

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Гражданское право и процесс»

(наименование)

40.03.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Гражданско-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

на тему Международно-правовое регулирование трудовой миграции

Обучающийся

А.В. Медведева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.В. Стародубова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Тема исследования «Международно-правовое регулирование трудовой миграции».

Важную роль играет право Евразийского экономического союза, в частности, Договор о ЕАЭС. Этот договор устанавливает правовой режим иностранных граждан на территории государств-участников ЕАЭС и определяет порядок их пребывания и трудоустройства. Также международные соглашения СНГ и двусторонние соглашения РФ и иностранных государств являются важными нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения с участием иностранных граждан в России. Они определяют права и обязанности иностранных граждан на территории России и устанавливают порядок взаимодействия между государствами в этой области. Таким образом, международные нормативно-правовые акты играют важную роль в регулировании отношений с участием иностранных граждан в России, определяя их правовое положение и устанавливая порядок взаимодействия между государствами.

Цель данной работы заключается в изучении современных проблем регулирования международной трудовой миграции.

Для решения поставленной цели, определены следующие задачи: рассмотреть понятие трудовой миграции; проанализировать содержание предмета международно-правового регулирования трудовой миграции; определить правовой статус трудящихся-мигрантов и его закрепление в нормах международного права; выявить материальный и коллизионный методы правового регулирования трудовой миграции; проанализировать состояние международно-правового регулирования трудовой миграции в Российской Федерации и в Евразийском союзе.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка используемой литературы и используемых источников. Основной текст работы изложен на 44 страницах.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретические вопросы международно-правового регулирования трудовой миграции.....	7
1.1 Понятие трудовой миграции.....	7
1.2 Содержание предмета международно-правового регулирования трудовой миграции	14
1.3 Правовой статус трудящихся-мигрантов и его закрепление в нормах международного права.....	17
Глава 2 Международно-правовой механизм, регулирующий трудовую миграцию.....	22
2.1 Материальный и коллизионный методы правового регулирования трудовой миграции.....	22
2.2 Состояние международно-правового регулирования трудовой миграции в Российской Федерации и в Евразийском союзе.....	27
2.3 Правовое регулирование трудовой миграции в Европейском союзе и других международных экономических союзах	30
Заключение	37
Список используемой литературы и используемых источников.....	41

Введение

Для регулирования отношений с участием иностранных граждан в России играют важную роль нормы и принципы, содержащиеся в международных источниках. Одним из таких источников являются нормативно-правовые акты международного законодательства, которые регулируют правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации. К ним относятся международные пакты, конвенции и хартии международных и межправительственных организаций, которые касаются прав человека. Кроме того, важную роль играет право Евразийского экономического союза, в частности, Договор о ЕАЭС. Этот договор устанавливает правовой режим иностранных граждан на территории государств-участников ЕАЭС и определяет порядок их пребывания и трудоустройства. Также международные соглашения СНГ и двусторонние соглашения РФ и иностранных государств являются важными нормативно-правовыми актами, регулирующими отношения с участием иностранных граждан в России. Они определяют права и обязанности иностранных граждан на территории России и устанавливают порядок взаимодействия между государствами в этой области. Таким образом, международные нормативно-правовые акты играют важную роль в регулировании отношений с участием иностранных граждан в России, определяя их правовое положение и устанавливая порядок взаимодействия между государствами.

С недавних пор ученые и практики всерьез занялись проблемой нелегальной миграции. Например, Е.К. Алдошина проанализировала факторы, влияющие на миграционные процессы, Ц.Б. Гаврилов, И.П. Цапенко, Н.В. Мкртчян выявили глобальные тенденции международной нелегальной миграции, Н.Ю. Кудеярова, А.С. Крамаренко, Т.О. Телкова анализировали особенности миграционных политик в странах ЕС. Что касается проблем нелегальной миграции в РФ.

Зарубежные авторы также занимаются исследованиями в области нелегальной миграции, так, Р. Перручо (Perruchoud R.) и Дж. Редпасс-Кросс (Redpath-Cross J), рассматривая теорию нелегальной миграции, в своей работе разделили термины «нелегальная миграция» (illegal migration) и «иррегулярная миграция» (irregular migration).

Объект исследования – общественные отношения, возникающие по поводу международно-правового регулирования трудовой миграции.

Предметом исследования является норма российского и международного права, регулирующие трудовую миграцию.

Цель данной работы заключается в изучении современных проблем регулирования международной трудовой миграции.

Для решения поставленной цели, определены следующие задачи:

- рассмотреть понятие трудовой миграции;
- проанализировать содержание предмета международно-правового регулирования трудовой миграции;
- определить правовой статус трудящихся-мигрантов и его закрепление в нормах международного права;
- выявить материальный и коллизионный методы правового регулирования трудовой миграции;
- проанализировать состояние международно-правового регулирования трудовой миграции в Российской Федерации и в Евразийском союзе;
- охарактеризовать правовое регулирование трудовой миграции в Европейском союзе и других международных экономических союзах.

Теоретическая значимость выпускной квалификационной работы состоит в комплексном анализе проблем международной нелегальной миграции и способов ее регулирования.

