

DOI: 10.17803/1729-5920.2020.158.1.160-174

М. Х. Хасенов*

Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов¹

Аннотация. В статье автор исследует правовой механизм социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза на предмет соответствия международным трудовым стандартам. Определен статус ратификации конвенций МОТ в области социального партнерства в государствах — членах ЕАЭС, приведена краткая характеристика международных стандартов при осуществлении права на свободу объединений, института представительства работников и реализации форм социального партнерства. Автор делает вывод, что некоторые подходы к законодательному регулированию коллективных трудовых отношений отличаются от международных стандартов, а в ряде случаев им противоречат. На основе анализа трудового законодательства выявлены пробелы и коллизии в регулировании процедур ведения коллективных переговоров, взаимных консультаций и обмена информацией, а также обеспечения права на свободу объединения и представительства работников в социальном партнерстве. В государствах ЕАЭС отсутствует единообразие в определении и регламентации форм социального партнерства. Законодательство государств ЕАЭС характеризуется разнородностью условий проведения консультаций: в одних странах эта форма социального партнерства реализуется через механизм согласования с представителями работников важнейших решений и актов работодателя (Беларусь, Кыргызстан), в других через механизм учета мнения представительного органа работников (Казахстан, Россия). В Армении механизм консультирования трудовым законодательством не предусмотрен. В национальном законодательстве ряда государств имеются нормы, нарушающие право на свободу объединения. Об этом неоднократно в своих докладах и рекомендациях отмечал Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ. Автором сформулированы рекомендации по совершенствованию законодательной основы социального партнерства в государствах ЕАЭС с целью имплементации международных обязательств. В частности, рекомендовано в законодательстве государств ЕАЭС предусмотреть более системный и четкий механизм регулярного обмена информацией между работниками и работодателем, их представителями как самостоятельной формы социального партнерства.

Ключевые слова: социальный диалог, международные трудовые стандарты, МОТ, социальное партнерство, трудовое законодательство, ЕАЭС, свобода объединения, коллективные переговоры, коллективный договор, консультации, информирование, профсоюз

Для цитирования: 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. — DOI: 10.17803/1729-5920.2020.158.1.160-174.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-18-00517.

© Хасенов М. Х., 2020

* Хасенов Муслим Ханатович, PhD, adjunct assistant professor, Университет КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева, ведущий научный сотрудник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

Коргалжинское ш., д. 8, г. Нур-Султан, Республика Казахстан, 010000

muslimkhasenov@gmail.com

Improving the Legal Framework for Social Partnership in the Eurasian Economic Union States under International Labor Standards²

Muslim Kh. Khasenov, PhD, Adjunct Assistant Professor at M. Narikbayev KAZGUU University, Leading Researcher at the Institute of Legislation and Legal Information of the Republic of Kazakhstan Korgalzhinskoe sh., d. 8, Nur-Sultan, Republic of Kazakhstan, 010000
muslimkhasenov@gmail.com

Abstract. In the paper, the author examines the legal mechanism of social partnership in the States of the Eurasian Economic Union for compliance with international labor standards. The status of ratification of the ILO conventions in the field of social partnership in the EAEU Member States is defined, and a brief description of international standards in the exercise of the right to freedom of association, the institution of employee representation, and the implementation of forms of social partnership is given. The author concludes that some approaches to the legislative regulation of collective labor relations differ from international standards, and in some cases contradict them. Based on the analysis of labor legislation, gaps and conflicts in the regulation of collective bargaining procedures, mutual consultations and exchange of information, as well as ensuring the right to freedom of association and representation of employees in social partnership are identified. There is no uniformity in the definition and regulation of forms of social partnership in the EAEU States. The legislation of the EAEU States is characterized by heterogeneous conditions for conducting consultations: in some countries, this form of social partnership is implemented through the mechanism of coordination of important decisions and acts of the employer (Belarus, Kyrgyzstan) with employees' representatives, in others through the mechanism of taking into account the opinion of the representative body of employees (Kazakhstan, Russia). In Armenia, the labor legislation does not provide for a counselling mechanism. The national legislation of a number of States contains rules that violate the right to freedom of association. The Committee of experts on the application of ILO conventions and recommendations has repeatedly noted this in its reports and recommendations. The author formulates recommendations for improving the legal framework of social partnership in the EAEU States in order to implement international obligations. In particular, it is recommended that the legislation of the EAEU States provide for a more systematic and clear mechanism for regular exchange of information between employees and the employer and their representatives as an independent form of social partnership.

Keywords: social dialogue, international labour standards, ILO, social partnership, labour legislation, EAEU, freedom of association, collective bargaining, collective agreement, consultation, information, trade union.

Cite as: Khasenov MKh. Sovershenstvovanie normativno-pravovoy osnovy sotsialnogo partnerstva v gosudarstvakh Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza s uchetom mezhdunarodnykh trudovykh standartov [Improving the legal framework for social partnership in the Eurasian Economic Union States under international labor standards]. *Lex russica*. 2020;73(1):160-174. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2020.158.1.160-174.

Введение

Социальное партнерство стало одним из ведущих принципов организации социально-экономических систем. Идея терпеливого и настойчивого поиска компромисса между социальными группами, объективно предрасположенными к конфронтации, отражает высокий уровень развития общества³.

Правовые основы социального партнерства имеют наибольшую востребованность и долгую историю именно в сфере социально-трудовых отношений, поскольку строятся на единстве

и борьбе противоположностей — интересов работника и работодателя, при этом противоположности, согласно законам диалектики, не могут существовать друг без друга, что создает благоприятные условия для их поступательного движения к компромиссу.

Как известно, социальное партнерство в сфере труда имеет свои особенности в каждом государстве с учетом исторических, культурных, социально-экономических и политических условий.

Вместе с тем международная практика исходит из необходимости выработки уни-

² The reported study was funded by RFBR according to the research project No. 19-18-00517.

