

On the possibility of harmonization of employment legislation: a comparative legal research

A. A. Strakhov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-4-374-385

Research article
Full text in Russian

This article examines the possibility of harmonization legislation on employment and employability through the example of international organizations in post-Soviet states. The acts of "soft law" in the field of employment and employability of the Commonwealth of Independent States, the Union State of Russia and Belarus, and the Eurasian Economic Union are analyzed. The current state of the process of harmonization of legislation on employment and employability in integration associations is noted, taking into account the provisions of legal doctrine and legislative practice. The contradictions existing in the context of international relations affecting integration processes in the field of employment and employability are stated. The outlook for the development of the process of harmonization of legislation on employment and employability are indicated.

Keywords: legislation on employment and employability; harmonization of legislation on employment; employment policy; regulation of employment in the EAEC; regulation of employment in the CIS; legal regulation of employment and employability

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Strakhov, Andrey A. | E-mail: mr.strahov2017@yandex.ru

For citation: Strakhov A. A. On the possibility of harmonization of employment legislation: a comparative legal research // Demidov Law Journal. 2025. Vol. 15, No. 4. P. 374-385. (in Russ.)

О возможности гармонизации законодательства о занятости: сравнительно-правовое исследование

А. А. Страхов¹

¹Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/2949-3439-2025-4-374-385
УДК 340.5

Научная статья
Полный текст на русском языке

В настоящей работе рассматривается возможность гармонизации законодательства о занятости и трудоустройстве на примере международных объединений государств постсоветского пространства. Анализируются акты «мягкого права» в сфере занятости и трудоустройства Содружества Независимых Государств, Союзного государства России и Беларуси, Евразийского Экономического Союза. Отмечается текущее состояние процесса гармонизации законодательства о занятости и трудоустройстве в интеграционных объединениях с учётом положений юридической доктрины и законотворческой практики. Указываются перспективы развития процесса гармонизации законодательства о занятости и трудоустройстве.

Ключевые слова: занятость и трудоустройство; законодательство о занятости; гармонизация законодательства о занятости; политика в сфере занятости; регулирование занятости в ЕАЭС; гармонизация занятости в СНГ; правовое регулирование занятости и трудоустройства

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Страхов, Андрей Алексеевич | E-mail: mr.strahov2017@yandex.ru
Специалист отдела аспирантуры

Для цитирования: Страхов А. А. О возможности гармонизации законодательства о занятости: сравнительно-правовое исследование // Демидовский юридический журнал. 2025. Том 15, № 4. С. 374-385.

В контексте усиления международной интеграции, глобализации и структурной перестройки экономических отношений государства прибегают к поиску новых моделей взаимодействия в области торговли, производства, повышения эффективности рынка труда, что выражается в сближении их национальных законодательств по определенным сферам деятельности.

Правовое регулирование занятости в данном случае не является исключением. В настоящей работе мы рассмотрим вопрос о возможности гармонизации законодательства о занятости на постсоветском пространстве.

Сразу же оговоримся, что понятие «законодательство о занятости» будет использоваться нами в том значении, для целей которого был принят Закон о занятости¹.

¹ Федеральным законом от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

© ЯРГУ, 2025

Статья открытого доступа под лицензией CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Вместе с тем в юридической науке существует двойственное понимание занятости и ее правового регулирования. Согласно позиции ученых, придерживающихся «узкого» подхода, занятость включает исключительно отношения по трудоустройству и содействию в нем. В соответствии с точкой зрения сторонников «широкого» подхода, к правовому регулированию занятости относятся не только отношения по трудоустройству, но и непосредственно трудовые отношения (факт трудоустроенности) [1, с. 142–143]. В этой части мы разделяем позицию А. М. Куренного о существовании отрасли права занятости и трудоустройства² [2, с. 155].

Таким образом, ограничивая понятие занятости только отношениями по трудоустройству, мы сможем более точно определить характер и направление мер, принимаемых государствами в целях реализации политики в сфере занятости, а также выстроить перспективы правовой интеграции законодательства о занятости.

Прежде чем обратиться к особенностям процесса гармонизации законодательства о занятости, необходимо определить общий подход к данному явлению.

