

A.I. Gadzhiev

INTER-SECTORAL LINKS BETWEEN NATIONAL LABOUR AND INTERNATIONAL LABOUR LAW (REGIONAL LEVEL AND THE LEVEL OF INDIVIDUAL CONTRACTS)

Anar Gadzhiev – a PhD student, the Department of Labour and Financial Law, the Yaroslavl Demidov State University, Yaroslavl; e-mail: bamaboy08@yandex.ru.

The article is devoted to inter-sectoral links of Labour Law of the Russian Federation and international labour law at the regional level and in the context of individual contracts. The author analyzes rules of national and international labour law in terms of importation of certain provisions of international labour law into Russian labour law with the follow up implementation of the ones in the national labour law of the Russian Federation.

In addition major problems and potential lines of harmonization of labour law within the EAEU have been addressed in terms of approximation the labour legislation of EAEU member states to ensure facilitation of its implementation by all parties. In this regard a set of proposals aimed at ensuring mutual harmonization of relevant legislation of the Russian Federation and the Republic of Belarus have been worked out through implementation of positive experience of both countries in the field of wage control and management.

In the course of the study comparative and legal methods as well methods of systems analysis and generalization have been used.

Keywords: inter-sectoral links; inter-sectoral cooperation; labour law; EAEU; regional level; individual contracts level; harmonization of legislation; unification.

А.И. Гаджиев

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ СВЯЗИ НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА (РЕГИОНАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ И УРОВЕНЬ ОТДЕЛЬНЫХ ДОГОВОРОВ)

Анар Испандияр Оглы Гаджиев – аспирант кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, г. Ярославль; e-mail: bamaboy08@yandex.ru.

Статья посвящена межотраслевым связям трудового права РФ и международного трудового права на региональном уровне и уровне отдельных договоров. Автором проведен анализ норм национального и международного трудового права с точки зрения заимствования трудовым правом РФ отдельных норм международного трудового права и их имплементации в национальное трудовое право РФ.

Также рассмотрены основные проблемы и возможные направления гармонизации трудового права в рамках ЕАЭС с точки зрения сближения трудового законодательства государств-участников ЕАЭС для большего удобства его использования всеми участниками. В связи с чем разработаны предложения по взаимной гармонизации законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь путем использования положительного опыта обоих государств в сфере регулирования института оплаты труда.

В ходе исследования были использованы следующие методы: сравнительно-правовой, метод системного анализа, обобщения.

Ключевые слова: межотраслевые связи; межотраслевое взаимодействие; трудовое право; ЕАЭС; региональный уровень; уровень отдельных договоров; гармонизация законодательства; унификация.

В настоящее время процесс глобализация способствует формированию межотраслевых связей международного трудового права и трудового права Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов правового регулирования в сфере труда. В связи с этим актуальным представляется исследование различных уровней межотраслевого взаимодействия международного трудового права и трудового права Российской Федерации, а также разработка предложений по текущей гармонизации трудового законодательства.

Многоуровневый характер межотраслевого взаимодействия национального трудового права с международным трудовым правом обусловлен тем, что международные правовые акты о труде принимаются как универсальными международными организациями, международными региональными организациями, так и путем заключения актов между отдельными странами, что способствует формированию норм международного трудового права на различных уровнях (глобальном, региональном, уровне отдельных договоров). В рамках настоящего исследования международное трудовое право рассматривается как самостоятельная правовая система, самостоятельная отрасль законодательства [15].

Кроме того, стоит обратить внимание, что реализация межотраслевых связей трудового права РФ и международного трудового права носит системный характер, так как указанное межотраслевое взаимодействие может быть осуществлено одновременно на всех уровнях, не допуская возникновения международных правовых коллизий в регламентации трудовых отношений.

Примером взаимодействия трудового права РФ с международным трудовым правом одновременно на глобальном и региональном уровнях может выступать процесс внесения изменений в Трудовой кодекс РФ по вопросу регулирования деятельности частных агентств занятости. В данном случае были частично учтены как положения модельного закона СНГ «О

деятельности частных агентств занятости» от 28.10.2010 г. (региональный уровень), так и некоторые нормы из Рекомендации Международной организации труда № 188 «О частных агентствах занятости» (1997 г.) (глобальный уровень).