³ Лобачева Е. А. Корпоративный капитализм и эволюция трипартизма : дис. ... канд. полит. наук. СПб., 2011. С. 41.

версальных стандартов регулирования коллективных трудовых отношений. В этой связи актуализация трудового законодательства государств ЕАЭС в соответствии с международными трудовыми стандартами представляет собой важнейшую задачу последовательного развития правового механизма социального партнерства.

1. Международные трудовые стандарты в области социального партнерства и национальное законодательство государств — членов ЕАЭС

Развитие правового механизма социального партнерства в мире осуществлялось во многом благодаря международным трудовым стандартам.

Международные трудовые стандарты, к которым относятся декларации, конвенции и рекомендации МОТ, занимают особое место

в системе правовых актов международного трудового права. Известный правовед И. Я. Киселев охарактеризовал их как «главный результат международно-правового регулирования труда». Акты МОТ носят более конкретный характер, чем базовые источники международного права, принимаемые ООН, их содержание можно охарактеризовать как реальный механизм правовой регламентации важнейших вопросов в сфере труда и занятости⁴.

В соответствии с информационной системой международных трудовых стандартов МОТ (NORMLEX) первая группа стандартов «Свобода объединения, коллективные переговоры и промышленные отношения» и четвертая группа стандартов «Трехсторонние консультации», относящиеся к предмету настоящего исследования, включает 9 конвенций (в том числе 2 основополагающие и 1 приоритетную) и 11 рекомендаций⁵. Перечень конвенций и статус (ратификация) в государствах — членах ЕАЭС приведены в таблице⁶.

Статус ратификации конвенций МОТ в области социального партнерства в государствах — членах ЕАЭС

№	Конвенция	Государство				
		Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Россия
1	Конвенция 1948 г. о свободе ассоциаций и защиты права на организацию (№ 87)	+	+	+	+	+
2	Конвенция 1949 г. о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)	+	+	+	+	+
3	Конвенция 1976 г. о трехсторонних консультациях (международные трудовые стандарты) (№ 144)	+	+	+	+	+
4	Конвенция 1975 г. об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии (№ 141)	—	—	—	—	—

⁴ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, Инфра-М, 2016. С. 64.

⁵ Официальный сайт Международной организации труда. Система NORMLEX. Information System on International Labour Standards. List of instruments by subject and status // URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::> (дата обращения: 01.07.2019).

⁶ Конвенция 1921 г. относительно права на ассоциацию и объединение в сельском хозяйстве (№ 11) и Конвенция 1947 г. о праве на объединение на территориях вне метрополии (№ 84) не приводятся в таблице, поскольку имеют промежуточный (временный) статус.

№	Конвенция	Государство				
		Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Россия
5	Конвенция 1971 г. о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135)	+	—	+	—	+
6	Конвенция 1978 г. о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151)	+	+	—	—	+
7	Конвенция 1981 г. о коллективных переговорах (№ 154)	+	+	—	+	+

Как видно из представленной таблицы, всеми государствами ЕАЭС ратифицированы 2 фундаментальные (№ 87⁷ и № 98⁸) и 1 приоритетная (№ 144) конвенции. Конвенция № 141 не ратифицирована ни одним государством. Наибольшее количество конвенций (6 из 7) ратифицировано Республикой Армения (далее — РА, Армения) и Российской Федерацией (далее — РФ, Россия), наименьшее (4 из 7) — Республикой Казахстан (далее — РК, Казахстан) и Республикой Кыргызстан (далее — КР, Кыргызстан). Республика Беларусь (далее — РБ, Беларусь) ратифицировала 5 из 7 конвенций.

Конституционная основа социального партнерства в указанных государствах полностью соответствует международным стандартам, в первую очередь Международному пакту о гражданских и политических правах 1966 г.,

устанавливающему право на свободу ассоциации как фундаментальное право каждого гражданина (ст. 22), а также Конвенции № 87⁹.

Вместе с тем некоторые подходы к законодательному регулированию отношений в области социального партнерства, норм трудовых кодексов отличаются от международных стандартов, а в ряде случаев им противоречат.

Общепризнанный на международном уровне механизм социального диалога включает все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями правительств, работников и работодателей или диалог представителей работников и работодателей относительно общих интересов в области социально-экономической политики¹⁰.

В понимании МОТ коллективные переговоры, консультации и информирование являются основными формами социального диалога¹¹.

⁷ Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-й сессии конференции МОТ) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ru.htm (дата обращения: 21.07.2019).

⁸ Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm (дата обращения: 21.07.2019).

⁹ Евразийское трудовое право : учебник / под ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М. : Проспект, 2017. С. 215.

¹⁰ Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М. : МОТ, 2014. С. 26.

¹¹ В предмет настоящей статьи не входит анализ терминологических различий между понятиями «социальное партнерство» и «социальный диалог». Условно для целей настоящего исследования данные понятия нами признаются синонимами, хотя, в сущности, понятие «социальное партнерство» гораздо шире, чем «социальный диалог».

Форма социального партнерства, с одной стороны, является способом взаимодействия субъектов социального партнерства, а с другой — способом реализации коллективных трудовых прав¹².

В государствах ЕАЭС отсутствует единообразие в определении и регламентации форм социального партнерства. В Армении формами социального партнерства определены коллективные переговоры в связи с составлением проекта и заключением коллективного договора; взаимные консультации и взаимный обмен информацией (ст. 42 ТК РА¹³).

В Кыргызстане и России к формам социального партнерства отнесены коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и по их заключению; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 26 ТК КР¹⁴ и ст. 27 ТК РФ¹⁵).

В Беларуси и Казахстане отсутствуют законодательно закрепленные формы социального партнерства, механизм информирования не регламентирован, а механизм консультаций сводится к согласованию с профсоюзом ряда решений и локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников (Беларусь); к учету мнения представителей работников при издании актов работодателя и расторжении трудового договора с членами выборных профсоюзных органов (Казахстан).