В науке международного права – как частного, так и публичного – существует понятие интернационализации права. Г. К. Дмитриева считает, что это правовое явление выражается в двух взаимосвязанных, но различающихся по содержанию процессах – унификации и гармонизации права [3, с. 101].

Вместе с тем понятие гармонизации законодательства³ закреплено в ст. 2 Договора о ЕАЭС⁴, определение которого во многом совпадает с тем, что дается в юридической доктрине [3, с. 112–116].

Таким образом, гармонизация законодательства о занятости – это сближение нормативно-правового регулирования различных государств, направленное на устранение или уменьшение различий в сфере занятости и трудоустройства.

Гармонизация законодательства предполагает также отсутствие международно-правовых обязательств по ее осуществлению, закрепленных в международно-правовых актах, что позволяет охарактеризовать данное правовое явление как механизм «мягкого» сближения нормативно-правового регулирования.

Следовательно, с учетом нынешних международных условий политической и экономической турбулентности, следует констатировать неустойчивость данного процесса, которая объясняется не только особенностями гармонизации как «мягкого» способа универсализации права и законодательства, но и рядом внутренних причин, отражающих в большей степени социально-экономическую структуру национального рынка труда.

Таким образом, мы считаем, что совершенствование и стабилизация рынка труда Российской Федерации на современном этапе его развития во многом связаны не только с конкретными мерами, принимаемыми международными объединениями и организациями в рамках миграционной политики и гармонизации трудового законодательства конкретного региона, но и с достижением консенсуса по вопросам единой политики в области занятости и трудоустройства.

² Далее мы будем придерживаться понимания занятости исключительно в целях трудоустройства и содействия в нём.

³ Считаю понятия «гармонизация права» и «гармонизация законодательства» сходными по своему содержанию.

⁴ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

Гармонизация законодательства о занятости осуществляется на международном (глобальном) и региональном уровнях [4, с. 149]. Рассмотрим особенности процесса гармонизации на международном уровне.

Гармонизация законодательства о занятости осуществляется посредством приведения его в соответствие с актами Международной организации труда (далее – МОТ)⁵.

Конвенция № 122, ратифицированная Указом Президиума ВС СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII, провозгласила основной принцип политики в области занятости – содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости⁶. Также отмечалась тесная связь между мерами, принимаемыми в рамках политики в сфере занятости, и экономическим развитием.

Вместе с тем Конвенция № 168 так и не была ратифицирована Российской Федерацией. Однако необходимость ее ратификации отмечается в актах социального партнерства⁷. Данная конвенция определяет модель правового регулирования занятости рамочного характера через систему мер, которые должны принимать государства с целью обеспечения принципа содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости, посредством создания взаимного интереса у предпринимателей в предложении продуктивной занятости, а у трудящихся – в поиске такой занятости.

Следует отметить, что универсальной правовой модели занятости не существует: каждое государство вырабатывает собственный комплекс мер по борьбе с безработицей и содействию занятости. В науке ведется широкая дискуссия по данному вопросу [5, с. 154–156].

Таким образом, гармонизация российского законодательства о занятости на глобальном уровне не осуществляется и в ближайшее время осуществляться не будет по следующим причинам. Во-первых, в упомянутом Генеральном соглашении указывается также необходимость ратификации Конвенции о равных правах трудящихся-мигрантов⁸ с гражданами страны, предоставляющей работу, что в настоящее время не может быть реализовано с учетом действующего законодательства. Во-вторых, отказ Российской Федерации от ратификации Конвенции № 168 был связан с отсутствием достаточных ресурсов для финансирования пособий по безработице на необходимом уровне [5, с. 162]. Появление среди получателей пособия по безработице трудящихся-мигрантов, уравниваемых с гражданами страны трудоустройства в правах, еще больше усложнит выполнение бюджетных обязательств Российской Федерации перед получателями пособия. В-третьих, ратификация указанной Конвенции даже с учетом конституционно-правового регулирования вопросов занято-

⁵ В нашем случае следует говорить о Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (Женева, 21 июня 1988 г.) и Конвенции № 122 «О политике в области занятости» (Женева, 9 июля 1964 г.).

