

ПРАВО

УДК 331.105.564; 341.932.2; 341.954; 34.038.1

Л.В. Зайцева

ПРИМЕНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ТРАНСНАЦИОНАЛЬНОЙ КОРПОРАЦИИ НА ТЕРРИТОРИИ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

Проанализированы и сопоставлены нормы трудовых кодексов стран ЕАЭС, а также акты социального партнерства вертикально интегрированных компаний, созданных на территории России. В ходе исследования были выявлены отсутствие достаточных коллизионных норм в трудовом законодательстве стран ЕАЭС и различия в их системах правового регулирования социального партнерства. В результате исследования выявлены общие и национальные проблемы законодательства стран ЕАЭС о социальном партнерстве, а также сформулированы концептуальные предложения по гармонизации их трудового законодательства в рассмотренной сфере.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз; трудовое законодательство; социальное партнерство; коллективные переговоры; коллективный договор; транснациональные компании.

Построение единого экономического пространства предполагает гармонизацию правовых систем государств – участников разнообразных экономических союзов. Поскольку формирование единого рынка предполагает и создание общего рынка труда, то вопросы согласования основных принципов и методов регулирования социально-трудовых отношений в странах, гармонизация их трудового законодательства, выходят в первый ряд актуальной международной правовой повестки. С одной стороны, сближению и унификации норм трудового права государств, являющихся членами тех или иных политико-экономических союзов, способствует деятельность международных специализированных организаций и региональной интеграции [1]. С другой стороны, как справедливо отмечает К.Л. Томашевский, «расширение сферы использования глобальных коллективных договоров (соглашений) и квазилокальных (транснациональных) нормативных правовых актов в транснациональные компании, регламентирующих трудовые и связанные с ними отношения с выходом за пределы государства места регистрации юридических лиц – нанимателей» [Там же].

Сегодня к наиболее крупным и влиятельным транснациональным компаниям (далее – ТНК), созданным в РФ, можно отнести 25, совокупные зарубежные активы которых достигают 60 млн дол., а общий штат сотрудников за пределами России превышает 130 тыс. человек. Это такие российские компании, как «ЛУКОЙЛ», «Газпром» и другие организации в металлургической промышленности, машиностроении, агрохимии, на транспорте, в связи [2].

Российские ТНК, такие, например, как «Газпром», «Лукойл» и др., действуя в рамках российского трудового законодательства о социальном партнерстве, заключают генеральные или типовые коллективные договоры, которые распространяют свое действие на всех работников указанных вертикально интегрированных корпораций, работающих в том числе в дочерних и зависимых обществах, являющихся *de jure* самостоятельными работодателями – юридическими лицами. Самостоятельными с точки зрения формально юридической, как полноправные субъекты трудового, но не корпоративного права.

Правовое положение транснациональных компаний изучается учеными, осуществляющими исследования в области международного частного права [3–5], а вертикально интегрированных компаний – предпринимательского права [6–8].

Вопросам гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС (ранее – ЕвразЭС) свои работы посвящали такие ученые, как В.А. Абалдуев [9. С. 10], С.Ю. Головина и Л.Н. Лютов [10. Гл. 14], А.К. Надирова [11. С. 40], А.Л. Оганесян и А.С. Гуков [12. С. 54], Н.М. Саликова [13. С. 26], К.Л. Томашевский [1], И.В. Шестерякова [14. С. 34] и др. Отдельные проблемы развития социального партнерства и коллективных переговоров на корпоративном и межнациональном уровнях также являются объектами современных научных исследований [15–18]. Отдельно следует отметить работу С.В. Шуралевой о правовом регулировании трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России [2].

Поскольку транснациональные компании, созданные и зарегистрированные на территории РФ, активно действуют на территории других государств, то интересным представляется рассмотрение возможностей и правовых последствий применения их актов социального партнерства на территории других государств. В нашем случае – на территории стран Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС), что и является целью настоящего исследования.

Для начала следует разобраться с самим положением «глобальных коллективных договоров (соглашений) транснациональных компаний» или, если называть их более корректно, актами социального партнерства транснациональных компаний, в системе актов социального партнерства, установленного трудовым законодательством РФ, а также степени их урегулированности этим законодательством. Для этого, к примеру, обратимся к Генеральному коллективному договору ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013–2015 гг. [19], который был заключен между работниками ОАО «Газпром» и его дочерних обществ в лице председателя Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «Газпром» Профсоюзного союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Россий-

ской Федерации и ОАО «Газпром» и его дочерними обществами в лице председателя Правления ОАО «Газпром», действующего на основании Устава и соответствующих доверенностей. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем. Согласно п. 1.1 коллективного договора он распространяется на работников ОАО «Газпром» и его дочерних обществ, относящихся к системе ОАО «Газпром», 100% уставного капитала которых принадлежит ОАО «Газпром», и осуществляющих производственную деятельность в сфере добычи, транспортировки, переработки, хранения и реализации газа (согласно Приложению № 1); работников МПО ОАО «Газпром», объединенных и первичных профсоюзных организаций ОАО «Газпром» и его дочерних обществ в объеме, установленном коллективными договорами ОАО «Газпром» и его дочерних обществ [19].

