в 1991–2009 гг. URL: <http://cis.minsk.by/main.aspx?uid=8926> (дата обращения: 18.05.2017).

- конодательства в сфере обращения лекарственных средств, медицинских изделий, контрольно-надзорной сфере финансового рынка, гражданской авиации. Можно предположить, что развитие именно этих направлений будет способствовать регулированию трудовых отношений работников, занятых в указанных сферах (как, например, это коснулось работников автомобильного транспорта¹⁵ стран СНГ). Таким образом, трудовая интеграция будет пока носить производный характер, так как трудовые нормы содержатся в нормативных актах другой отраслевой направленности.
2. Необходимо реальное предоставление трудовых и социальных прав работникам-мигрантам наравне с гражданами страны трудоустройства.
 3. Должно произойти развитие системы «мобильных пенсий» и общего пенсионного пространства.
 4. Если будет решен вопрос о «мобильных пенсиях», то можно с уверенностью ожидать нового витка трудовой миграции в России, так как в России самый высокий размер страховой пенсии среди стран ЕАЭС. По размеру с ней сопоставима пенсия только в Казахстане¹⁶.
 5. По ряду экономических причин российский рынок может стать непривлекательным для работников государств — членов ЕАЭС, что может спровоцировать их отток. Следовательно, их место займут работники из стран Азии (Китая и Индии).
 6. Необходимо скорейшее принятие единого международного договора о правовом регулировании трудовых и социальных отношений работников Союза на территории общего рынка. Кроме того, предлагаем разработать Типовой трудовой договор для работников-мигрантов в рамках ЕАЭС и принять его в качестве рекомендательного документа ЕАЭС для государств-членов.
 7. Не только интеграционные процессы внутри ЕАЭС, но и его внешние связи с другими объединениями и отдельными государствами будут активно развиваться, например сотрудничество с Китаем и Евросоюзом. Появятся новые рабочие места при создании наукоемких производств, в развитии добывающей промышленности¹⁷, в сельском хозяйстве, а значит, возникнут перспективы коллизионного регулирования трудовых отношений. В результате такого сотрудничества неизменно будет принят ряд торговых соглашений, в которых будут содержаться разделы о правовом регулировании трудовых отношений работников договаривающихся государств. Это еще одна составляющая унификации правового регулирования трудовых от-

¹⁵ См., напр.: п. 1 ст. 219 Таможенного кодекса Таможенного союза.

¹⁶ В 2016 г. в России пенсия составляла по валютному курсу почти 210 долларов в месяц, а в начале 2017 г. — 236 долларов в месяц. По данным Росстата, в 2016 г. средняя назначенная пенсия в России составила почти 12,4 тыс. руб. в месяц. Только Казахстан может похвастаться сопоставимыми пенсиями: в 2016 г. они составляли в среднем 170 долларов, в 2017 г. ожидается их рост до 207 долларов в месяц. В Белоруссии пенсии находятся на уровне 150–155 долларов в месяц, в Армении — 83–84 доллара, в Киргизии — 75 долларов (Независимая газета. 2017. 8 февр. URL: http://www.ng.ru/economics/2017-02-08/1_6923_evrazia.html (дата обращения: 25.05.2017)).

¹⁷ См., напр.: Решение Совета глав правительств СНГ «О внесении изменений в Межгосударственную целевую программу «Рекультивация территорий государств — членов ЕврАзЭС, подвергшихся воздействию уранодобывающих производств» // Доступно в СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 13.04.2017).

ношений и трудовых отношений с иностранным элементом как взаимодействие и взаимозависимость в проведении согласованной торговой политики. В этом случае страны-участницы будут вынуждены гармонизировать отдельные нормы национального трудового законодательства.