Другим недостатком законодательной основы социального партнерства является исчерпывающий перечень форм социального партнерства в Армении, Кыргызстане и России,

что противоречит его сущности как способа самоорганизации, когда стороны самостоятельны в выборе способов взаимодействия и не должны быть ограничены законодательными рамками.

Согласны с С. О. Казаковым, что сам перечень форм следует оставить открытым, что будет в большей степени способствовать возникновению и развитию новых форм¹⁶.

Учитывая вышеизложенное, предлагается:

- 1) законодательно закрепить формы социального партнерства в законодательстве Беларуси и Казахстана, а также дополнить перечень форм социального партнерства в Кыргызстане и России взаимным обменом информацией в соответствии с общепризнанным подходом МОТ;
- 2) закрепить возможность использования форм социального партнерства, не предусмотренных законодательством, установив норму о том, что «стороны вправе по своему выбору использовать иные формы социального партнерства, не предусмотренные настоящим кодексом».

2. Реализация права на свободу объединений в государствах ЕАЭС

Право на свободу объединений установлено Международными пактами о гражданских и политических правах, об экономических и социальных правах 1966 г., детально раскрыто Конвенцией № 87 и Конвенцией № 98.

Кроме того, право на свободу объединения провозглашено Всеобщей декларацией прав человека 1948 г., Филадельфийской декларацией МОТ 1944 г. и Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.

В конвенциях МОТ свобода объединения понимается широко и включает не только

¹² Казаков С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии : сравнительно-правовой анализ. М. : Проспект, 2017. С. 25—26.

¹³ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № ЗР-124 // Официальный сайт Парламента Республики Армения. URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus> (дата обращения: 03.07.2019).

¹⁴ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106 // Официальный сайт Министерства юстиции Кыргызской Республики. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1505> (дата обращения: 03.07.2019).

¹⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Официальный сайт СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 03.07.2019).

¹⁶ Казаков С. О. Указ. соч. С. 33.

собственно право на создание профсоюзов и объединений работодателей, но и право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров; защиту от дискриминации в связи с реализацией свободы объединения; информирование и проведение консультаций; разрешение трудовых споров экономического характера (споров об интересах)¹⁷.

Во всех государствах ЕАЭС право на объединение, включая профессиональные союзы, и право на забастовку являются общепринятыми конституционными нормами, что соответствует Конвенции № 87 и Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда¹⁸.

Вместе с тем в национальном законодательстве ряда государств ЕАЭС имеются нормы, нарушающие право на свободу объединения. Об этом неоднократно в своих докладах и рекомендациях отмечал Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ.

Комитетом по свободе объединения МОТ неоднократно были инициированы дела по жалобам на нарушения права на свободу объединения¹⁹: в отношении Беларуси — 3 дела (в 1995, 1996 и 2000 гг.), в отношении Казахстана — 4 дела (в 1994, 1995, 2002 и 2017 гг.), России — 19 дел (с 1992 до 2018 г.).

Кроме того, один из 13 случаев создания Комиссии по расследованию МОТ относится к нашему региону. Комиссия по расследованию была создана в 2003 г. для расследования нарушений свободы объединения в Беларуси, после того как в течение трех лет Правительство Беларуси не выполняло рекомендации, утвержденные Административным советом МОТ по итогам рассмотрения жалобы белорусских профсоюзов в Комитете по свободе объединения МОТ (дело № 2090)²⁰.

2.1. В соответствии со ст. 2 Конвенции № 87, работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по сво-

ему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. Данная гарантия предполагает отсутствие разрешительного порядка и каких-либо препятствий для создания организаций работников и работодателей.

Законодательство Армении и Казахстана содержит повышенные количественные ограничения в виде минимального количества граждан-учредителей для создания профсоюза. Согласно ст. 4 Закона РА «О профессиональных союзах», для создания профессиональной организации необходимо решение учредительного собрания (конференции, съезда), созванного по инициативе не менее 3 работников-учредителей. В соответствии со ст. 8 Закона РК «О профессиональных союзах»²¹, профсоюз создается по инициативе группы граждан РК не менее 10 человек, связанных общностью их профессиональных и производственных интересов, созывающих учредительный съезд (конференцию, собрание), на котором утверждается устав и формируются профсоюзные органы.

При этом в Казахстане работодатели вправе создавать объединения юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей в форме ассоциации (союза) без каких-либо количественных ограничений (минимум 2 учредителя согласно ст. 20 Закона РК «О некоммерческих организациях»). Приведенное отличие в юридических возможностях объединений работников и работодателей, помимо права на объединение, нарушает конституционный принцип равенства перед законом.

Другим противоречием является требование о государственной регистрации профсоюза в качестве юридического лица как обязательное условие для профсоюзной деятельности, установленное в законодательстве Армении и Беларуси. Государственная регистрация представляет собой разрешительный порядок создания организации, поскольку предполагает

¹⁷ Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты : монография / Е. С. Герасимова, Ю. Е. Островская, П. В. Бизюков ; под ред. Е. С. Герасимовой, Ю. Е. Островской. М. : Центр социально-трудовых прав, 2018. С. 16.

¹⁸ Евразийское трудовое право. С. 216.

¹⁹ Freedom of association cases // URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20030::FIND:NO::> (дата обращения: 05.08.2019).

²⁰ Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты. С. 21.

²¹ Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 г. № 211-V ЗРК «О профессиональных союзах» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211> (дата обращения: 21.07.2019).

возможность отказа в регистрации при несоответствии документов установленным требованиям.

В Армении правоспособность профессионального союза возникает с момента его государственной регистрации (ст. 10 Закона РА «О профессиональных союзах»²²). В Беларуси профсоюзы (объединения профсоюзов) определяются в качестве юридических лиц (ст. 2 Закона РБ «О профессиональных союзах»²³).