Формально Трудовой кодекс РФ не предусматривает заключение коллективного договора на уровне вертикально интегрированных компаний, поскольку ст. 40 ТК РФ определяет коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и **работодателем** в лице их представителей. А работодателем согласно ст. 20 ТК РФ признаются физические или юридические лица. Таким образом, дочерние компании «Газпрома», являясь юридическими лицами, выступают в качестве работодателей для своих работников и вправе заключать коллективные договоры. Именно этот момент и предопределяет содержание п. 1.4 Генерального коллективного договора «Газпрома», который предусматривает не только возможность заключения коллективного договора в дочерней компании, но и устанавливает приоритет Генерального коллективного договора как акта социального партнерства более высокой юридической силы. Указанный пункт определяет, что коллективные договоры дочерних компаний не могут снижать уровень обязательств, предусмотренных Генеральным коллективным договором. Это же свидетельствует о том, что Генеральный коллективный договор – правовой акт, возникающий на уровне социального партнерства выше локального, и потому является чем-то большим, чем собственно коллективный договор организации, о котором идет речь в ст. 40 ТК РФ.

Более высокие по юридической силе правовые акты социального партнерства, предусмотренные ТК РФ, – соглашения, определение и легальная классификация которых приводятся в ст. 45 ТК РФ. Но ни указанная статья, ни ст. 26 ТК РФ, устанавливающая уровни социального партнерства в РФ, не предусматривают ни возможности существования соглашений на уровне холдингов, ни соответствующего уровня социального партнерства. Получается, что сегодня в РФ коллективный договор корпорации (холдинга) существует в ситуации некой правовой неопределенности, выходя за рамки схем, определенных законодательством.

С чем же связано появление, а главное устойчивое развитие практики заключения коллективного дого-

вора (как бы он ни назывался – генеральным, типовым и т.п.) в вертикально интегрированных компаниях и группах компаний? Основная причина появления на практике – экономическая целесообразность, связанная с необходимостью унификации условий труда в холдинге или иной группе взаимозависимых компаний с целью повышения их конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности. Почему же законодатель не спешит откликаться на возникший у крупных компаний запрос на развитие пока экзотического с точки зрения централизованного правового регулирования уровня социального партнерства? Ответов на этот вопрос может быть несколько. Во-первых, отсутствует хоть какое-либо противодействие со стороны властей. Никто не оспаривает легитимность таких соглашений, налицо полезность таких актов социального партнерства для всех участников. По крайней мере до тех пор, пока их условия не снижают уровень трудовых прав работников, установленных трудовым законодательством. Во-вторых, представители сторон рассматриваемых коллективных договоров действуют согласно принципу «что не запрещено, то разрешено». В-третьих, ст. 45 и 20 ТК РФ содержат диспозитивные нормы, которые, с одной стороны, предусматривают возможность заключения иных соглашений, непоименованных в законе, и на любом уровне социального партнерства (жаль, что ст. 26 ТК РФ, определяя эти уровни, включает их в закрытый перечень, вместо открытого). С другой стороны, ст. 20 ТК РФ кроме работодателей физических и юридических лиц допускает возможность существования в случаях, предусмотренных федеральными законами, иного субъекта в качестве работодателя. Правда, сегодня не существует федерального закона, который бы предусматривал за вертикально интегрированными компаниями или холдингами право выступать в качестве работодателя в коллективных трудовых отношениях.

Подводя промежуточные итоги наших рассуждений, следует отметить, что сегодня коллективные договоры вертикально интегрированных компаний своим существованием обязаны скорее воле заключающих их сторон и отсутствием жесткого императивного регулирования социально-партнерских соглашений в ТК РФ.

Что же может поменяться, если те же российские компании применяют условия своих генеральных или типовых коллективных договоров в иностранном государстве, входящем в ЕАЭС? При всей близости трудового законодательства стран ЕАЭС нельзя говорить об их полном тождестве. Какие же нормы о социальном партнерстве могут стать барьером для применения условий социально-партнерских соглашений (договоров), принятых на территории РФ в рамках дозволенного российским трудовым законодательством?