⁶ В настоящий момент данный принцип отсутствует в новом Законе о занятости, хотя ранее он закреплялся в п. 1 ст. 5 Закона РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

⁷ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024-2026 годы // СПС «КонсультантПлюс».

⁸ Конвенция 3 143 Международной организации труда "О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения" (Женева 24 июня 1975 г.).

сти не позволит достичь провозглашаемой этой Конвенцией правовой цели без принятия эффективных конкретных мер в национальном законодательстве [6, с. 59–60].

Следует отметить существующую общую тенденцию регионализации международных отношений в постсоветских странах [7]. Регионализация как неотъемлемый процесс внешнеполитического взаимодействия затрагивает все сферы (системы) общественной жизни, и правовая сфера (правовая система общества) не является исключением.

Мы остановимся подробнее на гармонизации законодательства о занятости на региональном уровне⁹. в работе последовательно будут рассмотрены следующие интеграционные объединения: Содружество Независимых Государств (далее – СНГ), Евразийский Экономический Союз (далее – ЕАЭС) и Союзное государство России и Беларуси (далее – СГ).

Правовое регулирование занятости в СНГ во многом связано с характеристикой самого международного объединения.

Будучи одной из старейших международных организаций на постсоветском пространстве, СНГ стал инструментом так называемой «интеграции ради дезинтеграции» для вновь образованных государств после распада СССР, оставаясь формой геополитического и экономического влияния Российской Федерации на постсоветском пространстве [8, с. 136].

Данную связь можно проиллюстрировать на примере гармонизации законодательства о занятости.

Во-первых, в целях установления гарантий государства по реализации прав граждан на свободно избранную занятость и социальную защиту от безработицы, а также универсализации законодательства о занятости на территории стран-участниц СНГ был принят Модельный закон СНГ «О занятости населения»¹⁰, однако он не предусмотрел путей совершенствования законодательства государств-членов СНГ в сфере занятости и во многом повторял Закон РФ № 1032-1¹¹ неоднократно¹². Вместе с тем Модельный закон несколько запоздал по сравнению с национальными законами, принятыми в начале 1990-х годов в странах СНГ [9]. Кроме того, данный закон не ставил своей целью создание единого рынка труда на постсоветском пространстве.

Во-вторых, следует скептически оценивать начавшийся ренессанс правового регулирования занятости в СНГ. С одной стороны, можно говорить о полном отсутствии работы по интеграции общего законодательства стран-участниц СНГ, в том числе и в сфере занятости и трудоустройства, поскольку основная деятельность государств-партнеров развивается в режиме диалога с принятием двусторонних [10, с. 118] и, реже, многосторонних соглашений¹³.

В указанном Соглашении предусматриваются меры по защите определенных категорий населения, рекрутингу квалифицированных кадров, противодействию

⁹ Автором имеются в виду особенности гармонизации на территории постсоветского пространства.

¹⁰ Принят на тринадцатом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановление от 3 апреля 1999 г. № 13-6).

¹¹ Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

¹² Дублированию подвергались содержание терминов и дефиниций, круг лиц, относящихся к безработным, сроки выплаты пособия по безработице и т.д.

¹³ Соглашение от 28 мая 2021 г. «О сотрудничестве в сфере содействия занятости населения государств-участников Содружества Независимых Государств» // СПС «ГАРАНТ».

формам нелегальной и неформальной занятости, информатизации и цифровизации занятости и др. Многие его положения были отражены в новом российском законе о занятости [11].

С другой стороны, обновление права и законодательства в СНГ хоть и имеет определенную тенденциозность, но больше тяготеет к процессу взаимопроникновения гармонизации во все представленные в настоящей работе международные организации. следовательно, можно говорить о «гармонизации гармонизирующего законодательства».

В литературе такого рода гармонизация называется синхронизацией права [12, с. 34], под которой мы понимаем форму сближения права между различными международными организациями, страны-участники которых являются одновременно членами всех этих организаций либо их части и при этом находятся как на разном, так и на одном уровне интеграции.

В целом такая синхронизация права на примере рассматриваемых интеграционных объединений выражается в приведении его в соответствие с правовым регулированием остальных участников процесса интеграции. Следует отметить, что итогом этих процессов может стать либо гармонизация законодательства вокруг одного международного объединения с угасанием остальных, либо создание нового международного объединения.

