

Проблемы конституционализации трудового законодательства в государствах — членах Евразийского экономического союза

Томашевский К.Л.,

кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового и хозяйственного права,
ведущий научный сотрудник Центра трудового права
Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси
«Международный университет «МИТСО»
E-mail: k_tomashevski@tut.by

Аннотация. В статье с опорой на научные разработки ученых в области конституционного и трудового права анализируется и определяется понятие «конституционализация трудового законодательства». Автор проводит сравнительный анализ как части терминологии национального законодательства государств — членов Евразийского экономического союза (в отношении категорий «трудовое законодательство», «законодательство о труде»), так и конституционных норм, имеющих отношение к отрасли трудового права, выявляет между ними общее и особенное. На основе сопоставления конституционных положений и норм национального законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России показаны определенные отступления от конституционных и одновременно общепризнанных принципов международного права в сфере труда, в частности, принципов запрета принудительного труда, свободы объединения, а также права на забастовку.

Ключевые слова: конституция, законодательство, право, трудовое право, работники, принцип, трудовой кодекс, нормативный правовой акт.

Проблема конституционализации трудового законодательства является достаточно новой и слабо исследованной в науке трудового права. О ней упоминалось лишь в отдельных публикациях английских ученых Отто Кан-Фройнда¹, Джуды Фьюджа², белорусского ученого-конституционалиста Г.А. Василевича³. О конституционализации частного права в России писал Г.А. Гаджиев⁴, о конституционализации социально-экономического развития российской государственности — Н.С. Бондарь⁵.

26–28 ноября 2013 г. в рамках III Московской юридической недели была проведена XIV Ежегодная международная научно-практическая конференция юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Международная научно-практическая конференция «Кутафинские чтения» МГЮУ им. О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы», приуроченная к 20-летию Конституции России 1993 г., по итогам которой был

издан сборник материалов «Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы»⁶, внесший значительный вклад в разработку данной проблематики.

Применительно к сложному понятию «конституционализация трудового законодательства» первоначально следует уяснить два исходных понятия и соотношение между ними: конституция и трудовое законодательство.

В юридической литературе конституция рассматривается как «центр правовой системы»⁷, «ядро источников конституционного права»⁸. Более высокую юридическую силу Конституции и конституционных законов в сравнении с обыкновенными законами подчеркивал еще в начале XX в. немецкий ученый Г. Еллинек⁹, что сейчас стало аксиомой в правовой науке и законодательской деятельности многих государств мира.

Конституция, как известно, представляет собой закон, имеющий высшую юридическую силу и закрепляющий основополагающие принципы

¹ Khan-Freund O. The Impact of Constitutions on Labour Law // The Cambridge Law Journal. 1976. Vol. 35. Issue 2. P. 240–271.

² Fudge J. Constitutionalising Labour Rights In Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining and Strikes // Current Legal Problems. 2015. Volume 68. Issue 1. P. 1–39.

³ Василевич Г.А. Конституционализация трудового законодательства и практики его применения: успехи и проблемы // Пром.-торговое право. 2005. № 6. С. 7–15.

⁴ Гаджиев Г.А. Конституционные принципы рыночной экономики (развитие основ гражданского права в решениях Конституционного Суда Российской Федерации). М., 2002.

⁵ Бондарь Н.С. Конституционализация социально-экономического развития российской государственности (в контексте решений Конституционного Суда РФ). М., 2006.

⁶ Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной междунар. науч.-практ. конф. юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Междунар. науч.-практ. конф. «Кутафинские чтения» МГЮУ им. О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» / под общ. ред. А.М. Куренного, О.А. Шевченко. М.: Проспект, 2013.

⁷ Тихомиров Ю.А. Теория закона. М.: Наука, 1982. С. 78.

⁸ Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2002.

⁹ Еллинек Г. Конституция, ихъ история и значеніе въ современномъ праве. СПб., 1905. С. 45.

и нормы правового регулирования важнейших общественных отношений. Подобное определение мы находим в ст. 2 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь». Близкую по формулировке дефиницию закрепил и кыргызский законодатель:

«Конституция — нормативный правовой акт, имеющий высшую юридическую силу и закрепляющий основополагающие принципы и нормы правового регулирования важнейших общественных отношений, создающий правовую основу для принятия законов и других нормативных правовых актов» (п. 1 ст. 4 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики»).

С некоторыми отличиями схожие определения можно обнаружить в учебной и научной литературе по конституционному праву¹⁰. Правда, некоторые ученые (к примеру, Е.И. Козлова), выделяя свойство или признак высшей юридической силы, отдельно не выделяют его в общем понятии конституции¹¹.

В отличие от Беларуси и Кыргызстана в Законе Республики Казахстан «О правовых актах» 2016 г. отсутствует легальное определение конституции, но при этом последняя отнесена казахским законодателем к основным нормативным правовым актам (ст. 7) и имеет в Казахстане высшую юридическую силу (п. 1 ст. 10)¹².

В Российской Федерации, хотя и не принят отдельный закон о нормативных правовых актах или о правовых актах, что можно признать некоторым упущением со стороны российского законодателя, вопрос о юридической силе Конституции решен в ч. 1 ст. 15 Конституции РФ («Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу...»).