На первый взгляд, ответ очевиден: только те условия такого правового акта могут быть легитимизированы и применимы на территории другого государства – участника ЕАЭС, если они не ухудшают условия труда, установленных трудовым законодательством этого государства. Но помимо этого очевидного вывода следует обратить внимание и на основополагающие нормы трудового законодательства стран –

участниц ЕАЭС, устанавливающие основы социального партнерства и его организацию. В этой части, на наш взгляд, также могут понадобиться меры по сближению правовых систем государств ЕАЭС.

Рассмотрим отдельно нормы трудовых кодексов государств – участников ЕАЭС с точки зрения выявления норм, которые могут поставить под сомнение легитимность применения в конкретном государстве условий коллективного договора, заключенного в транснациональной компании, зарегистрированной в Российской Федерации.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – РБ) в ст. 356 предусматривает право каждого представительного органа работников при их множественности на любом уровне социального партнерства вести переговоры от имени представляемых ими работников. Следовательно, работники вертикально интегрированной транснациональной компании, работающие на территории Республики Беларусь, сформировав свой представительный орган вправе требовать его участия в коллективных переговорах. Но в РФ это право может быть реализовано опосредовано, путем направления своего представителя в единый представительный орган работников, если его удалось сформировать. В противном случае работодатель проводит переговоры с более представительным профсоюзом, а малочисленные профсоюзы могут лишь в течение месяца от начала переговоров направить своего представителя в комиссию по коллективным переговорам. Естественно, что при таком представительстве нельзя говорить о полноценной реализации права на ведение переговоров от имени представляемых работников, поскольку речь идет только об участии в переговорах, где реальные решения принимаются профсоюзом большинства. В этой части российское трудовое законодательство обоснованно подвергается критике как несоответствующее международным трудовым стандартам [10].

Кроме того, в Республике Беларусь ТК предусматривает не только четко определенную классификацию соглашений, но и нормативно определяет участников соглашений. Это имеет значение, если генеральный коллективный договор или любой другой акт социального партнерства, заключенный не на уровне отдельного юридического лица (локальном уровне), а вертикально интегрированной транснациональной компании, квалифицировать как соглашение, коль скоро он не отвечает всем признакам коллективного договора, установленным легальными определениями трудовых кодексов РФ и РБ (ст. 40 ТК РФ и ст. 361 ТК РБ). В таком случае согласно ст. 359 ТК РБ сторон соглашения должны выступать, кроме соответствующих профсоюзов и объединений нанимателей, и «соответствующие органы государственного управления». Последние же по российскому законодательству являются обязательным участником соглашения, только если это прямо предусмотрено законом, например в случае заключения Генерального соглашения, осуществляемого на федеральном уровне с участием правительства. Остальные соглашения в России могут и, как правило, являются двусторонними, особенно если это касается отраслевого уровня социального партнерства.

Еще одним любопытным моментом, специфичным для белорусского трудового законодательства, являются правила, определяющие сферу действия коллективного договора, соглашения. Ст. 365 ТК РБ кроме традиционного правила распространения коллективного договора на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен, устанавливает правило о действии коллективного договора на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых и др.), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме. Подобное правило в российском трудовом законодательстве отсутствует. Мало того, согласно ст. 43 ТК РФ коллективный договор распространяется на всех работников организации без каких-либо оговорок и условий.

Обращает на себя внимание и организационный нюанс, который должен соблюдаться в Беларуси, но неизвестен для законодательства и практики России. Согласно ст. 369 ТК РБ уполномоченные представители сторон должны подписать каждую страницу коллективного договора, соглашения. В ТК РФ такая норма отсутствует и, например, Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» подписан на титульном листе уполномоченными представителями. Будет ли это достаточным для применения в РБ указанного коллективного договора, который подписан в нарушение установленных в Беларуси правил? Смогут ли работник или работники реально защитить свои права, установленные таким коллективным договором с помощью юрисдикционных органов Республики Беларусь?

Анализируя нормы Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – РК), можно сделать ряд выводов, аналогичных тем, которые были сделаны выше в части невозможности четко определить соответствие актов социального партнерства транснациональной вертикально интегрированной компании определенному законом виду. Как и в случаях с трудовым законодательством РФ и РБ, рассматриваемые коллективные договоры не вполне отвечают признакам, определенным в ст. 155 и 156 ТК РК, при этом обладая отдельными признаками соглашений. В РК, как и в РБ, участие представителей органов исполнительной власти в социальном партнерстве на уровне выше локального является обязательным (ст. 147, 148 ТК РК).