Вместе с тем гармонизация законодательства о занятости в СНГ осуществляется не только на уровне двусторонних соглашений, но и на уровне актов стратегического планирования.

В СНГ к актам стратегического планирования относятся концепции, принимаемые по отдельным направлениям деятельности, и стратегии, принимаемые по вопросам общего развития Содружества. Оба вида актов носят программный характер.

Концепция 2017 г.¹⁴ и обновленная Концепция 2024 г.¹⁵ предусматривают поэтапное сближение нормативно-правовой базы государств-партнеров по СНГ в социально-трудовой сфере и продолжение формирования общего рынка труда, совершенствование регулирования миграции рабочей силы.

Однако возникают сомнения в эффективности этих документов. Например, как следует из официальных источников органов СНГ, работа по Концепции 2017 г. в полном объеме не выполнена¹⁶. Вместе с тем Концепция 2024 г. включила в себя положения, которые предполагалось выполнить в рамках предыдущей Концепции: в частности, до 2020 года планировалось признать документы об образовании трудящихся-мигрантов и разработать программы по обучению языку, основам культуры, истории и права государства трудоустройства. Однако на первом этапе новой

¹⁴ Концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств-участников СНГ и Приоритетные мероприятия по формированию общего рынка труда и регулированию миграции рабочей силы на 2017–2020 годы, утв. решением Экономического совета СНГ от 17.03.2017 // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы государств-участников СНГ, утв. решением Экономического совета СНГ от 29.11.2024 // СПС «ГАРАНТ».

¹⁶ Согласно данным Департамента по сотрудничеству в политической, гуманитарной и социальной сферах Исполнительного комитета СНГ из предусмотренных планом 20 мероприятий полностью выполнены 12, а 7 мероприятий носят долгосрочный характер. Ещё одна из позиций плана находится в стадии выполнения (Соглашение о сотрудничестве в вопросах медицинского страхования трудящихся-мигрантов) [13].

Концепции ставится задача по согласованию подходов к признанию документов об образовании в государствах трудоустройства и др.

Противоречие в положениях актов стратегического планирования встречается не только в актах по конкретным направлениям деятельности, но и в актах по общим вопросам.

Стратегия экономического развития СНГ¹⁷ посвящена широкому кругу вопросов – от взаимодействия в сфере взаимной торговли до вопросов развития цифровой экономики. Стратегия затрагивает также вопросы миграционной политики и создания общего рынка труда.

Усматриваемая нами неоднозначность положений Стратегии заключается в следующем. С одной стороны, Стратегия предполагает, что некоторые основы общего рынка труда уже сформированы, в связи с чем особого внимания дальнейшему формированию общего рынка труда в тексте документа не уделяется, и основные усилия сосредотачиваются на совершенствовании миграционной политики.

С другой стороны, Стратегия закрепляет цель формирования общего рынка труда стран-партнеров по СНГ, под которой понимается создание правовых и институциональных условий для воспроизводства, регулирования, обмена и рационального использования рабочей силы в государствах-участниках СНГ, а также свободного передвижения рабочей силы по территориям государств-участников СНГ с учетом социально-экономических интересов и требований рынков труда каждого государства. Это создает впечатление, что общий рынок труда еще не сформирован.

В-третьих, иллюзорной кажется и деятельность СНГ в контексте *de lege ferenda* С 2023 года в Межпарламентской Ассамблее СНГ действует рабочая группа, занимающаяся разработкой Модельного закона СНГ «О платформенной занятости», который включен в Перспективный план модельного законодательства в СНГ на 2023–2025 годы¹⁸.

Главной целью данного законопроекта является интеграция платформенной занятости в систему трудовых и экономических отношений с учетом баланса между экономической эффективностью и социальной справедливостью [14]. С определенной периодичностью в законопроект вносятся и исключаются новые положения¹⁹. Возможно, в течение 2025 года работа над законопроектом будет завершена. Однако нецелесообразность правового регулирования платформенной занятости специальным законодательством была высказана в научной литературе сравнительно недавно [16, с. 239–240].