Уяснив первое исходное понятие «конституция», теперь важно определить второй термин «трудовое законодательство». Заметим, что сам этот термин или его синоним «законодательство о труде» имеет различное легальное закрепление в государствах-членах Евразийского Экономического Союза (далее — ЕАЭС). Еще больше различий в определениях этой категории встречается в научной и учебной литературе.

Согласно ч. 1 ст. 4 Трудового кодекса Армении трудовое законодательство Республики Армения **регулируется** (выделено нами — К.Т.) Конституцией Республики Армения, настоящим Кодексом, иными законами и имеющими силу закона поста-

новлениями Правительства Республики Армения, содержащими нормы трудового права, указами и распоряжениями Президента Республики Армения, постановлениями Правительства Республики Армения и Премьер-министра Республики Армения. Очевидна неточность данной нормы, так как трудовое законодательство не может регулироваться ТК Армении, иными законами и т.д., оно может состоять из этих и других нормативных правовых актов, включать их в себя. Очевидно, что данную неточность необходимо исправить, заменив слово «регулируется» на слова «состоит из» или «включает» (кстати, именно в таком неофициальном переводе на английском языке дана редакция данной нормы на сайте МОТ). Обратим внимание, что армянский законодатель излишне широко трактует термин «трудовое законодательство», относя к нему ТК Армении, законы, нормативные правовые акты Президента Республики Армения, Правительства и Премьер-министра и даже саму Конституцию.

Термин «законодательство о труде» (используется в Республике Беларусь как синоним трудового законодательства) легально определен в ст. 1 ТК Беларуси: «законодательство о труде — совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений». В данной дефиниции, на наш взгляд, присутствует тавтология, поскольку законодательство о труде регулирует не «общественные отношения» в сфере «... отношений», а трудовые и связанные с ними общественные отношения. Кроме того, данное определение не позволяет отграничить законодательство о труде от локальных нормативных правовых актов.

Обращаясь к действующему ТК Казахстана 2015 г., заметим, что ст. 1, закрепляющая огромный юридический глоссарий из 82 легальных дефиниций терминов, используемых в данном Кодексе, в отличие от ст. 1 ТК Беларуси не содержит легального определения ключевого понятия «трудовое законодательство», что следует признать серьезным упущением. Кроме того, сам данный глоссарий крайне не удобен в использовании, так как определяемые в нем понятия расположены не в алфавитном порядке, а в разнорядной, т.е. бессистемно (аналогичный упрек можно адресовать и белорусскому законодателю).

В соответствии с ч. 1 ст. 2 ТК Казахстана трудовое законодательство Республики Казахстан основывается на Конституции Республики Казахстан и состоит из настоящего Кодекса, законов Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан. Положительным моментом данной нормы является то, что Конституцию казахский законодатель не относит к трудовому законодательству, но подчеркивает то, что Конституция выступает основой трудового законодательства. Недостаток же

¹⁰ Василевич, Г.А. Конституция — основа национальной правовой системы. Минск, 2009; Конституционное право. Энциклопедический словарь / С.А. Авакьян, К.Ф. Гуценко [и др.]; отв. ред. С.А. Авакьян. М., 2001. С. 22.

¹¹ Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Указ. соч. С. 88–89.

¹² О правовых актах: Закон Республики Казахстан, 6 апр. 2016 г., № 480-V [Электронный ресурс] // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;258 (дата доступа: 19.07.2016).

видится в следующем. К трудовому законодательству при буквальном толковании вышеуказанной нормы могут быть отнесены помимо ТК Казахстана вообще все законы и иные нормативные правовые акты, в которых даже нет норм трудового права. Кроме того, данная формулировка не позволяет исключить из термина «трудовое законодательство» локальные акты, принимаемые работодателем, которые тоже имеют нормативно-правовой характер, хотя и с более узкой сферой действия.

В ТК РФ легальной дефиниции термина «трудовое законодательство» нет, но из систематического и грамматического толкования ч. 1 ст. 5 данного Кодекса вытекает, что к трудовому законодательству в РФ отнесены: ТК РФ, иные федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права. И.К. Дмитриева верно обратила внимание, что в данной редакции (Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ) «понятие трудового законодательства определено более узко», а также на то, что «изменение понятия «трудовое законодательство» носит общий (сквозной) характер и ныне используется во всем ТК, иных актах»¹³. Основой трудового законодательства согласно той же статье выступает Конституция и федеральные конституционные законы. Причем за рамками трудового законодательства в России по смыслу ч. 1 ст. 5 ТК РФ оказались иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права: указы Президента РФ; постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ; нормативные правовые акты органов местного самоуправления.

Согласно ч. 1 ст. 3 ТК Кыргызстана регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом, иными законами, указами Президента Кыргызской Республики, постановлениями Правительства Кыргызской Республики, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Заметим, что терминологически и редакционно данная норма весьма близка к ч. 1 ст. 5 ТК РФ (как по предмету регулирования, так и по включению в трудовое законодательство блока «законодательство об охране труда» и по громоздкому словосочетанию «нормативными правовыми актами, содержащими нормы тру-

дового права»). Часть 1 ст. 3 ТК Кыргызстана не позволяет дать однозначный ответ, где, по мнению кыргызского законодателя, заканчивается трудовое законодательство и начинаются «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права». Но судя по определению термина «законодательство» в ст. 2 Закона «О нормативных правовых актах Кыргызской Республики» («совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения») между этим законом и ТК Кыргызстана имеется явное противоречие.