В отличие от российского законодательства трудовое законодательство РК обуславливает применение наиболее благоприятных для работников условий соглашений в случае, если на них одновременно распространяется действие нескольких соглашений, наличия письменных заявлений работников. Это может стать средством манипуляций и злоупотреблений, поскольку не только провоцирует недобросовестных представителей работодателя на давление в отношении работников с целью отказа от написания такого заявления, но и создает потенциальные трудности в доказывании самого факта наличия такого волеизъявления работника в прошлом. Также ст. 156 ТК РК, как, впрочем, и ст. 40 ТК РФ, допускает наличие в организации только одного коллективного договора. В этом смысле как минимум наименование социально-партнерского соглашения в вертикально интегрированной компании «генеральный» или «типовой»

коллективный договор представляется неудачным. Но и соглашением его можно было бы назвать без каких-либо неприятных последствий, имеясь в трудовом законодательстве нормы, хотя бы в общем виде очерчивающие существование социального партнерства на уровне холдингов и других вертикально интегрированных компаний.

Отдельно следует отметить более высокий уровень формализации отношений по социальному партнерству в ТК РК, по сравнению с законодательством других стран ЕАЭС. Излишнее вмешательство государства в социальное партнерство, на наш взгляд, может сделать его менее эффективным. Этот подход, с одной стороны, поддерживает ощущение государственного патернализма, с другой – сковывает гражданскую инициативу, придает процессу коллективных переговоров предопределенность и снижает уровень доверия работников к такому механизму регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, как коллективный договор. Так, ч. 1 ст. 157 ТК РК содержит достаточно обширный перечень условий, которые должны быть включены в коллективный договор будучи определенными сторонами «в соответствии с заключенными генеральным, отраслевыми и региональными соглашениями». В ст. 41 ТК РФ содержится лишь примерный перечень условий коллективного договора, а ст. 24 ТК РФ устанавливает принцип свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. В этой связи представляется, что транснациональная компания вряд ли сверяет свой генеральный или типовой коллективный договор с требованиями законодательства страны, где работает незначительная часть работников корпорации в части определения в нем обязательных условий и соответствия их существующим в стране социально-партнерским соглашениям. Транснациональной компании проще установить изъятия из действия своего коллективного договора на территории, где существуют жесткие императивные требования и ограничения, чем пытаться их выполнить с учетом универсальности и всеобщности такого акта социального партнерства. Естественно, что меньше всего в таком сценарии заинтересованы работники. Но каковы правовые последствия, например, для Генерального коллективного договора «Газпрома», доведись ему быть примененным на территории РК, если в нем отсутствуют отдельные положения, указанные в ч. 1 ст. 157 ТК РК?

В отличие от ТК РК Трудовой кодекс Республики Армении (далее – РА) менее жестко регулирует отношения социального партнерства и представляет транснациональным компаниям большую свободу в части возможного регулирования трудовых отношений нетрадиционными актами, выходящими за рамки привычных уровней социального партнерства. Связано это не только с общим диспозитивным характером норм ТК РА в этой части, но также и с юридической техникой, примененной в кодексе. Так, в ТК РА не разделяются коллективные договоры и соглашения, но, к сожалению, в ст. 46 ТК РА представлен исчерпывающим списком перечень возможных уровней, на которых могут заключаться коллективные договоры: республиканский, от-

раслевой и территориальный, а также уровень организации или ее выделенных (структурных) подразделений.

Наиболее яркими, на наш взгляд, отличными от соответствующих норм других трудовых кодексов стран ЕАЭС, в части регулирования социального партнерства в РА, являются нормы:

- ст. 56 ТК РА, позволяющие территориальному или отраслевому профессиональному союзу вследствие отсутствия в организации профессионального союза представлять интересы работников организации в коллективных переговорах и заключать коллективные договоры на локальном уровне;

- ст. 58 ТК РА, сохраняющие «советскую» традицию обязательного обсуждения собранием (конференцией) работников проекта коллективного договора организации для одобрения или неодобрения с последующим возвращением к переговорам;

- ст. 61 ТК РА, предусматривающие возможности и правила досрочного расторжения коллективного договора.

Перечисленные нормы, не только не имеют аналогов в трудовом законодательстве других стран ЕАЭС и содержат оригинальные решения ряда проблем до сих пор не решенных в законодательстве многих стран, но также могут неоднозначно повлиять на процесс принятия в транснациональной компании коллективного договора и дальнейшее его применение.

Трудовой кодекс Республики Кыргызстан в части регулирования социального партнерства в наибольшей степени содержательно близок к ТК РФ. Проведя анализ его соответствующей части, мы не обнаружили сколько-нибудь отличных от норм российского законодательства правил, которые бы каким-то иным образом регулировали коллективные переговоры, коллективные договоры и соглашения.

В рамках предлагаемого исследования рассматривалась практика и возможные последствия применения транснациональными компаниями, зарегистрированными в России, своих коллективных договоров, заключенных на уровне всей корпорации, на территории стран – участниц ЕАЭС. При этом под транснациональной корпорацией мы понимали совокупность двух и более юридических лиц и их структурных подразделений, контролируемых одним юридическим лицом посредством владения акциями или долями в их уставном капитале, или через заключение специального договора об управлении, или иными способами. При таком подходе мы немного сузили определение ТНК, представленное в работах С.В. Шуралевой [2. С. 7–8], понимая, что определяющим является факт работы на территории Беларуси, Казахстана, Армении или Кыргызстана у работодателя, находящегося под управляющим контролем со стороны другого юридического лица, зарегистрированного в России.