По законодательству Казахстана, Кыргызстана и России профсоюзы могут функционировать как в форме юридических лиц, так и без их регистрации в качестве юридических лиц.

В Казахстане правоспособность профсоюза как юридического лица возникает с момента государственной регистрации. Первичная организация профсоюза является структурным подразделением локального или отраслевого профсоюза без образования юридического лица и полномочным представителем работников в социальном партнерстве на уровне организации (ст. 8 и 15 Закона РК «О профессиональных союзах»). В Кыргызстане правоспособность профсоюзов, их объединений как юридического лица возникает с момента их государственной регистрации (ст. 3 Закона КР «О профессиональных союзах»). Статья 8 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» наделяет профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации правом не регистрироваться — в этом случае они не приобретают прав юридического лица. Кроме того, Федеральный орган государственной регистрации, его территориальные органы в субъектах РФ, уполномоченный регистрирующий орган не вправе отказывать в регистрации профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

В этой связи предлагается привести законодательство государств ЕАЭС в соответствие со ст. 2 Конвенции № 87, исключив требования о минимальном количестве граждан-учредите-

лей для создания профсоюза (Армения и Казахстан), требования о государственной регистрации профсоюза в качестве юридического лица как об обязательном условии для профсоюзной деятельности (Армения и Беларусь), наделив профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации правом не регистрироваться (опыт России).

2.2. Статья 3 Конвенции № 87 наделяет организации работников и работодателей правом вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Статья 4 запрещает роспуск или временное запрещение в административном порядке организаций работников и работодателей.

Данные гарантии предполагают запрет на установление требований к уставам организаций работников и работодателей. Как указывает МОТ, законодательные положения, детально регулирующие внутреннюю деятельность организаций трудящихся и работодателей, содержат серьезную опасность вмешательства со стороны государственных властей. Уставы и положения не должны быть предметом предварительного утверждения у государственных властей²⁴. Государственные органы не могут отказывать профсоюзам в регистрации, ссылаясь на несовершенство устава.

Однако, как показал анализ законодательства, в Армении (ст. 9 Закона), Казахстане (ст. 9 Закона), России (ст. 7 Закона) установлены обязательные требования к содержанию устава профсоюза (объединения, ассоциации), тем самым допускается вмешательство государственных органов в внутривидовую профсоюзную деятельность. Кроме того, в Армении (ст. 8 Закона) установлены обязательные требования к структуре управления профсоюзами в виде опреде-

²² Закон Республики Армения от 31 декабря 2000 г. № ЗР-135 «О профессиональных союзах» // Информационно-правовая система Армении. URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=63105> (дата обращения: 21.07.2019).

²³ Закон Республики Беларусь № 1605-XII от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» // Официальный сайт Министерства юстиции Республики Беларусь. URL: <https://minjust.gov.by/upload/iblock/25b/zakon-respubliki-belarus-o-professionalnykh-soyuzakh.docx> (дата обращения: 21.07.2019).

²⁴ Свобода объединения : сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда. 5-е изд. Женева : МБТ, 2016. С. 85—86.

ления исключительной компетенции высшего органа — собрания (конференции, съезда).

В Казахстане с принятием в 2014 г. нового Закона РК «О профессиональных союзах» установлена обязанность профсоюзов в течение одного года со дня введения в действие Закона внести изменения в учредительные документы и организационные структуры в соответствии с требованиями Закона (ст. 33). При несоблюдении данных требований профсоюзы ликвидируются в судебном порядке по обращению местных исполнительных органов областей, городов республиканского значения, столицы на основании сведений органов юстиции.

На практике данная норма была реализована — ликвидирован ряд профсоюзов, включая Конфедерацию независимых профсоюзов Казахстана. В течение 7 месяцев 2014 г. 22 отраслевых профсоюза в разных городах страны, входящих в состав Конфедерации свободных профсоюзов Казахстана (КСПК), получили свыше 30 отказов в регистрации и перерегистрации²⁵. Кроме того, в 2015 г. было отказано в государственной регистрации республиканскому объединению Конфедерация свободных профсоюзов Республики Казахстан²⁶.

В соответствии с позицией МОТ, положение закона, дающее правительству право в определенных случаях не давать разрешение на создание профсоюза в течение трех месяцев после даты регистрации устава, противоречит основному принципу, согласно которому работодатели и трудящиеся должны иметь право создавать организации по своему выбору без предварительного разрешения²⁷.

В этой связи предлагается привести законодательство государств ЕАЭС в соответствие со ст. 3 и 4 Конвенции № 87, исключив обязательные требования к уставу профсоюза (объединения, ассоциации) (Армения, Казахстан, Россия), обязательные требования к структуре управления профсоюзами (Армения), нормы о ликвидации профсоюза в связи с содержанием учредительных документов (Казахстан), в полной мере

обеспечив право вырабатывать свои уставы и организовывать свою деятельность.

2.3. Согласно ст. 5 Конвенции № 87, организации работников и работодателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации работников и работодателей.

Вместе с тем в Казахстане для каждого профсоюза или объединения профсоюзов установлено обязательное требование входить в состав вышестоящего объединения профсоюзов (обязательная ассоциированность профсоюзов).

В частности, ст. 12 Закона предписывает территориальному объединению профсоюзов на уровне области, города республиканского значения и столицы входить в состав республиканского объединения профсоюзов в качестве членской организации. Аналогичное требование установлено для территориального объединения профсоюзов на уровне района, города входить в состав соответствующего территориального объединения профсоюзов на уровне области, города республиканского значения и столицы в качестве членской организации. Статья 13 Закона обязывает отраслевой профсоюз входить в состав республиканского объединения профсоюзов в качестве членской организации. В свою очередь, локальный профсоюз должен входить в состав отраслевого профсоюза в качестве членской организации (ст. 14 Закона).

Как справедливо отмечается в науке, действующий закон может привести к монополизации системы профсоюзов и служить интересам одной структуры — прогосударственной Федерации профсоюзов²⁸.