Для устранения вышеуказанных недостатков и унификации термина «трудовое законодательство» в государствах — членах ЕАЭС предлагается следующая норма-дефиниция, которую в перспективе следует закрепить в ст. 1 ТК Беларуси, ст. 1 ТК Казахстана, а также в Модельном ТК:

«трудовое законодательство (законодательство о труде) — совокупность принятых в установленном порядке на республиканском, отраслевом или местном уровне нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними общественные отношения».

В случае восприятия данного широкого понятия «трудовое законодательство» российским законодателем, данную норму-дефиницию следует модернизировать с учетом федеративного государственного устройства РФ:

«трудовое законодательство — совокупность принятых в установленном порядке на федеральном уровне, уровне субъектов федерации, отраслевом или территориальном уровне нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и тесно связанные с ними общественные отношения».

Дискуссионным в юридической науке был и остается вопрос о том, входит ли сама Конституция в трудовое законодательство. Если большинство ученых-конституционалистов не без основания относят Конституцию к актам конституционного законодательства, то большинство ученых в области трудового права данный вопрос вообще обходят (пишут о Конституции как об источнике трудового права или об источнике правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, не соотнося ее с трудовым законодательством).

Белорусский исследователь В.И. Кривой в одном из своих многочисленных комментариев к ТК Беларуси относит Конституцию к актам трудового законодательства¹⁴ [272, с. 68]. Полагаем, что такое понимание ст. 7 ТК Беларуси не бесспорно. Расположение белорусским законодателем «других актов законодательства о труде» в

¹³ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М., 2009. С. 40.

¹⁴ Кривой В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов: в 40 вып. Вып. 1. Глава 1. Общие положения. Могилев: Могилев. обл. укруп. тип., 2007. С. 68.

п. 2, а не в п. 1 ч. 1 ст. 7 ТК Беларуси следует толковать как охват термином «законодательство о труде» данного Кодекса и иных нормативных правовых актов (кроме Конституции). С учетом того, что количество принципов, относящихся к предмету трудового права, в Конституции (как Беларуси, так и других государств — членов ЕАЭС) составляет менее 5% от всего объема нормативного материала, а основной массив правил, содержащихся в Основном Законе, — это конституционно-правовые предписания, полагаем, правильнее относить Конституцию к актам конституционного законодательства, а не трудового. При этом нет противоречия в том, что Конституция является источником регулирования трудовых и связанных с ними отношений, но при этом не является актом законодательства о труде. Ведь к первому (родовому) понятию относятся и иные источники (коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные правовые акты, трудовые договоры), которые также не являются актами законодательства о труде.

Для сравнения отметим, что в четырех из пяти ТК государств — членов ЕАЭС (кроме ТК Армении) Конституция четко разведена с трудовым законодательством. Таким образом, *правильным следует считать подход, согласно которому трудовое законодательство основывается на нормах Конституции, но сама Конституция не входит в трудовое законодательство*. Этот вывод подтверждается также и законами логики, поскольку не может одно явление основываться на другом, при том, что второе явление одновременно входит в первое (является частью первого).

С понятием конституционализации тесно соприкасается категория «конституционность», которая исследовалась как белорусскими (Г.А. Василевичем, А.Г. Тиковенко и др.), так и российскими учеными-юристами (Н.В. Витруком, А.В. Зиновьевым).

Итак, конституционность может рассматриваться как одно из свойств или состояний действующего законодательства или отдельных нормативных правовых актов, выражающееся в их согласованности с конституционными нормами. В свою очередь, понятие конституционализация отражает динамику, поскольку большинством авторов трактуется как процесс приведения текущего законодательства в соответствие с конституционными принципами и нормами.

С учетом вышеуказанных взглядов ученых можно выделить две составляющие (элемента) такого сложного правового явления, как «конституционализация трудового законодательства»: во-первых, в него входит сам процесс выявления противоречий между нормами Конституции и актами законодательства о труде; во-вторых, деятельность компетентных органов по приведению последних в соответствие с Основным Законом.

Таким образом, *конституционализация трудового законодательства* — это целенаправленный процесс выявления противоречий между нормами Конституции и актов законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с Основным Законом.

Диалектическая взаимосвязь конституционализации с конституционностью усматривается в следующем: посредством конституционализации трудового законодательства (как процесса и деятельности компетентных государственных органов) обеспечивается конституционность данной отрасли законодательства.

Характерно, что конституции в советских республиках стали приниматься в тот же исторический период, что и кодексы законов о труде. Причем между конституционными нормами и институтами формирующейся отрасли трудового права прослеживалась четкая взаимосвязь. К примеру, ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г., согласно которой «Р.С.Ф.С.Р. признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся, да не ест!»», нашла свое детальное воплощение в нормах КЗоТ РСФСР 1918 г. о трудовой повинности; ст. 16 той же Конституции о свободе союзов, организаций, действий и объединений — в законодательном регулировании деятельности профсоюзов и права на заключение коллективных (тарифных) договоров (сначала в форме подзаконного нормативного правового акта, а позднее — в КЗоТ РСФСР 1922 г.).