Представляется, что договор о создании ЕАЭС вывел на качественно новый уровень не только вопросы трудовой миграции для участников Союза [12. С. 54], но и вопросы гармонизации трудового законодательства стран – участниц договора в целом, преодоления существующих пробелов трудового законодательства и решения коллизионных вопросов. И хотя ст. 28 Договора о Евразийском экономическом союзе

предусматривает обеспечение свободного передвижения товаров, лиц, услуг и капиталов, сам договор в большей степени ориентирован именно на вопросы макроэкономической политики, а вопросы труда сведены в разделе 26 к вопросам преференций для трудящихся-мигрантов из стран – участниц. Но представляется, что не менее важны вопросы регулирования не только труда мигрантов, но и труда в «мигрирующих» корпорациях, юридических лицах, использующих свой капитал и работников из другого государства на территории последнего.

Гармонизация трудового законодательства в рамках ЕАЭС может протекать в двух направлениях или, как отмечает А.К. Надирова, существовать в двух аспектах:

«а) унификация (или сближение) трудового законодательства с целью большего удобства «пользования» им на территории ЕАЭС работниками и работодателями; б) создание общего экономического пространства и, как следствие, общего рынка труда ЕАЭС» [11. С. 40]. Существование этих направлений отдельно друг от друга возможно, но неэффективно и недолговечно. Без создания единого рынка труда существование даже максимально похожих, но изолированных систем трудового законодательства постепенно приведет к их отдалению друг от друга. И в этом мы согласны как с А.К. Надировой, так и с Н.Л. Лютовым, К. Раманкуловым, Ж. Боковым, Ч. Сыдыкбековой, обозначившими аналогичную позицию [20. С. 142].

Поскольку наиболее важным началом «формирования и реализации современной государственной политики в сфере труда является использование механизмов социального партнерства, обеспечивающего полноценное включение в этот процесс представителей работодателей и работников» [9. С. 10–18], то важным моментом гармонизации трудового законодательства ЕАЭС будет являться присоединение стран-участниц к наиболее значимым международным правовым актам. По мнению В.А. Абалдуева, наибольшее совпадение правовой политики стран ЕАЭС в сфере труда приходится, кроме прочего, на нормы о социальном партнерстве [Там же. С. 12]. Тем не менее, Конвенция МОТ № 154 «О коллективных переговорах» (1981 г.) на сегодня ратифицирована Беларусью, Кыргызстаном, а позднее, в 2011 г., и Россией. Это ставит под сомнение тезис о полном совпадении правовой политики стран ЕАЭС по вопросам коллективных переговоров, что и продемонстрировали результаты предлагаемого вниманию исследования.

Еще одна возможность гармонизации трудового законодательства стран ЕАЭС, в том числе и по вопросам коллективных переговоров и коллективных договоров, – это разработка системы коллизионных норм, которые либо отсутствуют в кодексах некоторых стран, либо представлены в минимальном виде, не соответствующем уровню современных вызовов и задач. Серьезно и комплексно изучает коллизионные нормы трудового права, в том числе и стран ЕАЭС, профессор И.В. Шестерякова. Представляется справедливым ее вывод о том, что одним из принципов системы коллизионных норм должен стать принцип

«недискриминации в трудовых и социальных отношениях» [14. С. 34]. Его реализация и позволит установить правила относительно приоритетности норм социально-партнерских соглашений в отношении всех работников независимо от того, в какой стране они осуществляют трудовую деятельность. Естественно, при условии, если эти нормы улучшают их положение по сравнению с тем, что для них предусмотрено законодательством страны, где эта трудовая деятельность осуществляется. Также И.В. Шестерякова совершенно справедливо отмечает, что вопрос об экстерриториальном применении коллективного трудового права сегодня наименее разработан. Но определенный зарубежный опыт в данной области имеется. Он касается экстерриториального применения коллективных договоров. В юридической литературе отмечается, что теоретически возможно экстерриториальное действие коллективного договора, когда он применяется к работникам, временно или постоянно работающим за рубежом [Там же].

В этой связи представляются наиболее перспективными дальнейшие исследования в области экстерриториального применения коллективных договоров, а также более разностороннее изучение вопросов территориального и экстерриториального применения трудового права в структурах транснациональных компаний, расположенных в разных странах.

