

Декларация о стратегическом экономическом сотрудничестве государств — участников СНГ и развитие договорно-правовой базы взаимодействия в сфере труда, занятости и социальной защиты населения государств содружества

С. Ю. Чуча

Институт государства и права Российской академии наук,
Российская Федерация, 119019, Москва, ул. Знаменка, 10

Подписание 11 октября 2019 г. главами государств — участников СНГ Декларации о стратегическом экономическом сотрудничестве государств — участников Содружества Независимых Государств свидетельствует, что подход к содружеству лишь как к форме цивилизованного выхода республик из состава СССР пересматривается на высшем уровне. Развитие сотрудничества в сфере труда, занятости и социальной защиты населения отнесено Декларацией к приоритетным направлениям деятельности государств — участников СНГ. Анализ договорно-правовой базы, разработанной с момента создания Содружества в 1991 г., имплементировавшие соответствующие нормы законодательства стран — участников, показывает, что ряд многосторонних региональных соглашений стран СНГ, посвященных вопросам охраны труда и миграции: о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г. (в ред. от 25 ноября 2005 г.); о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г.; о сотрудничестве в области охраны труда от 9 декабря 1994 г. и др. — развивает положения Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств. Отдельные закрепленные в них стандарты защиты трудовых прав граждан выше, чем в соответствующих актах МОТ, Совета Европы и иных регионов мира, и не восприняты до настоящего времени национальным законодательством стран СНГ. Ряд разработанных в 90-е годы прошлого века в рамках СНГ норм нуждается в имплементации в национальное законодательство, модификации, совершенствовании сообразно современным и перспективным экономическим реалиям. Декларация о стратегическом экономическом сотрудничестве государств будет этому способствовать.

Ключевые слова: Содружество Независимых Государств, защита трудовых прав, работники, мигранты, социальная защита, гарантии заработной платы, банкротство.

Введение

Главами государств — участников СНГ 11 октября 2019 г. принята Декларация о стратегическом экономическом сотрудничестве государств — участников Содружества Независимых Государств (Интернет-портал СНГ. Дата обращения 11 декабря, 2019. <http://cis.minsk.by>). Государства СНГ, опираясь на богатый опыт, имеющийся как в СНГ, так и в каждом из государств — участников СНГ, по созданию и совершенствованию экономических взаимоотношений, заявили в Декларации о дальнейшем развитии стратегического экономического сотрудничества государств — участников СНГ в целях укрепления стабильности и устойчивого эконо-

мического развития, неуклонного расширения многостороннего конструктивного диалога во имя глобального мира, прогресса и роста благосостояния населения. Иными словами, главы государств СНГ не поддержали подход к содружеству лишь как к форме «цивилизованного развода» республик бывшего СССР (Шинкарецкая, 2018) и, по сути, вдохнули в СНГ новую жизнь.

В ряду целей стратегического экономического сотрудничества государств — участников СНГ главы государств СНГ назвали значительное увеличение экономического потенциала Содружества, на основе которого будут обеспечиваться эффективное развитие и стабильный экономический рост каждого из государств — участников СНГ, обеспечивающий в том числе снижение бедности, решение проблем безработицы. При этом дальнейшее развитие сотрудничества в сфере труда, занятости и социальной защиты населения отнесено Декларацией к приоритетным направлениям деятельности государств — участников СНГ.

Невозможно не согласиться с разработчиками Декларации, тесно увязывающими развитие экономического сотрудничества с совершенствованием правового регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений, направленным на улучшение условий труда и рост благосостояния населения государств СНГ.

Основное исследование

Движение в этом направлении должно продолжиться не с пустого места, а с опорой на объемную договорно-правовую нормативную базу в рамках СНГ, разработанную с момента создания Содружества в 1991 г., установившую принципы регулирования трудовых отношений в странах Содружества и имплементированную в законодательство стран — участников. СНГ выступает здесь в качестве международной координирующей организации, не претендующей и не претендовавшей с момента создания на какие-либо надгосударственные полномочия (Lushnikov, Lushnikova, 2016).

В ряду таких нормативных актов в первую очередь следует назвать Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств, утвержденную Межпарламентской ассамблеей государств — участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.¹

В Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств независимые государства признают для себя обязательными конвенции Международной организации труда, ратифицированные ранее Союзом ССР, заявляют о своей приверженности принципам ее деятельности, в первую очередь принципу социального партнерства, т.е. согласования социальных вопросов между правительством, организациями работодателей и профсоюзов, представляющих интересы лиц наемного труда.