Если обратиться к «сталинской» Конституции СССР 1936 г., то согласно ст. 118 гражданам СССР обеспечивалось право на труд, т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством. Статья 122 этой же Конституции провозглашала принцип гендерного равенства женщин и мужчин во всех областях жизни, включая равное право на труд, оплату труда, отдых, социальное страхование. Аналогичные конституционные нормы мы обнаруживаем и в ст. 122, 126 Конституции РСФСР 1937 г., ст. 93 и 97 Конституции Армянской ССР, ст. 93 и 97 Конституции БССР 1937 г., ст. 96 и 100 Конституции Казахской ССР 1937 г. и ст. 89 и 93 Конституции Киргизской ССР. Заметим, что вышеуказанные конституционные права в той или иной степени нашли свое законодательное урегулирование в советском трудовом законодательстве, хотя нельзя не сказать и про отступления от идеи права на труд в период действия так называемого «чрезвычайного законодательства» в СССР с 1940 по 1956 гг. (к примеру, самовольный уход с работы и тунеядство могли влечь уголовную ответственность).

В Конституции СССР 1977 г. и одностипных Конституциях (Основных Законах) союзных республик 1978 г. (включая АССР, БССР, Кир-

гизскую ССР, Казахскую ССР и РСФСР) периода «развитого социалистического общества» социально-экономические права, включая право на труд, на отдых получили еще более развернутое закрепление (к примеру, в ст. 38 и 39 Конституции БССР; аналогичные статьи были и в конституциях Армянской, Киргизской, Казахской ССР и РСФСР). Конкретное наполнение конституционные нормы этого периода получили в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик 1970 г. и КЗоТх 1971–1972 гг. с последующими корректировками.

Переходя к современному периоду конституционного закрепления основных трудовых прав и свобод, отметим, что они фиксируются практически во всех новейших и сверхновых конституциях (например, в ст. 12 Основного Закона ФРГ 1949 г., ст. 37 Конституции России, ст. 43–45 Конституции Украины и др.).

Остановимся на современных Конституциях пяти сравниваемых государств — членов ЕАЭС, выясним в чем выражаются принципиальные различия в закрепляемых в них конституционных началах трудового права и затем оценим насколько они воплощены в национальном трудовом законодательстве (т.е. определим степень конституционализации трудового законодательства).

Важнейшие конституционные права и свободы в сфере труда сосредоточены в ст. 37 Конституции РФ 1993 г., в ст. 41–43 Конституции Республики Беларусь 1994 г., ст. 32 и 33 Конституции Республики Армения 1995 г., ст. 24 Конституции Республики Казахстан 1995 г., ст. 23, 42–44 Конституции Кыргызской Республики 2010 г. Проведем их краткий сравнительно-правовой анализ.

После распада СССР и обретения независимости ряд бывших советских республик поспешили отказаться от конституционного права на труд, заменив его принципом свободы труда или свободного выбора труда.

Согласно ч. 1 ст. 37 Конституции РФ труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В ч. 2 той же статьи упоминается и о праве на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Как не без основания отмечает И.П. Чикирева, «определенная Конституцией РФ свобода труда оказала непосредственное влияние на развитие многообразия форм применения труда граждан»¹⁵. Для сравнения в ч. 1 ст. 32 Конституции Армении речь идет не о свободном труде или свободном распоряжении своими способностями к труду (как в России), а о праве каждого на свободный выбор труда. Схожий с армянским подход избран и в ч. 1 ст. 24 Конституции Казахстана, где провозглашено право каждого

на свободу труда, свободный выбор рода деятельности и профессии. В ч. 3 ст. 42 Конституции Кыргызстана оказались объединены в одной норме сразу три нормы-принципа: во-первых, «право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий», во-вторых, право на «охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены», в-третьих, «право на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума». Несколько отличным от четырех вышеуказанных Конституций является подход, избранный белорусским законодателем, сохранившим некоторую преемственность советским традициям и провозгласивший в ч. 1 ст. 41 Конституции Беларуси право граждан Республики Беларусь на труд. При этом под правом на труд понимается наиболее достойный способ самоутверждения человека, т.е. право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда. Заметим, что данное право носит абсолютный, а не обязательственный характер, т.е. этому праву не корреспондирует обязанность государства предоставить каждому гражданину Республики Беларусь такую работу. Согласно конституционным положениям государство лишь создает условия для полной занятости, а в случае незанятости лица по не зависящим от него причинам ему гарантируется обучение новым специальностям и повышение квалификации с учетом общественных потребностей, а также пособие по безработице в соответствии с законом (ч. 2 ст. 41 Конституции Беларуси). Заметим, что формулировка ч. 1 ст. 41 Конституции Беларуси все же существенно отличается от ч. 1 ст. 38 Конституции БССР 1978 г., согласно которой граждане БССР имели право на «получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера».