Учитывая фундаментальное противоречие действующего Закона РК «О профессиональных союзах» международно-правовым нормам и стандартам в сфере труда, предлагается исключить обязательное вхождение территориального объединения профсоюзов и отрас-

²⁵ Информационно-правовой портал zakon.kz. URL: <https://www.zakon.kz/4752887-nezavisimye-profsojuzy-kazakhstan.html> (дата обращения: 16.07.2019).

²⁶ Официальный сайт Казахстанского Международного бюро по правам человека и соблюдению законности. URL: https://bureau.kz/novosti/iz_drugikh_istochnikov/nezavisimye_profsojuzy_kazakhstan_pod_ugrozoi/ (дата обращения: 16.07.2019).

²⁷ Свобода объединения : сборник решений ... С. 86.

²⁸ Нурғалиева Е. Н. Роль казахстанских профсоюзов в обеспечении социальной стабильности в обществе // Материалы международной научно-практической конференции «За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России». Екатеринбург, 2015. С. 116—118.

левого профсоюза в состав республиканского объединения профсоюзов, нижестоящего территориального объединения профсоюзов вышестоящий, а также локального профсоюза в состав отраслевого профсоюза в качестве членской организации.

3. Представительство работников в социальном партнерстве

Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях²⁹ (далее — Конвенция № 135) гарантирует защиту прав представителей работников на предприятии.

В зависимости от предмета, уровней, процедур и форм социального диалога МОТ использует несколько различных терминов для обозначения представителей сторон социального партнерства. Термин «представители» чаще всего используется по отношению к локальному уровню. Термин «организации работников» используется для обозначения представительных органов работников, как правило относящихся к одной отрасли³⁰.

Статья 3 Конвенции № 135 относит к представителям работников лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то:

- a) представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов;
- b) выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исклю-

чительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.

В соответствии со ст. 5 Конвенции № 135, когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Таким образом, Конвенция № 135 исходит из приоритета профсоюзной формы представительства работников и регулирует вопрос сосуществования в одном предприятии профсоюза и других представителей работников, не являющихся членами профсоюза.

В государствах ЕАЭС представлены две модели представительства работников: модель профсоюзного представительства в Армении, где не предусмотрено представительство интересов работников выборными представителями, а допускается только профессиональными союзами, а при их отсутствии — соответствующим отраслевым или территориальным профессиональным союзом (ст. 23 ТК РА); модель «смешанного» представительства работников в Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России, где допускается представительство работников как профсоюзами, так и выборными представителями.

В Казахстане интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом РК «О профессиональных союзах», а при их отсутствии — выборные представители (ст. 20 ТК РК³¹), что соответствует положениям Конвенции № 135³².

²⁹ Конвенция № 135 МОТ о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (принята в г. Женеве 23 июня 1971 г. на 56-й сессии Генеральной конференции МОТ) // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/normativeinstrument/wcms_c135_ru.htm (дата обращения: 26.07.2019).

³⁰ Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2018. С. 647.

³¹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414> (дата обращения: 26.07.2019).

³² Письмо Группы технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии Министерству труда и социальной защиты населения Республики Казахстан № 424 от 30 июля 2018 г.

Вместе с тем в законодательстве Беларуси, Кыргызстана и России имеются несоответствия Конвенции № 135, поскольку не учитывается ситуация, когда наличие выборных представителей может быть использовано для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов.

В Беларуси представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства (ст. 354 ТК РБ³³).

В Кыргызстане представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК КР, при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники вправе на договорных условиях поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 29, 31 ТК КР).

Аналогичное правило установлено в России: в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из них не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст. 31 ТК РФ).

Комитет по свободе объединения МОТ неоднократно направлял рекомендации в адрес России, чтобы право представлять трудящихся было предоставлено другим представительным органам лишь в случае, когда на предприятии нет профсоюза.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций неоднократно отмечал, что коллективные переговоры между работодателем и работниками в обход профсоюзных

организаций, при их наличии, может негативно повлиять на принцип содействия и поощрения переговоров между работодателями и организациями работников, привести к нарушению принципа содействия коллективным переговорам, установленного в Конвенции.

В этой связи рекомендуется привести законодательство Беларуси, Кыргызстана и России в соответствие с Конвенцией № 135, обеспечив делегирование права представлять интересы работников в коллективных переговорах другим представителям лишь в случае отсутствия в организации профсоюза, а также при наличии в организации профессионального союза запретить ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза.

Другим противоречием международным стандартам является ограничение форм и уровней профсоюзного представительства. Это связано с установлением исчерпывающих перечней форм и уровней профсоюзов и их объединений.

Так, в Казахстане профсоюзы могут создаваться только по производственно-отраслевому принципу, при этом де-юре могут существовать только первичные организации, локальные профсоюзы, отраслевые профсоюзы, территориальные и республиканские объединения профсоюзов.

Очевидно, что законодатель не может ограничивать стремление людей объединяться только лишь в рамках производственно-отраслевого принципа и указанных четырех форм. Ограничивать принципы объединения людей в профсоюзные организации, лимитируя их формы, никак нельзя. Согласно международным нормам, профсоюзы имеют право объединяться по принципу принадлежности к профессии, роду деятельности, принадлежности к отрасли, территории и т.д. И внутренняя структура должна определяться самими работниками.

В этой связи считаем необходимым полный пересмотр концепции профсоюзного представительства в Казахстане в соответствии с международными принципами и нормами, включая исключение ограничения в виде производственно-отраслевого принципа для создания профсоюза.

³³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 // Информационно-поисковая система «Эталон-online». URL: <http://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296> (дата обращения: 26.07.2019).

4. Коллективные переговоры как форма социального партнерства

Право на коллективные переговоры гарантируется Конвенцией 1949 г. о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98) и Конвенцией 1981 г. о коллективных переговорах (№ 154).