В качестве основополагающего принципа рассматривается равенство социальных прав граждан всех государств независимо от их расовой и национальной принадлежности, пола, возраста, религиозных и политических убеждений, социального происхождения, места и срока проживания на территории соответствующего государства, языка и иных характеристик.

¹ Интернет-портал СНГ. URL: <http://cis.minsk.by> (дата обращения: 11.12.2019).

Государства признают для себя обязательным осуществление социальной политики. Изложенные в Хартии положения признаются в качестве минимальных для всех государств. Они применяются также в отношении граждан одного государства, находящихся на территории другого, во всех случаях, когда законодательство последнего не содержит норм, более выгодных для гражданина.

Государства декларируют создание единого рынка труда с безвизовым перемещением граждан на их территории. Граждане имеют равные права на труд на территории каждого государства. Трудовые гарантии, связанные с профессиональным и квалификационным статусом, а также с длительностью трудового стажа, обеспечиваются работникам на основании документов, полученных в государствах содружества, без дополнительного подтверждения.

Государства обеспечивают гражданам предоставление следующих основных прав и гарантий:

- свободу выбора рода занятий и работы на всей территории СНГ;
- бесплатную профессиональную ориентацию, общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также переподготовку и повышение квалификации;
- бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием;
- предоставление в соответствии с национальным законодательством дополнительных гарантий занятости категориям населения, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, в том числе молодежи, одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, лицам предпенсионного возраста, воинам-интернационалистам, инвалидам, лицам, продолжительное время не имеющим работы, лицам, отбывшим наказание или находившимся на принудительном лечении по решению суда;
- выплату пособий по безработице гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в размерах и сроки, предусмотренные национальным законодательством, но не ниже минимальной заработной платы, установленной национальным законодательством государства;
- выплату пособий или компенсаций частично незанятым гражданам;
- выплату стипендий гражданам в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки;
- оказание материальной и иной помощи находящимся на иждивении членам семьи безработного, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты.

Государства СНГ берут на себя обязательства по сближению национальных законодательств, касающихся вопросов занятости, выплаты пособий по безработице и т. п.

Государства СНГ обязуются соблюдать принцип свободы миграции трудящихся и населения между ними и разрабатывают международные документы, гарантирующие максимальное равноправие мигрантов в социально-трудовой области с гражданами государств, принимающих мигрантов.

В целях реализации прав граждан на профессиональную деятельность за границей государства создают национальные службы по делам трудящихся-мигрантов и налаживают постоянный контакт между ними.

В разделе 3 (ст. 7–30) Хартии устанавливаются основные принципы регулирования трудовых отношений, заработной платы, иных условий труда, на основе которых должно строиться законодательство стран — участников СНГ.

Разделы 4–5 (ст. 31–34) Хартии посвящены общим стандартам безопасности и гигиены производственной среды, охране здоровья и социального страхования трудящихся в странах СНГ. Ряд статей этого документа посвящен охране семьи, материнства и детства, социальному обеспечению, жилищной политике, свободе объединения и деятельности профессиональных союзов.

По мере создания в государствах соответствующих экономических условий отдельные положения настоящей Хартии могут пересматриваться в таком же порядке, как и ее принятие.

Представляется, что потребность в соответствующих дополнениях Хартии имеется.

В процессе развития положений Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств было принято немало многосторонних региональных соглашений стран СНГ, посвященных вопросам охраны труда и миграции.

Так, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15 апреля 1994 г. (в ред. от 25 ноября 2005 г.) (Консультант Плюс. Дата обращения 6 ноября, 2019. <http://www.consultant.ru>) регулирует основные направления сотрудничества государств-участников СНГ в области трудовой деятельности и социальной защиты работников и членов их семей, которые постоянно проживают на территории одного из государств СНГ и осуществляют свою трудовую деятельность на предприятиях, в учреждениях, организациях всех форм собственности на территории другого государства СНГ в соответствии с законодательством страны трудоустройства.

Соглашением предусмотрено, что порядок привлечения работников, квалификационные, возрастные и иные требования к ним устанавливаются страной трудоустройства исходя из действующего на ее территории законодательства, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями. Численность принимаемых работников определяется на основе двусторонних соглашений.