Межотраслевые связи международного трудового права и трудового права Российской Федерации на региональном уровне подтверждаются наличием значительного количества международных договоров и соглашений. При этом международно-правовая регламентация трудовых отношений находит свое дальнейшее отражение в многосторонних и двусторонних соглашениях между государствами бывшего СССР, а также государствами ближнего зарубежья.

В настоящее время тенденцией развития современного национального трудового законодательства России является гармонизация трудового законодательства стран-участниц ЕАЭС.

В Договоре о Евразийском экономическом союзе функция гармонизации членов в области трудовой миграции по созданию общего рынка труда как самостоятельное полномочие не получила отражения в компетенции ни у одного органа управления интеграцией [3].

Однако в соответствии со ст. 96 Договора о Евразийском экономическом союзе государства-члены осуществляют сотрудничество по согласованию политики в сфере регулирования трудовой миграции в рамках Союза, а также по оказанию содействия организованному набору и привлечению трудящихся государств-членов для осуществления ими трудовой деятельности в государствах-членах. По согласованию государств-членов могут быть определены иные формы сотрудничества в сфере миграции.

Таким образом, на основании ст. 96 Договора о Евразийском экономическом союзе допустима гармонизация законодательства в сфере трудовых отношений, в том числе путем заключения двусторонних и многосторонних договоров между странами-участницами ЕАЭС.

В специальной юридической литера-

туре не существует единого мнения относительно необходимости заключения дополнительно двусторонних договоров в сфере труда при наличии акта международной организации, членами которой являются договаривающиеся государства, регулирующие трудовые правоотношения [14; 17].

Однако стоит отметить, что международные акты МОТ, ЕАЭС, СНГ и других международных и региональных организаций представляют важный ориентир для национального законодателя, но при этом, как правило, носят достаточно общий характер, составлены в рамочной форме и нуждаются в адаптации и уточнении в соответствии с существующими политическими, экономическими, социальными и другими реалиями конкретного государства. При этом указанные акты рассчитаны на долгосрочное взаимодействие стран-участников, в связи с чем могут не учитывать современные насущные потребности общества в правовом регулировании конкретной сферы трудовых отношений. Быстро реагировать на решение проблем в соответствующей сфере трудовых отношений на надгосударственном уровне позволяет механизм заключения двусторонних и многосторонних договоров.

Таким образом, межотраслевое взаимодействие трудового права РФ и международного права на уровне отдельных договоров занимает важное место в процессе гармонизации трудового законодательства.

Указанная тенденция межотраслевого взаимодействия двух национальных систем отображена в Договоре между Республикой Беларусь и Российской Федерацией «О равных правах граждан» от 25.12.1998 г. (ратифицирован Республикой Беларусь и Российской Федерацией 17.02.1999 г., вступил в силу 22.07.1999 г.), согласно которому установлен принцип национального режима, т.е. распространение на иностранных граждан общих правил и норм, действующих в стране пребывания в отношении собственных субъектов права [4].

Кроме того, согласно ст. 9 вышеуказанного договора Россия и Республика

Беларусь обязались привести в течение 1999 года национальное действующее законодательство в соответствие с Договором «О равных правах граждан» от 25.12.1998 г.

Таким образом, стороны закрепили в двустороннем международном договоре необходимость гармонизации национального законодательства, в том числе регулирующего трудовые отношения. В данном случае имеет место быть нормативное закрепление межотраслевых связей национального трудового права РФ и национального трудового права Республики Беларусь.

В настоящий момент в Республике Беларусь и Российской Федерации действуют унифицированные законы о прожиточном минимуме (в РФ – минимальный размер оплаты труда, в РБ – минимальная заработная плата), на основе которых разработаны аналогичные для обоих государств методики расчета и пересмотра величины прожиточного минимума [1; 5; 7].

Проанализируем разделы Трудового кодекса Республики Беларусь [11] и Трудового кодекса Российской Федерации [2], регулирующие оплату труда работников внебюджетного сектора экономики, на предмет их гармонизации:

1. Роль государства в регулировании института оплаты труда.

Российский рынок труда является более гибким в регулировании оплаты труда, государство выполняет регулирующую и контролирующую функцию, при этом большинство вопросов регулирования заработной платы передано на уровень коллективных договоров и соглашений, односторонних локальных актов руководителей организации.

В Республике Беларусь сохранились традиции сильного влияния государства на механизмы зарплатообразования, что создает серьезные барьеры для функционирования саморегулируемого национального рынка труда [16].

Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает три категории работников: работники бюджетной организации; работники организаций, получающих субсидии, где работники приравнены

по оплате труда к работникам бюджетных организаций; работники иных организаций. Для первых двух категорий работников институт оплаты труда преимущественно регулируется национальным законодательством, а именно Трудовым Кодексом Республики Беларусь, нормативными правовыми актами Правительства Республики Беларусь или уполномоченного им органа, в частности ими устанавливается размер компенсационных и стимулирующих выплат, величина тарифной ставки первого разряда, республиканские тарифы оплаты труда и др. Роль механизма коллективного урегулирования института оплаты труда посредством локальных актов сведена к минимуму.

В рамках гармонизации белорусского и российского законодательства необходимо учесть положительный опыт России по децентрализации полномочий органов государственного управления по вопросам оплаты труда в бюджетной сфере. В частности, путем установления базовых окладов, минимальных размеров компенсационных и стимулирующих выплат с возможностью повышения размера путем заключения коллективных договоров, соглашений, локальными нормативных актов.

Однако в ТК РБ закреплена и более высокая роль государственного регулирования в отношении работников внебюджетной сфере по сравнению с ТК РФ по вопросу порядка установления заработной платы, исчисления средней заработной платы и др.

Согласно ст. 134 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В ТК РБ содержится схожее правовое

положение, согласно которому оплата труда работников производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов), определяемых в коллективном договоре, соглашении или нанимателем (ст. 61, ст. 63 ТК РБ).

Однако Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 установлены базовый предельный норматив тарифной ставки первого разряда и дифференцированные коэффициенты к базовому предельному нормативу тарифной ставки первого разряда для коммерческих организаций государственной формы собственности и с долей собственности государства в их имуществе в размере бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, утверждаемого в установленном порядке [9], без возможности их регламентации на уровне коллективных договоров.

В ТК РФ предусмотрен порядок исчисления средней заработной платы, при этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников (ч.6 ст. 139 ТК РФ).

В ТК РБ исчисление среднего заработка регламентируется главой 7 ТК РБ, согласно которой условия и порядок исчисления среднего заработка определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом [8] без возможности их регламентации на уровне коллективных договоров.

Позиция автора основывается на том, что в отношении работников внебюджетной сферы экономики необходимо также повысить роль механизма правового регулирования с помощью коллективных договоров и соглашений, односторонних локальных актов руководителей организации.

При этом стоит обратить внимание, что эпизодичные шаги в целях гармонизации законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь сторонами предпринимаются. Так, Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 г. № 131-3

были внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь, которые закрепили возможность регулирования трудовых отношений сторон не только на основании двусторонних локальных актов, но и на основании одностороннего локального акта работодателя (нанимателя).

В ст. 62 ТК РБ, регулирующей институт оплаты труда в особых условиях, слова «коллективными договорами, соглашениями» были заменены словами «коллективным договором, соглашением, нанимателем». Аналогичные изменения были отражены в ст. 70 ТК РБ («Оплата работы в ночное время»), ст. 71 («Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке, простое, а также при освоении новых производств (продукции)») и др.

2. Форма оплаты труда.

В национальных правовых системах РБ и РФ устанавливается общее правило о денежной форме выплаты заработной платы в национальной валюте. При этом в законодательствах РФ и РБ существуют различия в регулировании формы оплаты труда, касающиеся возможности выплаты заработной платы в натуральной форме.

Согласно ст. 74 ТК РБ с согласия работника допускается замена денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой (смешанная форма оплаты). Натуральная оплата взамен денежной должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи.

Следует отметить, что, исходя из ч. 3 ст. 74 ТК, натуральная оплата не может производиться товарами, перечень которых утверждается Правительством Республики Беларусь.

Согласно ч. 2 ст. 131 ТК РФ в соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

Кроме того, обращаясь к исследованию положений о форме оплаты труда, закрепленных в Трудовом кодексе Кыргызской республики, Армении, Республики Казахстан, установлено, что государства придерживаются единого принципа выплаты заработной платы в денежной форме в национальной валюте, смешанная форма оплаты трудовыми кодексами не предусмотрена [10; 12; 13].

Опыт российского законодателя, касающийся введения ограничений размера выплаты заработной платы в натуральной форме, следует учесть белорусскому законодателю при внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, т.е. исключить возможность выплаты заработной платы в натуральной форме в полном объеме. Указанное правовое положение направлено на защиту прав работников со стороны злоупотребления работодателями по выплате заработной платы невостребованной продукцией предприятия, что, таким образом, является государственной гарантией по оплате труда работников.