Таким образом, ключевой проблемой консолидированного законодательства о занятости СНГ является то, что оно во многом устарело и перестало отвечать современным вызовам. Российское законодательство в этом вопросе опережает законодательство СНГ и является драйвером его обновления. Акцент

¹⁷ Стратегия экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2030 года, утв. решением Совета глав правительств СНГ от 29 мая 2020 г. // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ Постановление Совета Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 13.04.2023 №26 «О внесении изменений в Перспективный план модельного законодательства в Содружестве Независимых Государств на 2023-2025 годы» // СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ На заседании постоянной комиссии МПА СНГ по экономике и финансам была заслушана новая редакция Модельного закона «О платформенной занятости», в новой версии которого был исключен раздел о самозанятых, установлена обязанность платформы взаимодействовать с государством по вопросам работы трудовых мигрантов, были уточнены права работников на отдых, достойную заработную плату и иные социальные гарантии [15].

в правовом регулировании занятости смещён в пользу двусторонних соглашений между государствами-участниками СНГ. Вместе с тем синхронизация права и законодательства о занятости на территории постсоветского пространства – это та правовая реальность и тенденция, в условиях которых существуют государства данного региона. Однако и она не решает проблему гармонизации законодательства о занятости. Акты стратегического планирования неоднозначно подходят к пониманию процессов по созданию общего рынка труда: Стратегия экономического развития, как основной акт стратегического планирования СНГ, в одной части ограничивает формирование общего рынка труда мерами исключительно в рамках миграционной политики, а в другой – констатирует отсутствие общего рынка труда как фактически, так и юридически. Кроме того, нерешенные проблемы в рамках предыдущих концепций передаются по наследству следующему поколению этих актов.

Наблюдается углубляющаяся тенденция обратной гармонизации законодательства о занятости, выражающаяся в том, что правовые акты СНГ формируются с учетом российской правовой политики в сфере занятости и политики ЕАЭС в сфере регулирования миграции и создания единого рынка труда²⁰. В перспективе видится угасание деятельности СНГ как международного объединения на постсоветском пространстве в пользу ЕАЭС.

Правовое регулирование занятости в СГ тоже имеет свои характерные особенности.

В ст. 31 Договора о СГ достаточно твердо определено, что сближение трудового и социально-обеспечительного законодательств двух стран будет осуществляться в форме унификации, хотя при формальном толковании речь идет уже о едином законодательстве России и Беларуси, поскольку в СГ «действует унифицированное законодательство»²¹. Вместе с тем законодательство о занятости в тексте документа не упомянуто.

Однако единых законодательных актов, регулирующих вопросы занятости, которые приняты от лица СГ и действуют на его территории, в настоящий момент нет. О нереализации вышеназванных положений отмечается и в научной литературе [10, с. 155-156]. Следовательно, невыполнение задач по унификации законодательства не исключает его гармонизацию с помощью других инструментов.

Во-первых, она осуществляется посредством принятия двусторонних международных соглашений – это отголосок членства России и Беларуси в СНГ²².

Во-вторых, гармонизация законодательства о занятости осуществляется посредством приведения национального законодательства о занятости практически в полное соответствие друг с другом без принятия единого документа со стороны органов СГ²³.

²⁰ Примечательно, что в документах ЕАЭС применяется термин «единый рынок труда», а в документах СНГ – «общий рынок труда».

²¹ Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 08.12.1999 «О создании Союзного государства» // СПС «КонсультантПлюс».

²² Договор между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 25.12.1998 «О равных правах граждан» // СПС «КонсультантПлюс»; Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь от 24.01.2006 «Об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств-участников Союзного государства» // СПС «КонсультантПлюс» и др.

²³ В России был принят новый закон о занятости, а в Беларуси Законом РБ от 11 октября 2024 г. № 36-З был изложен в новой редакции Закон РБ от 15 июня 2006 г. № 125-3 «О занятости».

В-третьих, гармонизация законодательства о занятости осуществляется в контексте межгосударственного партнерства по ЕАЭС. При этом учитывается более высокий уровень интеграционных связей двух стран: граждане России и Беларуси обязаны регистрироваться по прибытии в эти страны не по истечении 30 дней, как трудящиеся ЕАЭС, а по истечении 90 дней, в том числе в связи с трудоустройством в России или Беларуси. При этом гражданам России и Беларуси не требуется получать специальное разрешение для трудоустройства²⁴.