Каждая из сторон соглашения признает без легализации дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы и заверенный в установленном на территории страны выезда порядке их перевод на государственный язык страны трудоустройства или русский язык. Трудовой стаж, включая стаж на льготных основаниях и по специальности, взаимно признается сторонами Соглашения, для чего при окончательном выезде трудящегося-мигранта из страны трудоустройства работодателем выдается документ, содержащий сведения о продолжительности работы и размере заработной платы.

Трудовая деятельность работника оформляется трудовым договором, заключенным с работодателем на государственном языке страны трудоустройства и русском языке, в соответствии с трудовым законодательством страны трудоустройства, который вручается работнику до его выезда на работу. В трудовом договоре

должны содержаться основные реквизиты работодателя и работника, профессиональные требования к работнику, сведения о характере работы, условиях труда и его оплаты, продолжительности рабочего дня и отдыха, условиях проживания, а также сроке действия трудового договора, условиях его расторжения, порядке покрытия транспортных расходов.

Работники пользуются правами и выполняют обязанности, установленные трудовым законодательством страны трудоустройства.

Если трудовой договор расторгнут в связи с ликвидацией или реорганизацией организации, сокращением численности или штата работников, на трудящегося-мигранта распространяются льготы и компенсации согласно законодательству страны трудоустройства для высвобожденных по указанным основаниям работников. В этом случае трудящийся-мигрант подлежит возвращению в страну выезда за счет средств работодателя.

Стороны не допускают двойного налогообложения заработанных работниками средств. Работники и члены их семей имеют право на ввоз и вывоз личного имущества в соответствии с действующим законодательством сторон или двусторонними соглашениями. Работники могут осуществлять перевод заработанных средств на территорию страны выезда в соответствии с законодательством страны трудоустройства и с учетом двусторонних соглашений.

Трудящиеся-мигранты пользуются социальным страхованием и социальным обеспечением (кроме пенсионного) в соответствии с действующим на территории страны трудоустройства законодательством, если иное не предусмотрено специальным соглашением. Их медицинское обслуживание осуществляется за счет работодателя стороны трудоустройства на одинаковом уровне с ее гражданами. Порядок возмещения работнику вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, регулируется законодательством стороны трудоустройства, если иное не предусмотрено отдельным соглашением.

Положения Соглашения от 15 апреля 1994 г. находят развитие в двусторонних межгосударственных соглашениях. Например, Федеральным законом РФ от 28 июня 2009 г. № 129-ФЗ ратифицировано Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов². Федеральным законом РФ от 3 января 2006 г. № 2-ФЗ ратифицировано Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации³.

² См.: Федеральный закон от 28 июня 2009 г. № 129-ФЗ «О ратификации Соглашения между правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс», URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.11.2019).

³ См.: Федеральный закон от 3 января 2006 г. № 2-ФЗ «О ратификации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан

27 декабря 2019 г. ратифицировано Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 17 апреля 2019 г.⁴ Соглашение предусматривает возможность комплексной подготовки гражданина Республики Таджикистан в стране его проживания для осуществления им временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации. Так, компетентные органы Таджикистана должны информировать своих граждан о возможности трудоустройства в России; подбирать кандидатов на трудоустройство, имеющих требуемую квалификацию и опыт работы; организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кандидатов, согласовывать с российскими работодателями таких кандидатов; контролировать состояние здоровья кандидатов, заниматься организацией проезда кандидатов на трудоустройство до места временной работы и содействовать их возвращению домой. Реализация указанных мероприятий позволит обеспечить защиту прав граждан Республики Таджикистан, желающих осуществлять трудовую деятельность на территории Российской Федерации, будет способствовать адресному трудоустройству граждан Республики Таджикистан, обладающих знаниями, навыками и квалификацией, требуемыми работодателями в Российской Федерации. Кроме того, документом предусматриваются обязательные условия для участия работодателя в организованном наборе трудящихся-мигрантов, например отсутствие неустрашаемых нарушений трудового и миграционного законодательства РФ, отсутствие фактов несчастных случаев на производстве в течение года до даты изъявления желания принять участие в организованном наборе. При прекращении, в том числе досрочном, трудового договора с работодателем, привлекающим трудящегося-мигранта в порядке организованного набора, а также прекращении срока действия разрешения на работу граждан Таджикистана обязан в течение 15 календарных дней покинуть территорию РФ или трудоустроиться у другого работодателя на основании действующего или переоформленного разрешения на работу.