Большинство действующих Конституций государств — членов ЕАЭС (кроме Кыргызстана) в той или иной формулировке запрещают принудительный труд, воплощая в своих нормах один из общепризнанных принципов международного права в сфере труда. Если Конституции Армении и РФ весьма лаконичны в этой норме-принципе (констатируют, что принудительный труд запрещен), то п. 1 ст. 24 Конституции Казахстана предусматривает случаи, когда принудительный труд допускается: только по приговору суда либо в условиях чрезвычайного или военного положения. В свою очередь, ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси совместила эти два подхода, запретив принудительный труд и предусмотрев из данного принципа два аналогичных исключения, как и Основной Закон Казахстана.

¹⁵ Чикирева И.П. Свобода труда как ценность права и последствия ее реализации // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 4. С. 191.

Сопоставим нормы пяти Конституций применительно к индивидуальному трудовому праву.

В ст. 54 Конституции Кыргызстана отдельно сформулированы гарантии в сфере занятости: государство содействует повышению профессиональной квалификации граждан в порядке, предусмотренном законом. Для сравнения, в Конституции Беларуси они закреплены в ст. 41 вместе с правом на труд, запретом принудительного труда и коллективными трудовыми правами.

Только в Конституции Армении встречаются нормы, касающиеся института трудового договора. Так, согласно ч. 4 ст. 32 данной Конституции запрещается прием на постоянную работу детей в возрасте до 16 лет; порядок и условия их приема на временную работу устанавливаются законом. Характерно, что трудовое законодательство Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России в принципе не исключают постоянной занятости несовершеннолетних, в том числе в возрасте от 14 до 16 лет.

Во всех сравниваемых Конституциях есть нормы-принципы о праве на справедливую оплату труда (вознаграждение за труд), хотя в формулировках имеются и небольшие отличия. Так, согласно ч. 2 ст. 32 Конституции Республики Армения каждый работник имеет право на справедливую и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Согласно ч. 2 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Как видим, если армянский законодатель использовал в данной конституционной норме-принципе прилагательное, производное от философской категории «справедливость», то российский законодатель ограничился указанием на отсутствие дискриминации, хотя данный принцип имеет самостоятельное закрепление и вероятно здесь является излишним. В соответствии с ч. 1 ст. 42 Конституции Беларуси лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. Указание на соответствие количества и качества труда восходит все к той же ст. 38 Конституции БССР, а вот от указания «не ниже установленного минимального размера оплаты труда» (как в советских Конституциях 1970-х гг. и Конституции Армении и РФ) белорусский законодатель решил отказаться. Формулировка («не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование»), использованная в ст. 42 Конституции Беларуси, носит более абстрактный характер, но и обязывает ко многому. Во всяком

случае критерий достойного существования самого работника и его семьи за счет заработной платы должен ориентировать государство к установлению минимальной заработной платы не ниже бюджета прожиточного минимума с учетом членов семьи (включая иждивенцев). Вопрос о том насколько данная конституционная норма при такой ее интерпретации соответствует реальному положению вещей оставляем в качестве риторического. В ч. 2 ст. 42 Конституции Беларуси также закреплено в развитие принципа гендерного и возрастного равенства то, что женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Довольно лаконично сформулировано это же право в ч. 2 ст. 24 Конституции Казахстана, согласно которой каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, и в ч. 3 ст. 42 Конституции Кыргызстана — как о праве на вознаграждение за труд не ниже установленного законом прожиточного минимума. Обращает на себя внимание, что в отличие от армянского и российского основных законов, Конституция Кыргызстана связывает минимум в оплате труда своих граждан не с минимальным размером оплаты труда, а с установленным законом прожиточным минимумом, что представляется весьма удачным решением, так как на практике размеры минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) далеко не всего дотягивают до величины прожиточного минимума.

В пяти сравниваемых Конституциях государств — членов ЕАЭС провозглашено право на отдых. При этом в Основных Законах Армении, Казахстана, Кыргызстана и России в части установления продолжительности рабочего времени (максимального времени труда), выходных дней и ежегодно оплачиваемого отпуска (его минимальной продолжительности) с незначительными редакционными отличиями сделана отсылка к закону (федеральному закону). В свою очередь, в ст. 43 Конституции Беларуси гарантии права на отдых сформулированы более четко: «Для работающих по найму это право обеспечивается установлением рабочей недели, не превышающей 40 часов, сокращенной продолжительностью работы в ночное время, предоставлением ежегодных оплачиваемых отпусков, дней еженедельного отдыха».

Применительно к коллективному трудовому праву в Конституциях государств — членов ЕАЭС, как правило, закрепляются два конституционных права: право на объединение, в том числе в профессиональные союзы, а также право на забастовку (ч. 2 ст. 32 Конституции Армении, ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси, ч. 1 ст. 30 и ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, ст. 23, п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана, п. 2 ст. 4 и ст. 43 Конституции

Кыргызстана). В Конституции Беларуси специально выделено и право на заключение коллективных договоров, соглашений.

В ч. 4 ст. 37 Конституции РФ и по ее образцу в п. 3 ст. 24 Конституции Казахстана провозглашено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом (федеральным законом) способов их разрешения.