Таким образом, законодательство о занятости стран-участниц СГ, которое изначально предполагалось унифицировать, находится в состоянии гармонизации. Отсутствие унифицированного закона о занятости на уровне СГ, по аналогии с правовыми актами других объединений²⁵, никак не останавливает процессы интеграции, построения единого (общего) рынка труда, не умаляет трудовые и иные права граждан стран СГ. На данном этапе национальное законодательство о занятости России и Беларуси приведено в полное соответствие. Идеальной перспективой представляется принятие единого закона о занятости на уровне органов СГ, однако реальной перспективой является углубление сотрудничества в контексте ЕАЭС, о чем мы скажем далее.

Завершая рассмотрение особенностей гармонизации законодательства о занятости, обратимся к характеристике правового регулирования занятости в ЕАЭС. В настоящее время ЕАЭС является ключевой международной организацией на территории постсоветского пространства, деятельность которой осуществляется в соответствии с концепцией «интеграции интеграций» [17]²⁶.

Далее мы перейдем к рассмотрению правовых документов, которые так или иначе связаны с гармонизацией законодательства о занятости в ЕАЭС.

В ЕАЭС, как и в СНГ, основное регулирование занятости сводится к принятию актов стратегического планирования, к которым относятся декларации, стратегические направления и основные направления. Декларации носят масштабный рамочный характер и задают определенные ориентиры на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Основные и стратегические направления предполагают выстраивание вектора решения более узких задач в конкретной сфере деятельности.

К сожалению, нормативные акты ЕАЭС не уделяют должного внимания вопросам занятости и трудоустройства. В настоящий момент в ЕАЭС отсутствует единый правовой механизм регулирования занятости, его модель находится на стадии разработки и согласования. В частности, необходимость поиска оптимального подхода к правовому регулированию занятости прослеживается из установленных приори-

²⁴ См. ст. 2 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 №225-З «О внешней трудовой миграции»; ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»; п. 1 Решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий».

²⁵ Например, рекомендательного характера (модельные законы СНГ) или обязательного характера (Таможенный кодекс ЕАЭС).

²⁶ Данный формат предполагает как внутри-, так и межрегиональное международное интеграционное взаимодействие.

тетов международной деятельности ЕАЭС, где в качестве ориентиров были выбраны страны ОЭСР²⁷, но впоследствии исключены²⁸.

Можно предположить, что контакты с ОЭСР планировались в связи с их активной работой по вопросам занятости в государствах-членах ОЭСР²⁹.

Как отмечается в ежегодном докладе ОЭСР «Перспективы занятости» за 2024 год, безработица в странах ОЭСР в мае 2024 года составила 4,9%, при этом занятость продолжит расти на 0,7% в год в течение 2024–2025 годов, рассматриваются также перспективы занятости по отраслям³⁰ [19].

Таким образом, ЕАЭС не планирует вести диалог по вопросам занятости с международными организациями. Скорее всего, в ЕАЭС будет выработана собственная региональная модель правового регулирования занятости с учетом иных интеграционных объединений на постсоветском пространстве.

Общий тренд на цифровизацию трудовых отношений затронул и отношения в сфере занятости [20, с. 229–230]. В соответствии с Декларацией 2018 г.³¹ и Стратегическими направлениями³², принятыми во исполнение данной декларации, была разработана цифровая платформа «Работа в ЕАЭС» по аналогии с отечественной платформой «Работа в России»³³.

Таким образом, просматривается такой признак будущей модели правового механизма занятости ЕАЭС, как его цифровой характер, поскольку цифровая платформа «Работа в ЕАЭС» относится к евразийским цифровым экосистемам, основанным на использовании интегрированной информационной системы ЕАЭС, в частности – кросс-отраслевых цифровых экосистем в сфере трудоустройства и занятости.