Резюмируя проведенный сравнительно-правовой анализ норм о социальном партнерстве, содержащихся в трудовых кодексах государств ЕАЭС, можно сформулировать следующие выводы:

1. Наиболее близкими в рассматриваемой части оказались нормы российского и кыргызского трудовых кодексов.

2. Наиболее жесткое правовое регулирование социального партнерства с наличием некоторого объема императивных норм свойственно трудовому законодательству республик Казахстан и, в меньшей степени, Беларуси.

3. Наименее зарегулированы отношения социального партнерства в Республике Армения, где диспозитивное регулирование наиболее приспособлено для развития социально-партнерских отношений, основанных на инициативе сторон и их представителей.

4. Если рассматривать перспективы распространения социально-партнерских соглашений транснациональных компаний, созданных в России, на работников организаций, работающих в других странах ЕАЭС, то они более понятны в странах с более близким и либеральным трудовым законодательством. Проблемы применения указанных актов возможны на территории республик Казахстан и Беларусь, что необходимо учитывать таким компаниям при разработке своей кадровой политики и реализации корпоративных социальных программ вне территории РФ.

При этом надо понимать, что законодательство Российской Федерации и Республики Кыргызстан, да и Республики Армения, в рассмотренной части далеко от совершенства. Всем государствам ЕАЭС необходимо пересмотреть свои подходы как концептуального, так и тактического характера к регулированию социально-партнерских соглашений.

Во-первых, следует определиться с уровнем достаточного государственного вмешательства в коллективно-договорные отношения.

Во-вторых, увеличить сферу диспозитивного регулирования, сделав, как минимум, открытыми перечни как уровней, так и форм социального партнерства, предоставив работникам, работодателям и их представителям свободу в решении вопросов построения социального диалога в сфере труда. Подобные предложения уже звучали в российской науке трудового права [9].

В-третьих, по возможности отказаться от императивного регулирования в рассматриваемой сфере, где,

по существу, должен остаться один императив – законно всё то, что улучшает положение работников.

В-четвертых, рассмотреть вопросы возможной ратификации тех конвенций МОТ, которые определяют наиболее значимые международные стандарты в сфере свободы объединений, коллективных переговоров и т.п.

Основной же вывод связан с констатацией того факта, что проблемы гармонизации трудового законодательства и улучшения уровня социальных прав граждан не имеют быстрых решений. Преодоление существующих дисбалансов будет происходить постепенно, по мере построения странами ЕАЭС единого экономического пространства с единым рынком труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Томашевский К.Л. Концептуальные подходы к совершенствованию источников трудового права в условиях интеграции правовых систем // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов (г. Пермь, 24–25 октября 2014 г.): избранные материалы / Г.В. Абишова, В.В. Акнифиева, А.Б. Афанасьев и др. ; отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. М. : Статут, 2015.
2. Шуралева С.В. Правовое регулирование индивидуальных и коллективных трудовых отношений в транснациональных корпорациях в России : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2010. 202 с.
3. Буслаева Л.Н. Транснациональные корпорации как субъекты международного частного права // Проблемы права. 2015. № 4. С. 39–42.
4. Манукян М.А. Правовое положение транснациональных корпораций в доктрине международного частного права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. 29 с.
5. Фатхуллин Р.О. Правовое положение транснациональных корпораций : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. 23 с.
6. Лаптев В.А. Предпринимательские объединения: холдинги, финансово-промышленные группы, простые товарищества. М. : РГБ, 2009. 94 с.
7. Топалян Д.Д. Правовые аспекты организации системы управления в вертикально интегрированной структуре (на примере нефтяной отрасли) // Предпринимательское право. 2011. № 4. С. 37–41.
8. Шиткина И.С. Холдинги. М. : Волтерс Клувер, 2008. 518 с.
9. Абалдуев В.А. Кодификация трудового законодательства ЕвразЭС – основа согласования и совершенствования национальной правовой политики в сфере труда // Российский юридический журнал. 2010. № 5. С. 10–18.
10. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М. : НОРМА, ИНФРА-М, 2016 // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 10.11.2016).
11. Надирова А.К. Интеграция международных стандартов труда в законодательстве о труде // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 40–44.
12. Оганесян А.Л., Гуков А.С. Формирование принципа свободного передвижения трудовых ресурсов в Евразийском экономическом союзе // Современный юрист. 2016. № 1. С. 54–62.
13. Саликова Н.М. Об установлении минимальных государственных стандартов в области оплаты труда в государствах – членах ЕвразЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 26–28.
14. Шестерякова И.В. Коллизийные нормы в Основах трудового законодательства стран – членов ЕвразЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 34–38.
15. Витрянский В.В., Головина С.Ю., Гонгалло Б.М. и др. Кодификация российского частного права 2015 / под ред. П.В. Крашенинникова. М. : Статут, 2015. 447 с.
16. Егоров С.А. Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. 285 с.
17. Раманкулов К.С. Методы правового регулирования оплаты труда в условиях многоукладной экономики Кыргызской Республики // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 21–24.
18. Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 174–181.
19. Генеральный коллективный договор ОАО «Газпром» и его дочерних обществ на 2013–2015 годы. URL: <http://zav.ansya.ru/health/generalenij-kollektivnij-dogovor-oao-gazprom-i-ego-dochernih-o/main.html> (дата обращения: 30.12.2016); продлен действием до 31.12.2018 года. URL: <http://профсоюзныйдисконт.рф/doki/vedomosti3.pdf> (дата обращения: 4.02.2017).
20. Лютов Н.Л., Раманкулов К., Бокоев Ж., Сыдыкбекова Ч. Правовое регулирование рынка труда и занятости: теория и практика / под ред. К.С. Раманкулова. Бишкек : Максат, 2012.