Соглашением о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г.⁵ установлено, что государства — участники СНГ имеют обязательства в отношении нетрудоспособных лиц, которые приобрели право на пенсионное обеспечение на их территории или на территории других республик за период их вхождения в СССР и реализуют это право на территории государств — участников СНГ. Пенсионное обеспечение осуществляется по законодательству государства, на территории которого граждане СНГ проживают. Все расходы, связанные с осуществлением пенсионного обеспечения, несет госу-

и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс», URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.11.2019).

⁴ См.: Федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 466-ФЗ «О ратификации Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс», URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.11.2019).

⁵ См.: Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г. // СПС «Консультант Плюс», URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.11.2019).

дарство, предоставляющее обеспечение. Взаимные расчеты не производятся, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями. Для установления права на пенсии, в том числе пенсии на льготных основаниях и за выслугу лет, гражданам государств — участников СНГ учитывается трудовой стаж, приобретенный на территории любого из этих государств, а также на территории бывшего СССР. Исчисление пенсий производится из дохода за периоды работы, которые засчитываются в трудовой стаж.

Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, от 9 сентября 1994 г.⁶ предусматривает возмещение вреда, причиненного работнику вследствие трудового увечья, иного повреждения здоровья (в том числе при наступлении потери трудоспособности в результате несчастного случая на производстве, связанного с исполнением работниками трудовых обязанностей после переезда пострадавшего на территорию другого государства СНГ), смерти работодателем стороны, законодательство которой распространялось на работника в момент получения увечья, иного повреждения здоровья, смерти. Работодатель, ответственный за причинение вреда, производит его возмещение в соответствии со своим национальным законодательством. Пересмотр степени тяжести трудового увечья и профессионального заболевания работника осуществляется в соответствии с законодательством стороны, на территории которой он проживает. Документы, выданные в целях реализации настоящего Соглашения на территории одной из сторон по установленной форме, или их заверенные копии принимаются другими сторонами без легализации. Решение соответствующей медицинской экспертной комиссии любой стороны о степени утраты профессиональной трудоспособности в процентах и необходимости в дополнительных видах помощи имеет юридическую силу для возмещения вреда, причиненного здоровью работника, независимо от его места жительства, на территории сторон, подписавших настоящее Соглашение.

В соответствии с Соглашением о сотрудничестве в области охраны труда от 9 декабря 1994 г.⁷ государства СНГ осуществляют согласованную деятельность в области охраны труда по следующим направлениям:

- установление требований охраны труда к машинам, механизмам, другой продукции производственного назначения, новым веществам, материалам, технологиям и проектируемым объектам;
- создание более эффективных средств индивидуальной и коллективной защиты, современных материалов для их изготовления, осуществление обязательной сертификации оборудования и средств защиты;
- разработка и реализация межгосударственных программ и технических проектов, совместное проведение важнейших научно-исследовательских работ;

⁶ См.: Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, от 9 сентября 1994 г. // СПС «Консультант Плюс», URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.11.2019).

⁷ См.: Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда от 9 декабря 1994 г. // СПС «Консультант Плюс», URL: www.consultant.ru (дата обращения: 12.11.2019).

- разработка системы показателей и государственной отчетности в области охраны труда на согласованной методологической основе;
- организация подготовки и повышения квалификации кадров;
- совершенствование порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве, а также возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, произошедших с гражданами государств — участников настоящего Соглашения во время их работы (командировки) в других государствах — участниках настоящего Соглашения;
- обмен информацией, проведение межгосударственных выставок, симпозиумов, научно-практических конференций, семинаров, совещаний по проблемам, представляющим взаимный интерес;
- содействие регулярным контактам и консультациям между органами государственного управления охраной труда, надзора и контроля в этой области, а также соответствующими научно-исследовательскими организациями.

При этом каждая из сторон Соглашения признает без легализации дипломы, свидетельства, удостоверения и другие документы по вопросам охраны труда, выданные государственными и иными уполномоченными на то органами других сторон об образовании работников, их квалификации и допусках к выполнению работ повышенной опасности.

Выводы

Разработанным в рамках СНГ международно-правовым нормам, направленным на регламентацию труда, уделяется, на наш взгляд, незаслуженно мало внимания в научной литературе. И это происходит вопреки тому, что некоторые закрепленные в них стандарты защиты трудовых прав граждан, во-первых, намного выше, чем в соответствующих актах МОТ, Совета Европы и иных регионов мира, и, во-вторых, не восприняты до настоящего времени национальным законодательством ряда стран СНГ.