Проведенный сравнительный анализ норм конституций государств — членов ЕАЭС в сопоставлении с их национальными трудовыми кодексами, законами и иными нормативными правовыми актами позволяет сделать вывод о достаточно высокой степени конституционализации действующего трудового законодательства. Другими словами, подавляющее большинство конституционно-правовых предписаний в сфере труда в Армении, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане и России находят детальное урегулирование в отраслевом законодательстве, в конкретных правовых институтах и нормах. Вместе с тем, определенные отступления от конституционных норм все еще остаются. Рассмотрим несколько примеров из законодательства сравниваемых государств.

Как мы выяснили, во всех конституциях государств — членов ЕАЭС провозглашен *принцип запрещения принудительного труда*. Согласно ч. 4 ст. 41 Конституции Беларуси принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении. Данный конституционный принцип также провозглашен в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. в качестве общепризнанного принципа международного права в сфере труда и более детально закреплен в ряде международных договоров (Конвенции МОТ № 29 «Об упразднении принудительного труда» 1930 г. и Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.), а также в ст. 13 ТК Беларуси. Вместе с тем, как в самом ТК Беларуси, так и в иных нормативных правовых актах все еще встречаются отступления от данного принципа:

- дисциплинарные переводы работников (так, согласно ч. 3 ст. 30 ТК Беларуси работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа по труду, занятости и социальной защите на другую работу; встречаются дисциплинарные переводы и в отдельных положениях и уставах о дисциплине);
- временные переводы без письменного согласия работника в связи с производствен-

ной необходимостью, под которой, в частности, понимается замещение временно отсутствующего работника (это обосновывалось также В.И. Кривым, О.С. Курылевой и нами [237; 241, с. 59–60; 279]);

- неограниченное ТК или иным законодательным актом использование нанимателями в Республике Беларусь контрактной системы найма, что служит барьером к увольнению по желанию работника (ст. 40 ТК Беларуси распространяется только на трудовые договоры с неопределенным сроком). В этих целях необходимо отменить Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», а в ТК ограничить круг категорий работников, с которыми допускается заключение срочных трудовых договоров (в том числе контрактов), распространить ст. 40 ТК Беларуси на любые трудовые договоры.

В отношении конституционного права на свободу объединения в национальном законодательстве Беларуси и Казахстана также не все благополучно. Не случайно Республика Беларусь неоднократно попадала в «черный» список государств для обсуждения в Комитете по свободе объединения, а также Комитете конференции по применению норм Международной организации труда. Среди претензий со стороны экспертов МОТ в адрес Беларуси были в том числе нормы Декрета Президента Республики Беларусь от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» с достаточно высоким требованием к количеству учредителей профсоюза в организации (не менее 10), а также установление соотношения работников и учредителей, «что существенным образом затрудняет процесс создания профсоюза в связи с тем, что фактически число учредителей может быть намного больше заявленных 10¹⁶. Заметим, что Декрет Президента Республики Беларусь от 02.06.2015 № 4 «О внесении изменений и дополнений в Декрет Президента Республики Беларусь», принятый в первые дни 104 сессии МОТ, проходившей с 1 по 13 июня 2015 г., несколько снизил требования к профсоюзным организациям для их регистрации, заменив в Декрете № 2 слова «не менее 10 процентов работающих (обучающихся) от их общего числа на предприятии, в учреждении, организации, но не менее 10 человек» словами «не менее 10 учредителей (членов), работающих (обучающихся) на

¹⁶ См. подробн.: Идея свободы в трудовом праве: монография / Е.А. Волк [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. Минск, 2015. С. 162.

соответствующем предприятии, в учреждении, организации». Получается, что *de jure* конституционное право на объединение в профсоюзы в Беларуси закреплено и даже довольно активно используется (более 80% трудящихся являются членами профсоюзов), но *de facto* создать первичный профсоюзный орган на практике бывает затруднительно, а в микроорганизациях, имеющих менее 10 наемных работников, вообще не возможно.

Если мы обратимся к Закону Республики Казахстан от 27.07.2014 «О профессиональных союзах», то, по мнению казахского ученого Е.Н. Нурғалиевой, «в нем нарушен основополагающий принцип международного права в сфере труда, сформулированный Международной организацией труда (МОТ) как “свобода объединения”»¹⁷, который, заметим, закреплён и в ст. 23 Конституции Казахстана. Отступления от принципа свободы объединения в Казахстане в свете вышеуказанного Закона выражаются, в частности, в следующем:

- ограничения в видах создаваемых профсоюзов и профсоюзных объединений;
- принуждении вступления локальных профсоюзов в отраслевые профсоюзы и их территориальные профсоюзные объединения в республиканские профсоюзные объединения;
- монополия на представительство на отраслевом уровне социального партнерства только с одним видом профсоюзов (отраслевым).

Немало проблем с конституционализацией законодательства о забастовках наблюдается как в Беларуси, так и в России, Армении и других государствах — членах ЕАЭС. Урегулированная в ст. 388–399 ТК Беларуси процедура проведения забастовки настолько сложна, чтобы ее можно было считать законной, что в последние 15 лет в Республике Беларусь не было зарегистрировано ни одной забастовки, хотя предзабастовочные волнения все же наблюдались. По мнению армянского исследователя К.С. Казарян, «действующий Трудовой кодекс РА ограничил конституционное содержание права на забастовку... Согласно 32-ой статье Конституции РА забастовка является не только средством разрешения коллективных трудовых споров, но и средством защиты трудовых, социальных и экономических интересов в целом»¹⁸. Этот же вывод можно распространить и на ТК Беларуси, где легальное

определение забастовки в ч. 1 ст. 388 связывает цель ее проведения только с разрешением коллективного трудового спора, хотя в Конституции речь идет о защите своих экономических и социальных интересов, что гораздо шире.