Согласно ст. 2 Конвенции № 154, термин «коллективные переговоры» означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны и одной или несколькими организациями работников — с другой в целях:

- а) определения условий труда и занятости; и/или
- б) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
- в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Конвенция № 154 закрепляет определение коллективных переговоров на двусторонней основе, не предусматривая участия государства в них в качестве одной из сторон. Однако другие официальные документы МОТ допускают и ориентируют государства содействовать трипартизму и социальному диалогу во всех его формах, включая трехсторонние коллективные переговоры³⁴.

Во всех государствах ЕАЭС право на коллективные переговоры предусматривается в трудовых кодексах. Вместе с тем в законодательстве имеются противоречия международным трудовым стандартам.

Критерии несоответствия международным стандартам в области коллективных переговоров исчерпывающе определены и обоснованы в монографии «Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации» на примере законодательства РФ³⁵.

Авторы монографии выделяют пять аспектов коллективных переговоров, подлежащих гармонизации с международными стандартами:

- понятие коллективных переговоров;
- вопросы, по которым проводятся коллективные переговоры;

- право самостоятельно определять свою структуру и выбирать представителя при ведении коллективных переговоров;
- уровень ведения коллективных переговоров;
- сфера действия и распространение коллективных договоров и соглашений.

4.1. Понятие коллективных переговоров и вопросы, по которым проводятся коллективные переговоры

Законодательство ограничивает понятие «коллективные переговоры», сводя его к переговорам по заключению коллективных договоров. В Армении одной из форм социального партнерства определено проведение коллективных переговоров в связи с составлением проекта и заключением коллективного договора (ст. 42 ТК РА); в Кыргызстане и России — коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению (ст. 26 ТК КР и ст. 27 ТК РФ); в Беларуси предусмотрено право сторон коллективных трудовых отношений участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора (ст. 356 ТК РБ); в Казахстане различается право на ведение переговоров по подготовке соглашений и коллективные переговоры по заключению коллективного договора (ст. 149 и ст. 156 ТК РК).

Как видно из приведенного перечня, в государствах ЕАЭС право на коллективные переговоры законодательно регулируется только при подготовке и заключении коллективных договоров и соглашений, по иным вопросам коллективные переговоры не предусмотрены. Такая узкая трактовка понятия «коллективные переговоры» не соответствует международным стандартам и ограничивает право сторон вести переговоры по иным социально-трудовым вопросам.

Согласны с позицией авторов монографии, что нет никакой необходимости ограничивать возможности сторон по ведению переговоров только лишь заключением и изменением коллективных договоров и соглашений. Стороны должны иметь возможность сами решать,

³⁴ Актуальные проблемы трудового права. С. 642.

³⁵ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. С. 96—104.

в каких случаях и с какой целью они вступают в переговоры³⁶.

В этой связи обоснована необходимость исключения ограничения предмета коллективных переговоров и установление возможности вести переговоры в установленном порядке по любым социально-трудовым вопросам.

4.2. Право самостоятельно определять свою структуру и выбирать представителя при ведении коллективных переговоров

Статья 3 Конвенции № 154 гласит: когда в соответствии с п. 1 настоящей статьи термин «коллективные переговоры» распространяется также на переговоры с представителями работников, указанными в этом пункте, при необходимости должны приниматься соответствующие меры для обеспечения того, чтобы присутствие этих представителей не могло ослабить позиции заинтересованных организаций работников.

Право на ведение коллективных переговоров должно признаваться вне зависимости от правовой формы организаций работников.

Вместе с тем в национальном законодательстве государств ЕАЭС установлены ограничения на круг организаций работников, наделенных правом на ведение коллективных переговоров на уровне предприятия.

В Армении стороной коллективного договора организации являются коллектив работников организации в лице действующего в организации профессионального союза (ст. 56 ТК РА); в Беларуси — работники организации в лице профессиональных союзов и иных представительных органов работников (ст. 354 и 363 ТК РБ); в Казахстане — работники в лице органов профессиональных союзов, а при их отсутствии — в лице выборных представителей (ст. 20 и 156 ТК РК); в Кыргызстане и России интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК КР и ст. 29, 30, 37 ТК РФ).

Ограничение права объединений профсоюзов на ведение коллективных переговоров на уровне организации является нарушением

международных обязательств государств ЕАЭС, вытекающих из ратификации конвенций и членства в МОТ.

В этой связи считаем необходимым наделить объединения профсоюзов правом вести коллективные переговоры на локальном уровне и заключать коллективные договоры.

4.3. Уровень ведения коллективных переговоров

Согласно ст. 5 Конвенции № 154, меры, предусмотренные в п. 1 данной статьи, направлены на то, чтобы проведению коллективных переговоров не препятствовало отсутствие регулирующих их правил или неполный или несоответствующий характер этих правил.

В законодательстве государств ЕАЭС установлен исчерпывающий перечень уровней социального партнерства, в рамках которых возможно ведение коллективных переговоров: республиканский (федеральный), отраслевой, территориальный и локальный уровни (ст. 41 ТК РА, ст. 356 ТК РБ, ст. 147 ТК РК, ст. 25 ТК РК, ст. 26 ТК РФ), кроме того, в России также предусмотрены региональный и межрегиональный уровни.

Вместе с тем ни в одном государстве в системе социального партнерства не указан уровень профессии. В Беларуси внутри одной статьи имеется коллизия: соглашение определяется как нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории, но здесь же установлено, что соглашения заключаются на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях (ст. 358 ТК РБ). Уровень профессий упомянут в дефиниции соглашения, но возможность заключать соглашения на уровне профессии не предусмотрена.

Рекомендации по обеспечению возможности вести коллективные переговоры на уровне отдельных профессий в законодательстве и на практике, заключать профессиональные соглашения неоднократно направлялись Комитетом по свободе объединения МОТ в отношении России³⁷.