В качестве примера приведем норму ст. 24 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств, устанавливающую, по сути, двойную гарантию получения трудящимися заработной платы при несостоятельности работодателя. Стандарты столь высокого уровня в данном вопросе неизвестны ни документам МОТ, ни европейским региональным актам.

Названная статья Хартии содержит революционное решение проблемы обеспечения получения заработной платы при неплатежеспособности работодателя. Во-первых, она предусматривает, что в случае банкротства предприятия трудящиеся сохраняют статус кредиторов, имеющих преимущество перед другими лицами. Защита исков трудящихся обеспечивается с помощью привилегий и сверхпривилегий (ч. 1 ст. 24). Однако далее появляется нечто интересное, что отличает Хартию от иных источников международного права (Конвенции МОТ № 95 относительно защиты заработной платы Конвенции МОТ № 173 о защите требований трудящихся

ся в случае неплатежеспособности предпринимателя, Европейской социальной хартии ((Чуча, Кулагина, 2009) и др.) «В случае недостаточности средств для первоочередного удовлетворения исков трудящихся по оплате труда и другим обязательствам предприятия указанные требования удовлетворяются за счет соответствующих фондов социальных гарантий» (ч. 2 ст. 24). И этот международный стандарт не реализован в действующем российском национальном законодательстве (равно как и в законодательстве целого ряда государств — участников СНГ), хотя это и позволило бы, с одной стороны, обеспечить безусловное получение трудящимися заработной платы при банкротстве работодателя, а с другой — снизить до минимума нагрузку на государственные фонды, призванные производить выплаты работникам неплатежеспособных предприятий.

Нормы ст. 24 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств о защите заработной платы работников посредством создания гарантийных фондов имплементированы в законодательство Республики Беларусь. Статья 76 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает, что для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы⁸. Порядок его создания прописан в постановлении Совета министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605⁹.

Резервный фонд создается в организациях и у индивидуальных предпринимателей за счет прибыли, остающейся после уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет. Отчисления в резервный фонд производятся от прибыли отчетного года. Резервный фонд устанавливается в размере до 25 % годового фонда заработной платы. Конкретный размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются в коллективных договорах (соглашениях). Средства резервного фонда входят в состав денежных средств организации, индивидуального предпринимателя и хранятся на их расчетном счете. Резервный фонд заработной платы создается для обеспечения выплат причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях. На иные цели средства резервного фонда могут использоваться только с согласия работников в лице их представительного органа. При этом рекомендуется на основании коллективного договора (соглашения) устанавливать порядок и срок восстановления резервного фонда.

Потребность в создании гарантийных фондов испытывают трудящиеся всех государств СНГ, поскольку законодательно установленная система привилегий не гарантирует безусловного удовлетворения требований трудящихся по заработной плате в ходе процедуры банкротства. Руководствуясь международным опытом,

⁸ Белзакон.NET — Белорусское законодательство, кодексы, юридические советы. URL: <https://belzakon.net> (дата обращения: 9.12.2019).

⁹ Там же.

следовало бы сформировать фонды по страховому принципу и за счет не только работодателя, но и работников и государства (Чуча, 2018).

Разработчики соответствующих норм в Министерстве труда России в начале 2010-х годов исходили из того, что для создания гарантийных фондов в России достаточно будет отчислений с фонда оплаты труда в размере 0,1–0,25 %.

С другой стороны, ряд норм СНГ не соответствует уровню стандартов, предоставляемых международными актами и национальным законодательством стран — участниц. Например, принятый Межпарламентской ассамблеей государств — участников СНГ постановлением от 28.10.2010 № 35-14 Модельный закон о деятельности частных агентств занятости¹⁰ не предусматривает оказание агентствами услуг по найму работников с целью предоставления их труда третьей стороне (Чукреев, 2015), хотя это и закреплено Конвенцией МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» и Директивой 2008/104/ЕС об агентствах временного персонала¹¹.

Таким образом, государствами СНГ создана внушительная нормативно-договорная база сотрудничества в социально-трудовой сфере, защите трудовых и социально-обеспечительных прав граждан государств — участников СНГ. Вместе с тем ряд разработанных в 90-е годы прошлого века норм нуждается в имплементации в национальное законодательство, модификации, совершенствовании сообразно современным и перспективным экономическим реалиям. Декларация о стратегическом экономическом сотрудничестве государств — участников Содружества Независимых Государств, принятая главами государств — участников СНГ 11 октября 2019 г., безусловно, послужит триггером такого процесса.