О проблемах в существующем в России механизме разрешения коллективных трудовых споров, в том числе в части реализации конституционного права на забастовку, неоднократно писали А.М. Куренной¹⁹, Н.Л. Лютов²⁰, Т.А. Сошникова²¹ и другие ученые, но законодательство РФ о забастовках по-прежнему содержит массу ограничений, запретов в указанной сфере.

В заключении статьи сформулируем **основные выводы**:

- трудовое законодательство основывается на нормах Конституции, но сама Конституция при этом не входит в трудовое законодательство;
- конституционализацию трудового законодательства следует понимать как целенаправленный процесс выявления противоречий между нормами Конституции и актов законодательства о труде с последующим приведением последних в соответствие с Основным Законом;
- право на труд наиболее полно сформулировано в Конституции Беларуси, в усеченном варианте — в Конституции РФ и вообще отсутствует в Конституциях Армении, Казахстана и Кыргызстана;
- принцип свободы труда (свободного выбора труда) в той или иной форме закреплён в Конституциях государств — членов ЕАЭС (кроме Беларуси);
- принцип запрета принудительного труда провозглашен во всех конституциях государств — членов ЕАЭС (кроме Кыргызстана), причем в Беларуси и Казахстане указаны по два исключения из данного запрета;
- конституции государств — членов ЕАЭС с небольшими редакционными отличиями гарантируют право на оплату труда, право на отдых, здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профсоюзы и право на забастовку;
- наибольшая близость формулировок конституционных прав работников наблюда-

¹⁷ Нурғалиева Е.Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. 2014. № 4. С. 15.

¹⁸ Казарян К.С. Проблемы правового регулирования института забастовки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Росс.-армянский (славянский) университет. Ереван, 2014. С. 8.

¹⁹ Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие. М.: Юстицинформ, 2010; Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015; Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М., 2014.

²⁰ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015.

²¹ Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М., 2014.

ется в конституциях РФ и Казахстана, что свидетельствует о существенном влиянии в этой части первой на вторую;

- в национальном трудовом законодательстве государств — членов ЕАЭС все еще встречается немало отступлений от конституционных норм, закладывающих основы трудового права, что должно служить предметом внимательного изучения со стороны как законодателя, так и органов конституционного контроля.

Список литературы

1. Бондарь Н.С. Конституционализация социально-экономического развития российской государственности (в контексте решений Конституционного Суда РФ). М., 2006.
2. Василевич Г.А. Конституционализация трудового законодательства и практики его применения: успехи и проблемы // Пром.-торговое право. 2005. № 6.
3. Василевич Г.А. Конституция — основа национальной правовой системы. Минск, 2009; Конституционное право. Энциклопедический словарь / С.А. Авакьян, К.Ф. Гуценко [и др.]; отв. ред. С.А. Авакьян. М., 2001. С. 22.
4. Гаджиев Г.А. Конституционные принципы рыночной экономики (развитие основ гражданского права в решениях Конституционного Суда Российской Федерации). М., 2002.
5. Еллинек Г. Конституция, ихъ история и значение въ современномъ праве. СПб., 1905. С. 45.
6. Идея свободы в трудовом праве: монография / Е.А. Волк [и др.]; под общ. ред. К.Л. Томашевского. Минск, 2015.
7. Казарян К.С. Проблемы правового регулирования института забастовки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Росс.-армянский (славянский) университет. Ереван, 2014.
8. Козлова Е.И., Кутафин О.Е. Конституционное право России. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2002.
9. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М., 2009.
10. Конституционные основы трудового права и права социального обеспечения: состояние и перспективы: материалы XIV Ежегодной междунар. науч.-практ. конф. юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова и V Междунар. науч.-практ. конф. «Кутафинские чтения» МГЮУ им. О.Е. Кутафина «Конституционализм и правовая система России: итоги и перспективы» / под общ. ред. А.М. Куренного, О.А. Шевченко. М.: Проспект, 2013.
11. Кривой В.И. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 вып. Вып. 1. Глава 1. Общие положения. Могилев: Могилев. обл. укруп. тип., 2007.
12. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие. М.: Юстицинформ, 2010.
13. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015.
14. Нурғалиева Е.Н. Проблемы модернизации профсоюзного законодательства в Республике Казахстан // Трудовое и социальное право. 2014. № 4.
15. О правовых актах: Закон Республики Казахстан, 6 апр. 2016 г., № 480-V [Электронный ресурс] // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258 (дата доступа: 15.11.2016).
16. Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М., 2014.
17. Тихомиров Ю.А. Теория закона. М.: Наука, 1982.
18. Чикирева И.П. Свобода труда как ценность права и последствия ее реализации // Российский журнал правовых исследований. 2015. № 4. С. 191–196.
19. Khan-Freund O. The Impact of Constitutions on Labour Law // The Cambridge Law Journal. 1976. Vol. 35. Issue 2. P. 240–271.
20. Fudge J. Constitutionalising Labour Rights In Canada and Europe: Freedom of Association, Collective Bargaining and Strikes // Current Legal Problems. 2015. Vol. 68. Issue 1. P. 1–39.