8. Произойдет дальнейшее развитие сотрудничества ЕАЭС и экономических объединений (БРИКС, Шелковый путь и др.), а следовательно, трудовая геоинтеграция. Подтверждение тому — Декларация министров труда и занятости стран БРИКС (25–26 января 2016 г.). В ней отмечается, что политика в сфере труда и занятости имеет колоссальное значение для содействия сильному, устойчивому и инклюзивному росту. Страны-участницы рассматривают расширение координации и сотрудничества БРИКС по продвижению качественной и инклюзивной занятости, укрепление диалога внутри БРИКС по вопросам труда, обмен опытом и информацией по вопросам труда и занятости, социальной инклюзии. Планируется изменить подход к мигрантам. Страны-участницы нацелены на создание качественных рабочих мест на основе внедрения новых технологий и повышения производительности труда, развитие навыков и социальной защиты, — это основные компоненты, которые обеспечивают инклюзивность рынка труда и дают уязвимым группам новые возможности для достойной жизни. Основой таких действий должна стать реализация всеми государствами программы достойного труда МОТ; кроме того, стороны планируют: модернизацию предприятий и отраслей экономики; внедрение новых технологий, направленных на создание возможностей для трудоустройства; разработку профессиональных стандартов и квалификаций; повышение качества профессионального образования и обучения работников в соответствии с профессиональными стандартами и квалификациями, которые учитывают текущие и будущие требования бизнеса; трудовую мобильность; сбор и распространение информации о возможностях трудоустройства, особенно на модернизированных производствах; разработку правил, охватывающих новые или нестандартные формы занятости, которые обеспечивают полное уважение прав работников и доступ к социальной защите; укрепление социальной защиты уязвимых групп населения и защиты безработных, которые ищут работу, предотвращая их социальное исключение или социальную изоляцию от возможностей достойного труда. В данном случае фундаментом станет Рекомендация МОТ № 204 «О переходе от неформальной к формальной экономике» (Женева, 2015). Кроме того, в связи с новым этапом научно-технической революции (так называемая четвертая индустриализация) все большие требования будут предъявляться к образованию и переобучению мигрантов, их стажу работы. Вместе с тем, по данным экспертов МОТ, в целом миграция в поисках работы может затрагивать как высококвалифицированных, так и малоквалифицированных работников и быть безвозвратной или временной. Более одной трети (60 млн) всех трудовых мигрантов считаются мигрантами с востребованными профессиональными навыками [4]. В связи с этим можно говорить о трудовых интеграционных рисках: трансформация трудового правоотношения; транснационализация, в резуль-

тате которой происходят увеличение количества миграционных потоков и их циркуляция; дополнительное обучение и переобучение мигрантов новым знаниям и умениям в свете развития новых технологий; трудовая дисбаланс, влекущий «несвоевременное» реагирование государств на необходимость проведения интеграционных процедур по согласованности законодательства в трудовой и социальной сферах; усиливающееся влияние транснациональных корпораций на принятие и соблюдение трудовых норм. Экономическая интеграция не всегда положительно влияет на решение вопросов дополнительного привлечения и использования «национальной» рабочей силы (например, в рамках развития Шелкового пути одним из условий китайских партнеров при создании новых производств является условие о том, что на вновь созданных российско-китайских предприятиях будут задействованы китайские работники).

9. Возрастет необходимость в защите трудовых прав граждан, в том числе профсоюзами. В первую очередь это касается вопросов принудительного труда. По данным МОТ¹⁸, в 2015 г. 21 млн чел. во всем мире стал жертвами принудительного труда. Общий рынок трудовых ресурсов и упрощенный порядок въезда и трудоустройства будут способствовать легализации трудовых отношений работников-мигрантов. Таким образом, по-новому стоит вопрос о значении и исполнении международных трудовых норм.

В ближайшем будущем взаимная трудовая миграция в странах — участниках ЕАЭС может достичь такого же уровня, как и свобода передвижения работников в рамках Европейского Союза. Однако в трудовом и социальном праве государств — членов ЕАЭС и других участников экономических объединений, несмотря на общие черты, все еще остается много различий. Так, Россия и Китай активно сотрудничают в рамках различных интеграционных объединений. По законодательству обоих государств граждане имеют право на труд. Однако в Китае для граждан установлена обязанность трудиться. Конституция Китайской Народной Республики¹⁹ в ст. 42 закрепляет, что «государство различными путями создает условия для трудоустройства, улучшает охрану и условия труда, а также на основе развития производства повышает оплату труда и материальное благосостояние работников. Труд — почетная обязанность всех трудоспособных граждан. Трудящиеся предприятий государственной собственности и коллективных экономических организаций города и деревни должны относиться к своему труду как хозяева страны. Государство поощряет социалистическое трудовое соревнование, награждает отличников труда и передовиков, поощряется занятие граждан добровольным безвозмездным трудом. Государство осуществляет необходимое трудовое обучение граждан до устройства их на работу». Конституция РФ в ст. 37 закрепляет право на свободное распоряжение своими способностями к труду и не предусматривает обязанности трудиться. Однако есть точки соприкосновения России и Китая в правовом регулировании трудовых отношений, например, в рамках интеграционных процессов членов Азиатско-Тихоокеанского экономического

¹⁸ Подробнее см.: Global Migration Trends. URL: https://publications.iom.int/system/files/global_migration_trends_2015_factsheet.pdf (дата обращения: 24.04.2017).

¹⁹ Конституция КНР (с изм. и доп). URL: http://chinalawinfo.ru/constitutional_law/constitution/constitution_ch2 (дата обращения: 25.05.2017).