Как справедливо отмечается учеными, профсоюзы, которые объединяют работников отдельной профессии (например, моряков, пилотов, авиадиспетчеров, независимо от того,

³⁶ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. С. 97.

³⁷ Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты. С. 38.

в какой организации они работают), фактически оказываются не в состоянии вести коллективные переговоры с работодателями, поскольку это противоречит заложенной структуре социального партнерства³⁸.

В этой связи обоснована необходимость дополнить систему социального партнерства уровнем профессии для обеспечения охвата коллективно-договорным регулированием профсоюзные организации, созданные по профессиональному признаку.

5. Информирование как форма социального партнерства

Как справедливо отмечается в науке, обмен информацией представляет собой минимальный уровень социального диалога, предполагающий минимальный уровень доверия между сторонами. Это наиболее простой способ взаимодействия между сторонами и одновременно отправная точка для проведения дальнейших консультаций и переговоров. Обмен информацией способен помочь сторонам услышать друг друга, подготовить почву для консультаций и переговоров³⁹. Обмен информацией является важным условием успешной реализации любой другой формы социального диалога⁴⁰.

Обмен информацией как форма социального диалога наиболее подробно регламентируется Рекомендацией МОТ № 129⁴¹, при этом основное внимание уделяется предоставлению работодателем и администрацией предприятия информации работникам. Как отмечает С. А. Егоров, особенность применяемого в рассматриваемой Рекомендации МОТ подхода проявляется в том, что обязанность предоставления информации социальному партнеру является двусторонней, т.е. не только работники вправе запрашивать у работодателя необходимую информацию, но и работодатель вправе получать необходимую информацию у работников или их представителей⁴².

Позиция МОТ состоит в том, что работники вправе получать всю информацию, затрагивающую их интересы, кроме той, предоставление

которой может причинить вред работодателю. Соответственно и работодатель не вправе запрашивать у работников информацию, предоставление которой может нанести им вред или будет являться нарушением их прав либо посягать на их законные интересы.

Можно сделать вывод, что информирование является первичной формой социального партнерства и важнейшим условием для реализации коллективных трудовых прав.

Несмотря на важность данной формы социального партнерства, во всех государствах ЕАЭС, кроме Армении, взаимный обмен информацией (информирование) не определен в качестве формы социального партнерства, а во всех государствах ЕАЭС механизм информирования не регламентирован. В России получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, отнесено к форме участия работников в управлении организацией, которая, в свою очередь, относится к форме социального партнерства (ст. 53 ТК РФ).

Учитывая изложенное, рекомендуется в законодательстве государств ЕАЭС предусмотреть более системный и четкий механизм регулярного обмена информацией между работниками и работодателем, их представителями как самостоятельной формы социального партнерства, а также установить критерий, согласно которому предоставление информации не должно причинять вред, являться нарушением их прав или посягать на законные интересы сторон трудовых отношений.

6. Проведение взаимных консультаций

Консультации предполагают, что стороны совместно обсуждают вопросы, обмениваются по ним мнениями, дают возможность другой стороне ответить на поставленные вопросы и прислушиваются к этим ответам. Высказанное в ходе консультаций мнение может быть учтено другой стороной, однако стороны не связаны соответствующими обязательствами. Консультации могут помочь налаживанию отношений

³⁸ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. С. 99.

³⁹ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. С. 93.

⁴⁰ Актуальные проблемы трудового права. С. 643.

⁴¹ Рекомендация № 129 МОТ «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (принята в г. Женеве 28.06.1967 на 51-й сессии Генеральной конференции МОТ).

⁴² Казаков С. О. Указ. соч. С. 29.

между сторонами, стать шагом на пути к началу ведения переговоров⁴³.

Отличие консультаций от переговоров состоит в том, что консультации не предполагают обязательной выработки сторонами совместного решения. Более сильная сторона (работодатель, представители работодателя (работодателей), государственный орган) обязана провести консультации с противоположной стороной, но окончательное решение принимает самостоятельно⁴⁴. Наиболее подробно актами МОТ регламентируются трехсторонние консультации для содействия применению международных трудовых норм и национальным мероприятиям, касающимся деятельности Международной организации труда⁴⁵.

В законодательстве государств ЕАЭС разновидностями консультаций являются согласование представителями работников решений (актов) работодателя и учет мотивированного мнения представителей работников.

В Армении установлена обязанность работодателя консультироваться с представителями работников при принятии решений, влияющих на правовое положение работников, а в предусмотренных Трудовым кодексом случаях получать их согласие (ст. 26 ТК РА). Однако в Трудовом кодексе такие случаи не определены.

В Беларуси механизм консультаций включает согласование с профсоюзом решений по вопросам рабочего времени и времени отдыха; при принятии локальных нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические права работников; расторжении трудового договора с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов, и предварительное уведомление при расторжении трудового договора с работниками, избранными в состав профсоюзных органов.

В Казахстане консультации сводятся к учету мнения представителей работников при издании актов работодателя, расторжении трудового договора с членами выборных профсоюзных органов.

В Кыргызстане в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии ло-

кальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит согласование с представительным органом работников (ст. 35 ТК КР). Кроме того, установлен обязательный порядок согласования соответствующим вышестоящим представительным органом работников увольнения по инициативе работодателя членов представительных органов работников, кроме случаев ликвидации организации (ст. 35, 84 ТК КР); принятия специальных мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 78 ТК КР); решений по вопросам рабочего времени и времени отдыха (ст. 94, 104 ТК КР); утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 144 ТК КР), а также по другим вопросам.

В России предусмотрена необходимость учета мнения представительного органа работников при принятии работодателем локального нормативного акта, регламентирующего порядок проведения аттестации (ст. 81 ТК РФ), установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ), утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ), расторжении трудового договора и в других случаях.