Problems of Costitutionalization of Labour Legislation in Eurasian Economic Union Member-States

Tomashevski K.L.,

PhD in Law, Associate Professor,
Professor of Labour and Economic Law Department,
Chief Scientific Researcher of Labour Law Center
of the Educational Establishment of the Federation
of Trade Unions of Belarus International University «MITSO»
E-mail: k_tomashevski@tut.by

Abstract. In the article with support on scientific ideas of scientists in area of constitutional and labour law a concept «constituzialization of labour legislation» is analysed and determined. An author conducts the comparative analysis of both part of terminology of national legislation of states-members of the Eurasian economic union (in regard to categories a «labour legislation», «legislation, is about labour») and constitutional norms, relating to grow labour right, exposes between them common and special. On the basis of comparison of constitutional positions and norms of national legislation of Armenia, Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia certain retreats are shown from constitutional and simultaneously universally recognized principles of international law in the field of labour as principles of prohibition of force labor, freedom of association, and also right on a strike.

Keywords: constitution, legislation, right, labour law, workers, principle, labour code, normative legal act.

References

1. Bondar' N.S. Konstitutsionalizatsiya sotsial'no-ekonomicheskogo razvitiya rossiyskoy gosudarstvennosti (v kontekste resheniy Konstitutsionnogo Suda RF). M., 2006.
2. Vasilevich G.A. Konstitutsionalizatsiya trudovogo zakonodatel'stva i praktiki ego primeneniya: uspekhi i problemy // Prom.-torgovoe pravo. 2005. № 6.
3. Vasilevich G.A. Konstitutsiya — osnova natsional'noy pravovoy sistemy. Minsk, 2009; Konstitutsionnoe pravo. Entsiklopedicheskiy slovar' / S.A. Avak'yan, K.F. Gutsenko [i dr.]; отв. ред. С.А. Авак'ян. М., 2001. С. 22.

4. Gadzhiev G.A. Konstitutsionnye printsipy rynochnoy ekonomiki (razvitie osnov grazhdanskogo prava v resheniyakh Konstitutsionnogo Suda Rossiyskoy Federatsii). M., 2002.
5. Ellinek G. Konstitutsiya, ikh" istoriya i znachenie v" sovremennom" prave. SPb., 1905. S.45.
6. Ideya svobody v trudovom prave: monografiya / E.A. Volk [i dr.]; pod obshch. red. K.L. Tomashevskogo. Minsk, 2015.
7. Kazaryan K.S. Problemy pravovogo regulirovaniya instituta zabastovki: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk: 12.00.05 / Ross.-armyanskiy (slavyanskiy) universitet. Erevan, 2014.
8. Kozlova E.L., Kutafin O.E. Konstitutsionnoe pravo Rossii. 3-e izd., pererab. i dop. M., 2002.
9. Kommentariy k Trudovomu kodeksu RF / otv. red. V.L. Geykhman, E.N. Sidorenko. 4-e izd., ispr. i dop. M., 2009.
10. Konstitutsionnye osnovy trudovogo prava i prava sotsial'nogo obespecheniya: sostoyanie i perspektivy: materialy XIV Ezhegodnoy mezhdunar. nauch.-prakt. konf. yuridicheskogo fakul'teta MGU im. M.V. Lomonosova i V Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. «Kutafinskiy chteniya» MGYU im. O.E. Kutafina «Konstitutsionalizm i pravovaya sistema Rossii: itogi i perspektivy» / pod obshch. red. A.M. Kurennoy, O.A. Shevchenko. M.: Prospekt, 2013.
11. Krivoy V.I. Kommentariy k Trudovomu kodeksu Respubliki Belarus' dlya professionalov v 40 vyp. Vyp. 1. Glava 1. Obshchie polozheniya. Mogilev: Mogilev. obl. ukруп. tip., 2007.
12. Kurennoy A.M. Pravovoe regulirovanie kollektivnykh trudovykh sporov: nauch.-prakt. posobie. M.: Yustitsinform, 2010.
13. Lyutov N.L., Gerasimova E.S. Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe zakonodatel'stvo. M., 2015.
14. Nurgalieva E.N. Problemy modernizatsii profsoyuznogo zakonodatel'stva v Respublike Kazakhstan // Trudovoe i sotsial'noe pravo. 2014. № 4.
15. O pravovykh aktakh: Zakon Respubliki Kazakhstan, 6 apr. 2016 g., № 480-V [Elektronnyy resurs] // URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37312788#pos=833;-258 (data dostupa: 15.11.2016).
16. Soshnikova T.A. Puti povysheniya roli professional'nykh soyuzov v sovremennoy Rossii: monografiya. M., 2014.
17. Tikhomirov Yu.A. Teoriya zakona. M.: Nauka, 1982.
18. Chikireva I.P. Svoboda truda kak tsennost' prava i posledstviya ee realizatsii // Rossiyskiy zhurnal pravovykh issledovaniy. 2015. № 4. S. 191–196.