В рамках межотраслевого взаимодействия двух национальных систем в целях гармонизации трудового законодательства представляет интерес исследование положительного опыта Республики Беларусь в регулировании института оплаты труда.

В частности, в п. 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» содержится неизвестное для российского законодателя правовое положение, согласно которому выплата заработной платы руководителям организаций производится не ранее ее выплаты работникам данных организаций и в соответствии с процентом (долей) заработной платы, выплаченной этим работникам.

Указанное положение может быть заимствовано российским законодателем путем внесения изменения в ст. 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы», ст. 277 ТК РФ «Материальная ответственность руководителя организации».

Также возможно в статью 136 ТК РФ добавить часть 10 со следующей формулировкой: «выплата заработной платы руководителям организаций, членам коллегиального исполнительного органа организации производится не ранее ее выплаты работникам данных организаций и в соответствии с процентом (долей) заработной платы, выплаченной этим работникам».

Таким образом, двусторонние и многосторонние договоры являются гибким и актуальным инструментом правового регулирования в рамках межотраслевого взаимодействия различных национальных систем. Договор между Республикой Беларусь и Российской Федерацией «О равных правах граждан» от 25.12.1998 г. является показательным примером реализации такого инструмента, который восполняет пробел Договора о создании ЕАЭС в части гармонизации трудового законодательства договаривающихся государств.

В связи с чем, по мнению Д.К. Бекашева, Д.В. Иванова «в Договоре о ЕАЭС содержится дисбаланс между объемом прав граждан Республики Казахстан, Республики Армения, впоследствии Кыргызской Республики, с одной стороны, и граждан Российской Федерации и Республики Беларусь, с другой стороны» [14], так как двусторонний договор более детально регулирует правоотношения между сторонами по сравнению с международным актом региональной организации.

В заключение необходимо отметить, что реализация вышеуказанных предложений по гармонизации трудового законодательства России и Республики Беларусь будет способствовать обеспечению единых подходов правового регулирования в сфере труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (ред. от 28.12.2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 26. Ст. 2729; 2018. № 1 (ч. I). Ст. 5.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст.

3.

3. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 г. (ред. от 08.05.2015 г.) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: pravo.gov.ru. 16.01.2015; 17.08.2015.

4. Договор между Республикой Беларусь и Российской Федерацией «О равных правах граждан» от 25.12.1998 г. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

5. Постановление № 7 Высшего Государственного Совета Союзного государства «Об итогах реализации Концепции социального развития Союзного государства до 2010 года и Концепции социального развития Союзного государства на 2011–2015 годы». Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://pravo.by> (дата обращения: 25.09.2017).

7. Закон Республики Беларусь от 17 июля 2002 г. № 124-З «Об установлении и порядке повышения размера минимальной заработной платы» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://pravo.by> (дата обращения 25.09.2017).

8. Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, утвержденной постановлением Минтруда Республики Беларусь от 10.04.2000 № 47 // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь: [сайт]. URL: <http://mintrud.gov.by> (дата обращения: 25.09.2017).

9. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 27.12.2004 г. № 1651 «О некоторых вопросах регулирования оплаты труда работников коммерческих организаций» // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь: [сайт]. URL: <http://mintrud.gov.by> (дата обращения: 25.09.2017).

10. Трудовой кодекс Армении // На-

- циональное собрание Армении: [сайт]. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php> (дата обращения: 25.09.2017).
11. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь: [сайт]. URL: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Trudovoj-kodeks-RB.pdf> (дата обращения: 20.09.2017).
12. Трудовой кодекс Республики Казахстан // Параграф-WWW: [сайт]. URL: <http://online.zakon.kz> (дата обращения: 25.09.2017).
13. Трудовой кодекс Кыргызской республики // Параграф-WWW: [сайт]. URL: <http://online.zakon.kz> (дата обращения: 25.09.2017).
14. *Бежашев Д.К., Иванов Д.В.* Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. М.: Проспект, 2013. 392 с.
15. *Лушникова М.В.* Международное трудовое право: понятие, предмет // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3 (21). С. 131–138.
16. *Стукен Т.Ю.* Институты регулирования заработной платы в России и Беларуси // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2013. № 1. С. 95–102.
17. *Шумилов О.В.* Международное трудовое и миграционное право СНГ. М., 2007. 228 с.