В тексте новой Декларации³⁴ вопросы занятости и трудоустройства непосредственно не отражены. Следует также отметить, что стратегические направления во исполнение данной декларации в настоящий момент не приняты. Вместе с тем Декларация предполагает углубление региональной интеграции, которое к 2045 году приведет к преобразованию ЕАЭС в самодостаточный макрорегион на территории Евразийского континента. Декларация делает упор на укрепление роли ЕАЭС

²⁷ Основные направления международной деятельности Евразийского экономического союза на 2024 год, утв. решением Высшего Евразийского экономического совета от 25 декабря 2023 г. № 27 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁸ Основным направлениям международной деятельности Евразийского экономического союза на 2025 год, утверждённым решением Высшего совета ЕАЭС от 26.12.2024 № 15 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁹ По итогам 2023 года в странах ОЭСР произошло восстановление уровня занятости до допандемийных показателей, выросла номинальная заработная плата, активно велась работа по изучению влияния искусственного интеллекта на сферу занятости и труда [18].

³⁰ Например, прогнозируется сокращение занятости в «грязных» отраслях, т. е. в отраслях с высоким уровнем выбросов и загрязнений, в то время как новые рабочие места будут создаваться в отраслях с низким экологическим следом.

³¹ Декларация Евразийского экономического союза от 06.12.2018 «О дальнейшем развитии интеграционных процессов в рамках Евразийского экономического союза» // СПС «ГАРАНТ».

³² Стратегические направления развития евразийской экономической интеграции до 2025 года, утв. решением Высшего Евразийского экономического совета от 11.12.2020 № 12 // СПС «КонсультантПлюс».

³³ Портал «Работа в России» был запущен 16 января 2009 г., тем временем платформа «Работа в ЕАЭС» появилась 21 июня 2022 г.

³⁴ Декларация от 25.12.2023 «О дальнейшем развитии экономических процессов в рамках Евразийского экономического союза до 2030 года и на период до 2045 года «Евразийский экономический путь» // СПС «КонсультантПлюс».

как центра экономической, финансовой и инновационной привлекательности на мировой арене.

Евразийской экономической комиссии совместно с государствами-членами ЕАЭС было поручено разработать и представить для утверждения в 2025 году проект плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Декларации³⁵.

Таким образом, законодательство ЕАЭС о занятости в настоящий момент не сформировано. Существует лишь расплывчатый прообраз будущей модели правового механизма регулирования занятости, основными признаками которого должны стать цифровой характер и экономическая самодостаточность.

Подводя итог настоящей работы, следует отметить, что на данном этапе развития законодательства о занятости его гармонизация в полном объеме невозможна. В настоящий момент можно говорить только о частичной гармонизации отдельных положений правового механизма регулирования занятости. Гармонизация и унификация осуществимы при условии, во-первых, наличия нормативно-правовой базы соответствующего интеграционного уровня (СНГ, СГ, ЕАЭС); во-вторых, сближения законодательства не только в области трудового права, но и других отраслей; в-третьих, предоставления равных трудовых, социально-обеспечительных и иных прав в соответствии с конвенциями МОТ; в-четвертых, создания единого уполномоченного органа в сфере занятости на соответствующем интеграционном уровне; в-пятых, надлежащего финансирования деятельности таких органов и принимаемых мер в сфере занятости и трудоустройства.

Таким образом, Российская Федерация стоит на пути к гармонизации законодательства о занятости и трудоустройстве.

Ссылки

1. Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 16, № 2. С. 139-164. DOI 10.17323/2072-8166.2023.2.139.164

2. Евразийское трудовое право: учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.]; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. 496 с.

3. Международное частное право: Я. О. Алимова, М. В. Мажорина, О. Ф. Засемкова и др.; отв. ред. Г. К. Дмитриева. 5-е изд., перераб. и доп. Москва: Проспект, 2022. 1216 с.