Статья представлена научной редакцией «Право» 17 мая 2017 г.

APPLICATION OF THE COLLECTIVE AGREEMENT OF A TRANSNATIONAL CORPORATION IN THE TERRITORY OF THE EURASIAN ECONOMIC UNION

Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal, 2017, 421, 171–177.

DOI: 10.17223/15617793/421/25

Larisa V. Zaitseva, Tyumen State University (Tyumen, Russian Federation). E-mail: larisa_zaitseva72@mail.ru

Keywords: Eurasian Economic Union; labor legislation; social partnership; collective bargaining; collective bargaining agreement; transnational corporation.

The main aim of the study is to identify the problems of transnational application of social partnerships of vertically integrated companies incorporated in the jurisdiction of Russia and working in other countries that are members of the Eurasian Economic Union, as well as to find ways of their possible solution. Large-scale vertically integrated transnational corporations enter into collective bargaining with trade unions representing persons who work for holding organizations. The result is that non-standard acts of social partnership such as general or standard form collective contracts are emerging. Such acts of social partnership are not expressly regulated by the labor legislation of Russia, as well as of other countries of the EAEU. Their existence is based on the principle “what is not forbidden is allowed”. Violation of the employees’ labor rights enshrined in the collective agreement of a

vertically integrated holding can cause problems, if the collective agreement was adopted according to the rules established in the labor legislation of one country, and the employee seeks its execution on foreign territories with current specific social partnership legislation, where the affiliated company operates. The lack of conflict-of-laws rules in the national labor legislation and the social partnership legal regulation distinctions in the Eurasian Economic Union countries are the reason for challenging workers' labor rights protection conferred by collective bargaining agreement. The author studied vast normative and theoretical material, analyzed the norms of the labor codes of the Russian Federation, the Republic of Belarus, the Republic of Kazakhstan, the Republic of Armenia and the Kyrgyz Republic, as well as acts of social partnership of vertically integrated companies established in Russia. The general corporation of Gazprom, a large global company, was analyzed more completely. The company implements an open and transparent social and personnel policy. System and complex analysis of normative legal acts, expert assessments and a comparative-legal (comparative) method were applied in this study, which made it possible to identify similar and distinctive features of the legal regulation of social partnership in the labor legislation of the EAEU countries. The lack of sufficient conflict-of-laws rules in the national labor law systems, differences in the legal regulation of social partnership in the EAEU countries were mentioned as part of the study. This can make it difficult to protect the labor rights of workers provided by the collective agreement of a transnational holding company. Consequently, the general and specific (national) problems of the labor legislation of the EAEU countries, which could become an obstacle to expanding the practice of transboundary application of collective agreements of transnational companies, were identified. Conceptual proposals on harmonization of the labor legislation of the EAEU countries in the reviewed area were also formulated.