Таким образом, законодательство государств ЕАЭС характеризуется разнородностью условий проведения консультаций: в одних странах эта форма социального партнерства реализуется через механизм согласования с представителями работников важнейших решений и актов работодателя (Беларусь, Кыргызстан), в других — через механизм учета мнения представительного органа работников (Казахстан, Россия). В Армении механизм консультирования трудовым законодательством не предусмотрен.

В этой связи предлагается гармонизировать общие подходы к правовому обеспечению консультаций в социальном партнерстве с международными стандартами и лучшими практиками.

Заключение

Исследовав нормативно-правовую основу регулирования коллективных трудовых отношений

⁴³ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. С. 93.

⁴⁴ Казаков С. О. Указ. соч. С. 28.

⁴⁵ Рекомендация № 113 МОТ «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» (принята в г. Женеве 20.06.1960 на 44-й сессии Генеральной конференции МОТ).

в государствах ЕАЭС на примере основных форм социального партнерства и реализации права на свободу объединения, можно сделать следующие выводы.

В трудовом законодательстве государств ЕАЭС имеются пробелы и коллизии с международными трудовыми стандартами в регулировании процедур ведения коллективных переговоров и обмена информацией. Более того, установлены нарушения права на свободу

объединения и международных обязательств, регулирующих правовой статус представителей работников в социальном партнерстве.

Совершенствование правового механизма социального партнерства на основе международных стандартов МОТ является важнейшей задачей, которая стоит перед государствами ЕАЭС и может быть решена в рамках формирования единого рынка труда.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2018. — 688 с.
2. Евразийское трудовое право : учебник / под ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. — М. : Проспект, 2017. — 496 с.
3. Казаков С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии : сравнительно-правовой анализ. — М. : Проспект, 2017. — 288 с.
4. Лобачева Е. А. Корпоративный капитализм и эволюция трипартизма : дис. ... канд. полит. наук. — СПб., 2011. — 149 с.
5. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М. : Норма, Инфра-М, 2016. — 256 с.
6. Национальный трехсторонний социальный диалог : руководство МОТ по эффективному управлению / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М. : МОТ, 2014. — 299 с.
7. Нургалиева Е. Н. Роль казахстанских профсоюзов в обеспечении социальной стабильности в обществе // Материалы международной научно-практической конференции «За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России». — Екатеринбург, 2015. — С. 116—118.
8. Свобода объединения в современной России: практика, проблемы, опыт защиты : монография / Е. С. Герасимова, Ю. Е. Островская, П. В. Бизюков ; под ред. Е. С. Герасимовой, Ю. Е. Островской — М. : Центр социально-трудовых прав, 2018. — 148 с.
9. Свобода объединения : сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов / Международное бюро труда. — 5-е изд. — Женева : МБТ, 2016. — 300 с.

Материал поступил в редакцию 6 августа 2019 г.

REFERENCES

1. Lyutov NL (ed.). *Aktualnye problemy trudovogo prava: uchebnik dlya magistrrov* [Current problems of labor law : a textbook for a Master degree students]. Moscow: Prospekt; 2018. (In Russ.).
2. Lushnikova MV, Ramankulov KS, Tomashevskiy KL (eds.). *Evraziyskoe trudovoe pravo: uchebnik* [Eurasian labor law: A textbook]. Moscow: Prospekt; 2017. (In Russ.).
3. Kazakov SO. *Osnovnye formy sotsialnogo partnerstva v Rossii i Germanii: sravnitelno-pravovoy analiz* [Basic forms of social partnership in Russia and Germany: Comparative legal analysis. Moscow: Prospekt, 2017. (In Russ.).
4. Lobacheva EA. *Korporativnyy kapitalizm i evolyutsiya tripartizma: dis. ... kand. polit. nauk* [Corporate capitalism and the evolution of tripartism: Candidate degree thesis (political sciences)]. St. Petersburg; 2011. (In Russ.).
5. Golovina SYu, Lyutov NL (eds.). *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinatsii: monografiya* [International labor standards and Russian labor law: prospects for coordination: monograph]. Moscow: Norma, Infra-M Publ.; 2016. (In Russ.).

6. *Natsionalnyy trekhstoronniy sotsialnyy dialog: rukovodstvo MOT po effektivnomu upravleniyu* [National tripartite social dialogue: ILO guide to good governance]. Gruppya tekhnicheskoy podderzhki po voprosam dostoyngo truda i byuro MOT dlya stran Vostochnoy Evropy i Tsentralnoy Azii [Decent work technical support group and ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia]. Moscow: ILO; 2014. (In Russ.).
7. Nurgalieva EN. Rol kazakhstanskikh profsoyuzov v obespechenii sotsialnoy stabilnosti v obshchestve [The role of Kazakhstan's trade unions in ensuring social stability in society]. In: *Materialy Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii "Za prava trudyashchikhsya. K 110-letiyu profsoyuznogo dvizheniya v Rossii"* [Proceedings of the International Scientific and Practical Conference "For the Rights of Workers. For the 110th Anniversary of the Trade Union Movement in Russia"]. Ekaterinburg; 2015. p.116-118. (In Russ.).
8. Gerasimova ES, Ostrovskaya YuE, Bizyukov PV. *Svoboda obedineniya v sovremennoy Rossii: praktika, problemy, opyt zashchity: monografiya* [Freedom of association in modern Russia: practice, problems, experience of protection: monograph]. Gerasimova ES, Ostrovskaya YuE (eds.). Moscow: Tsentr sotsialno-trudovoykh prav Publ.; 2018. (In Russ.).
9. *Svoboda obedineniya: sbornik resheniy, prinyatykh Komitetom po svobode obedineniya administrativnogo soveta MOT, i vyrabotannykh im printsipov* [Freedom of association: Collection of decisions adopted by the Committee on freedom of association of the ILO Administrative Council and its principles]. Mezhdunarodnoe byuro truda [International labour office]. 5th ed. Geneva: MBT; 2016. (In Russ.).