сотрудничества (АТЭС). Как известно, с юридической точки зрения это не международная организация, а форум государств. В Манильской декларации стран АТЭС 2015 г.²⁰ одним из направлений развития сотрудничества указаны инвестиции в развитие человеческого капитала: совместная работа над созданием новых рабочих мест, образовательных и учебных программ, мероприятий по содействию занятости; особое внимание должно уделяться проблемам молодых работников, женщин, инвалидов. В рамках этого форума также планируется принять соглашение о свободной торговле. Предвестником такого соглашения называют соглашение о свободной торговле, подписанное между Южной Кореей и США (U.S. — Korea Free Trade Agreement, KORUS FTA).²¹ Если в рамках АТЭС будет подписано соглашение о торговле, это будет означать и принятие соответствующих трудовых норм, которые так или иначе отразятся на национальном законодательстве государств-партнеров, в том числе России и Китая. Практика реализации подобных соглашений с другими странами показывает, что наряду с положительными последствиями может иметь место отрицательный эффект, причем не только для тех, кто работает по трудовому договору, но и, например, для фермеров.

В рамках Евразийского экономического союза создается единое экономическое пространство, поэтому можно констатировать положительную динамику в развитии трудовоправовой интеграции, становлении общего рынка труда. Однако актуальным сегодня представляется вопрос не об унификации трудового и социального законодательства для дальнейшего развития интеграции, а, скорее, о согласованности (о процедурах синхронизации) действий государств в реализации взятых на себя договоренностей в решении правового регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений.

Литература

1. Луи П. Рабочий и государство. Сравнительная история рабочего законодательства в странах старого и нового света. М.: В. М. Саблин, 1907. 548 с.
2. Перетерский И. С., Крылов С. Б. Международное частное право. М.: Госюриздат, 1959. 227 с.
3. Wickramasekara P. Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review. (March 2015). URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/--migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf (дата обращения: 25.05.2017).
4. Fragomen A. T., Jr. The Business Case for Migration: The GFMD Business Mechanism's Position Paper and Recommendations for Presentation at the Ninth GFMD Summit. URL: <http://gfmdbusinessmechanism.org/wp-content/uploads/2016/11/GFMD-Business-Paper-Recs-December-2016.pdf> (дата обращения: 25.05.2017).
5. Gerhardt T. America's Pacific Century? APEC Summit in Hawaii Seeks to Implement Free Trade Agreement of the Asia Pacific Region. URL: <http://www.commondreams.org/views/2011/11/11/americas-pacific-century-apec-summit-hawaii-seeks-implement-free-trade-agreement> (дата обращения: 25.05.2017).

Для цитирования: Шестерякова И. В. Трудоправовая интеграция государств — членов Евразийского экономического союза: итоги и перспективы // Вестник СПбГУ. Право. 2017. Т. 8. Вып. 3. С. 314–326. DOI: 10.21638/11701/spbu14.2017.304

²⁰ APEC Economic Leaders' Declaration, Manila, 2015. Building Inclusive Economies, Building a Better World: A Vision for an Asia-Pacific Community. URL: http://mddb.apec.org/Documents/2015/AELM/15_aelm_dec_0.pdf (дата обращения: 01.02.2016).

²¹ Office of the United State Trade Representative. U.S. — Korea Trade Agreement. URL: <https://ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/korus-fta> (дата обращения: 25.05.2017). Подробнее см. [5].

References

1. Lui P. *Rabochii i gosudarstvo. Sravnitel'naia istoriia rabocheho zakonodatel'stva v stranakh starogo i novogo sveta [The Worker and the State. A Comparative History of Working Legislation in Old and New World Countries]*. Moscow, V.M. Sablin Publ., 1907. 548 p. (In Russian)
2. Pereterskii I. S., Krylov S. B. *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo [International Private Law]*. Moscow, Gosiurizdat, 1959. 227 p. (In Russian)
3. Wickramasekara P. *Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: A Review* (March 2015). Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf (accessed: 25.04.2017).
4. Fragomen A. T., Jr. *The Business Case for Migration: The GFMD Business Mechanism's Position Paper and Recommendations for Presentation at the Ninth GFMD Summit*. Available at: <http://gfmdbusiness-mechanism.org/wp-content/uploads/2016/11/GFMD-Business-Paper-Recs-December-2016.pdf> (accessed: 25.04.2017).
5. Gerhardt T. *America's Pacific Century? APEC Summit in Hawaii Seeks to Implement Free Trade Agreement of the Asia Pacific Region*. Available at: <http://www.commondreams.org/views/2011/11/11/americas-pacific-century-apec-summit-hawaii-seeks-implement-free-trade-agreement> (accessed: 25.04.2017).

For citation: Shesterjakova I. V. Labor-legal integration of Eurasian Economic Union member states: results and prospects. *Vestnik SPbSU. Law*, 2017, vol. 8, issue 3, pp. 314–326.
DOI: 10.21638/11701/spbu14.2017.304

Статья поступила в редакцию 25 апреля 2017 г.

Статья рекомендована в печать 6 июня 2017 г.