REFERENCES

1. Tomashevskiy, K.L. (2015) [Conceptual approaches to the improvement of sources of labor law in the context of the integration of legal systems]. *Pyatyy Permskiy kongress uchenykh-yuristov* [The Fifth Perm Congress of Lawyers]. Proceedings. Perm. 24–25 October 2014. Moscow: Statut. (In Russian).
2. Shuraleva, S.V. (2010) *Pravovoe regulirovanie individual'nykh i kollektivnykh trudovykh otnosheniy v transnatsional'nykh korporatsiyakh v Rossii* [Legal regulation of individual and collective labor relations in transnational corporations in Russia]. Law Cand. Diss. Moscow.
3. Buslaeva, L.N. (2015) *Transnatsional'nye korporatsii kak sub"ekty mezhdunarodnogo chastnogo prava* [Transnational corporations as subjects of private international law]. *Problemy prava*. 4. pp. 39–42.
4. Manukyan, M.A. (2009) *Pravovoe polozhenie transnatsional'nykh korporatsiy v doktrine mezhdunarodnogo chastnogo prava* [The legal status of transnational corporations in the doctrine of international private law]. Abstract of Law Cand. Diss. Moscow.
5. Fatkhullin, R.O. (2014) *Pravovoe polozhenie transnatsional'nykh korporatsiy* [The legal status of transnational corporations]. Abstract of Law Cand. Diss. Moscow.
6. Laptev, V.A. (2009) *Predprinimatel'skie ob"edineniya: kholdingi, finansovo-promyshlennye gruppy, prostye tovarishchestva* [Entrepreneurial associations: holdings, financial and industrial groups, simple partnerships]. Moscow: RGB.
7. Topalyan, D.D. (2011) *Pravovye aspekty organizatsii sistemy upravleniya v vertikal'no integrirovannoy strukture (na primere neftyanoy otrasli)* [Legal aspects of organization of the management system in a vertically integrated structure (on the example of the oil industry)]. *Predprinimatel'skoe pravo*. 4. pp. 37–41.
8. Shitkina, I.S. (2008) *Kholdingi* [Holdings]. Moscow: Volters Kluver.
9. Abalduv, V.A. (2010) *Kodifikatsiya trudovogo zakonodatel'stva EvrAzES – osnova soglasovaniya i sovershenstvovaniya natsional'noy pravovoy politiki v sfere truda* [Codification of the labor legislation of the Eurasian Economic Community as the basis for harmonizing and improving the national legal policy in the work field]. *Rossiyskiy yuridicheskiy zhurnal – Russian Juridical Journal*. 5. pp. 10–18.
10. Golovina, S.Yu. & Lyutov, N.L. (eds) (2016) *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiyskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinatsii* [International labor standards and Russian labor law: prospects for coordination]. Moscow: NORMA, INFRA-M.
11. Nadirova, A.K. (2015) *Integratsiya mezhdunarodnykh standartov truda v zakonodatel'stve o trude* [Integration of international labor standards in labor legislation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 3. pp. 40–44.
12. Oganeyan, A.L. & Gukov, A.S. (2016) *Formirovanie printsipa svobodnogo peredvizheniya trudovykh resursov v Evraziyskom ekonomicheskom soyuze* [Formation of the principle of free movement of labor resources in the Eurasian Economic Union]. *Sovremennyy yurist*. 1. pp. 54–62.
13. Salikova, N.M. (2013) *Ob ustanovlenii minimal'nykh gosudarstvennykh standartov v oblasti oplaty truda v gosudarstvakh – chlenakh EvrAzES* [On the establishment of minimum state standards in the field of labor remuneration in the EurAsEC member states]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 3. pp. 26–28.
14. Shesteryakova, I.V. (2010) *Kollizionnye normy v Osnovakh trudovogo zakonodatel'stva stran – chlenov EvrAzES* [Conflict norms in the fundamentals of labor legislation of the EurAsEC member countries]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 3. pp. 34–38.
15. Vitryanskiy, V.V. et al. (2015) *Kodifikatsiya rossiyskogo chastnogo prava 2015* [Codification of Russian private law 2015]. Moscow: Statut.
16. Egorov, S.A. (2014) *Mezhdunarodno-pravovoe regulirovanie sotsial'nogo dialoga v sfere truda* [International legal regulation of social dialogue in the field of work]. Law Cand. Diss. Moscow.
17. Ramankulov, K.S. (2015) *Metody pravovogo regulirovaniya oplaty truda v usloviyakh mnogoukladnoy ekonomiki Kyrgyzskoy Respubliki* [Methods of legal regulation of labor remuneration in the conditions of the multistructure economy of the Kyrgyz Republic]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom – Labor Law in Russia and Abroad*. 4. pp. 21–24.
18. Soshnikova, T.A. (2015) *Sotsial'noe partnerstvo i ego rol' v reshenii sotsial'no-ekonomicheskikh problem v sovremennoy Rossii* [Social partnership and its role in solving social and economic problems in modern Russia]. *Aktual'nye problemy rossiyskogo prava*. 3. pp. 174–181.
19. Gazprom. (2013) *General'nyy kollektivnyy dogovor OAO "Gazprom" i ego dochernikh obshchestv na 2013–2015 gody* [General collective agreement between Gazprom JSC and its subsidiaries for 2013–2015]. [Online] Available from: <http://zav.ansya.ru/health/generalenij-kollektivnij-dogovor-oao-gazprom-i-ego-dochernih-o/main.html>. (Accessed: 30.12.2016).
20. Lyutov, N.L., Ramankulov, K., Bokoev, Zh. & Sydykbekova, Ch. (2012) *Pravovoe regulirovanie rynka truda i zanyatosti: teoriya i praktika* [Legal regulation of the labor market and employment: theory and practice]. Bishkek: Maksat.

Received: 17 May 2017