Библиография

- Чукреев, Андрей А. 2015. «Совершенствование правового регулирования заемного труда в России». *Вестник Пермского университета. Юридические науки* 2 (28): 106–118.
- Чуча, Сергей Ю., Кулагина, Екатерина А. 2009. «Уязвимая категория кредиторов. Европейская социальная хартия и защита работников при банкротстве организаций в России». *Кадровик* 11: 4–10.
- Чуча, Сергей Ю. 2018. «Международные стандарты защиты заработной платы при несостоятельности работодателя и их реализация в законодательстве государств прикаспийского региона». *Материалы международной научно-практической конференции «Современные направления и тенденции развития юридической науки в Азербайджане»*. Баку. С.97–101.
- Шинкарецкая, Галина Г. 2018 «Евразийский экономический союз и некоторые вопросы правопремества международных организаций». *Право. Журнал Высшей школы экономики* 3: 172–194.
- Lushnikov, Andrey, Lushnikova, Marina. 2016. «The Eurasian Model of International Labour Legislation in the Context of Globalization». *Russian Law Journal* 4(4): 95–111.

Контактная информация:

Чуча Сергей Юрьевич — д-р юрид. наук, проф.; laborlaw@igpran.ru

¹⁰ Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. 2011. № 49. С. 401–420.

¹¹ Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work // Official Journal of the European Union. 2008. L 327. P. 9–14.

The Declaration on Strategic Economic Cooperation of the CIS Member States and the development of the legal framework for cooperation in the field of labor, employment and social protection of the population of the Commonwealth

S. Yu. Chucha

Institute of State and Law of the Russian Academy of Sciences,
10, Znamenka ul., Moscow, 19909. Russian Federation

The signing of the Declaration on Strategic Economic Cooperation of the Member States of the Commonwealth of Independent States on October 11, 2019 by the heads of the CIS member states indicates that the approach to the community as a form of civilized withdrawal of republics from the USSR is being reviewed at the highest level. The development of cooperation in the field of labor, employment and social protection of the population is referred by the Declaration to priority areas of activity of the CIS member states. An analysis of the legal framework developed since the creation of the Commonwealth in 1991 and implementing the relevant legislation of the participating countries shows that a number of multilateral regional agreements of the CIS countries on labor protection and migration: on cooperation in the field of labor migration and social protection migrant workers dated April 15, 1994 (as amended on November 25, 2005); on guarantees of the rights of citizens of the CIS member states in the field of pension provision of March 13, 1992; on cooperation in the field of labor protection of December 9, 1994 and others develops the provisions of the Charter of Social Rights and Guarantees of Citizens of Independent States. Separate standards of protection of labor rights of citizens, fixed in them, are higher than in the relevant acts of the ILO, the Council of Europe and other regions of the world, and have not yet been adopted by the national legislation of the CIS countries. A number of norms developed in the 90s of the last century within the CIS framework need to be implemented in national legislation, modified, improved in accordance with modern and promising economic realities. The Declaration on Strategic Economic Cooperation of States will contribute to this.

Keywords: Commonwealth of Independent States, labor rights protection, workers, migrants, social protection, wage guarantees, bankruptcy.

References

- Chukreyev, Andrey. 2015. Improving the legal regulation of contingent labor in Russia. *Vestnik Permskogo universiteta. Iuridicheskie nauki* 2 (28): 106–118. (In Russian)
- Chucha, Sergey, Kulagna, Yekaterina. 2009. Uiazvimaia kategoriia kreditorov. Evropeiskaia sotsial'naia khar-tiia i zashchita rabotnikov pri bankrotstve organizatsiy v Rossii. *Kadrovik* 11: 4–10 (In Russian)
- Chucha, Sergey. 2018. Mezhdunarodnye standarty zashchity zarabotnoi platy pri nesostoiatel'nosti rabotodatelia i ikh realizatsiia v zakonodatel'stve gosudarstv prikaspiiskogo regiona. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Sovremennye napravleniia i tendentsii razvitiia iuridicheskoi nauki v Azerbaidzhane». Baku, 97–101. (In Russian)
- Lushnikov, Andrey, Lushnikova, Marina. 2016. The Eurasian Model of International Labour Legislation in the Context of Globalization. *Russian Law Journal* 4(4): 95–111.
- Shinkaretskaya, Galina G. 2018. Euroasian Economic Union and Issues of Succession among International Organizations. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* 3: 172–194. (In Russian)

Author's information:

Sergey Yu. Chucha — Dr. Sci. in Law, Professor; laborlaw@igpran.ru