4. Давлетгильдеев Р. Ш. Тенденции универсализации и регионализации в международном трудовом праве // Вестник экономики, права и социологии. 2012. № 4. С. 148-152. EDN QNLPSB

5. Чиканова Л. А., Серегина Л. В. Правовая защита граждан от безработицы в условиях информационных технологических новаций в сфере труда и занятости // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2018. № 3 С. 149-171. DOI 10.17323/2072-8166.2018.3.149.171

6. Гусева Т. С., Клепалова Ю. И. Проблемы эффективности правового регулирования отношений в сфере действия занятости населения и социальной защиты безработных в Российской Федерации // Журнал российского права. 2023. Т. 27, № 8. С. 54-69. DOI 10.61205/jrp.2023.091

³⁵ Распоряжение Высшего совета ЕАЭС от 25.12.2023 № 6 «О плане мероприятий («дорожной карте») по реализации Декларации о дальнейшем развитии экономических процессов в рамках Евразийского экономического союза до 2030 года и на период до 2045 года «Евразийский экономический путь» // СПС «КонсультантПлюс».

7. Постсоветские страны в процессах международной регионализации в 2010-2020 гг.: ожидания, итоги, новые тенденции: Коллективный научный доклад / под ред. Л. Б. Вардомского. М.: Институт экономики РАН, 2021. 70 с.
8. Доленко Д. В., Кониченко Ж. Д., Петухов А. В. СНГ как приоритет России // Социально-политические науки. 2012. № 1. С. 135-138. EDN OPLFVN
9. Орлова Е. Е. Правовое регулирование занятости населения в странах (государствах) - членах СНГ: монография / Е. Е. Орлова. Тамбов: ИП Чеснокова А. В., 2009. 210 с. EDN QRIFCV
10. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Москва: Проспект, 2015. 272 с. EDN WXRQVF
11. В России меняются правила трудоустройства // Социальный фонд России: офиц. сайт. Москва, 2008. URL: https://sfr.gov.ru/press_center/z_news/~2023/12/18/258388?ysclid=ma73gq07aa648826401 (дата обращения: 02.05.2025).
12. Орлова Е.Е. Гармонизация законодательства в сфере занятости как средство формирования общего рынка труда государств - участников СНГ в контексте евразийской перспективы // Юридическая наука и практика. 2021. Т. 17, № 3. С. 32-38. DOI 10.25205/2542-0410-2021-17-3-32-38
13. В СНГ принята обновленная Концепция поэтапного формирования общего рынка труда и регулирования миграции // Интернет-портал СНГ. Минск. Москва, 2019. URL: <https://e-cis.info/news/566/123234/?ysclid=ma2a2gnx74357487060> (дата обращения: 03.05.2025).
14. В МПА СНГ готовится модельный закон о платформенной занятости // Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств: офиц. сайт. Санкт-Петербург, 2019. URL: https://iacis.ru/novosti/postoyannye_komissii/v_mpa_sng_gotovitsya_modelnij_zakon_o_platfornennoj_zanyatosti_?ysclid=ma2amd0592770398863 (дата обращения: 04.05.2025).
15. В модельном законе СНГ "О платформенной занятости" уточнили права работников на достойную зарплату и соцгарантии // Всеобщая конфедерация профсоюзов: офиц. сайт. Москва, 2024. URL: <https://gctu-cgs.org/news/16/290/> (дата обращения: 04.05.2025).
16. Лушникова М. В. К вопросу о платформенной занятости: межотраслевой правовой анализ // Публичные и частные начала правового регулирования в современном социальном государстве : (научные чтения, посвященные памяти профессора Г. Б. Шишко) : сборник статей научно-практической конференции с международным участием, Минск, 7 декабря 2023 года. Минск: БГЭУ, 2024. С. 236-240.
17. Выступление Президента Российской Федерации В.В. Путина на пленарном заседании 70-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, Нью-Йорк, 28 сентября 2015 г. // Министерство иностранных дел Российской Федерации: офиц. сайт. Москва, 2006. URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/un/organs/general_assembly/1515484/ (дата обращения: 27.05.2025).
18. OECD (2023), OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market, OECD Publishing, Paris // Organisation for Economic Co-operation and Development. DOI 10.1787/08785bba-en
19. OECD (2024), OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market, OECD Publishing, Paris // [Organisation for Economic Co-operation and Development]. DOI 10.1787/ac8b3538-en
20. Орлова Е. Е. Цифровизация в сфере занятости как новая парадигма развития общего рынка труда на Евразийском пространстве // Ученые записки Крымского Федерального Университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2022. Т. 8, № 4. С. 228-234. EDN JFQHDW