Практическая значимость работы заключается в выявлении закономерностей применительно к особенностям развития миграционных

процессов странах ЕС и России, а также в развитии представления о системе миграционной политики, определении реальных ориентиров и направлений совершенствования механизма регулирования миграционных процессов.

Методологической базой выпускной квалификационной работы является системный подход. Также применялись такие методы научного исследования, как: логический, исторический, сравнительный, метод синтеза и абстрагирования.

В процессе исследования использовались международные и отечественные научные работы в области нелегальной миграции, правовые и нормативные акты по вопросам регулирования миграционных процессов.

Структура работы включает введение, две главы, заключение и список используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Теоретические вопросы международно-правового регулирования трудовой миграции

1.1 Понятие трудовой миграции

Под миграцией населения понимается переезд жителей города из одной страны в другую, данный процесс имеет сложный механизм, который оказывает влияние на все социально – экономические аспекты, развитие страны, так и на её жителей.

«Миграционные процессы влияют на политическую, социальную, экономическую обстановку в стране, демографическую ситуацию, а также на национальную безопасность, а на фоне развития процессов глобализации, информационно-коммуникативных технологий, расширения масштабов транснациональной преступности, террористических угроз приобретает актуальность проблема управления миграционными процессами» [29, с. 150].

«Миграция всегда возникает между странами, имеющими социально-экономические или политические проблемы, и странами, предлагающими людям более комфортную жизнь с точки зрения материального и социального благополучия. К последней категории стран относятся страны Европы, которые «открыли свои двери» для иностранных граждан не только из соображений гуманизма, но и в целях решения собственных проблем, например, демографических (низкий уровень рождаемости и общее старение населения, особенно обострившиеся в начале XXI в.)» [16, с. 198].

Миграция служит главным индикатором, который отражает уровень жизненного благополучия в том или ином государстве, то есть если в стране наблюдается высокий уровень притока жителей, то здесь благоприятные условия для жизни, а если наоборот отток хороших кадров, то значит государству страны нужно искать причину, почему население покидает страну.

Л.Л. Рыбаковский отметил, что: «миграция - это совокупность различных по своей природе территориальных перемещений населения, сопровождающихся изменением места жительства» [30, с. 37].

В свою очередь, О.А. Сазонова и Н.В. Сазонова под миграцией населения понимали «смену места жительства, вызванную комплексом факторов или какой-то одной главной причиной» [31, с. 36].

Так, исследователь В.Д. Самойлов под миграцией населения понимает «территориальные перемещения населения, связанные с переменой места жительства, при этом предлагает рассматривать понятие место жительства не как место прописки, а как зону функционирования человека» [32, с. 56].

На основе изученных определений можно сказать, что под миграцией понимается перемещение людей из одного места в другое с различными намерениями, такими как временное или постоянное поселение. Это может быть также добровольно или принудительно. Стоит отметить, что миграция часто осуществляется на большие расстояния, например, из одной страны в другую.

В итоге миграционная политика - это совокупность нормативно-правовых документов и мер социального и экономического характера, которые направлены на то, чтобы регулировать миграционные процессы в целях недопущения нежелательного притока или оттока мигрантов.

Миграция - это перемещение людей из одного места в другое с целью установления постоянного или полупостоянного места жительства в пункте назначения. Иммиграция является важным компонентом изменений, структуры и роста населения, так же, как и рождаемость и смертность [25, с. 21].

«В современном мире международная миграция становится реальностью практически во всех уголках земного шара. Современный транспорт позволяет людям передвигаться быстрее, проще и дешевле в поисках работы, образования и повышения уровня жизни. Люди часто вынуждены покидать свои дома из-за крайней бедности и нищеты, страха

преследований, насилия и вооруженных конфликтов в своей стране. Международные мигранты вносят все больший вклад в экономическое развитие тех стран, в которые они переехали, а также из которых они уехали, направляя значительные денежные переводы своим родственникам на родину. Кроме того, международная миграция стала важным фактором решения такой демографической проблемы, как рост и воспроизводство населения во многих странах с низкой рождаемостью» [42, с. 19].

Международные мигранты различаются как по цели изменения страны проживания, так и по продолжительности пребывания в стране прибытия. «Особой группой международных мигрантов являются беженцы, спасающиеся от вооруженных конфликтов, насилия, политических или иных преследований (по национальному или религиозному признаку), общей дезорганизации общественного порядка, просящие убежища в других странах. За последнее десятилетие их число значительно выросло, достигнув самого высокого уровня со времен Второй мировой войны» [26, с. 129].

Согласно конвенциям Международной организации труда, трудящимся-мигрантом считается «лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью трудоустройства за свой счет или легально прибывшее в страну в качестве трудящегося-мигранта» [27].

Проблема миграции всегда была актуальной, т.к. постоянное перемещение населения по каким-либо причинам явление обыденное для людей. Изучение трудовой миграции началось еще в XIX в. В трудах британского историка и археолога А. Равенштейна впервые был поставлен вопрос о последствиях при трудовой миграции. В XX в. данным вопросом начали интересоваться и другие исследователи разных научных направлений, таких как политология, социология и экономика.

Трудовая миграция в настоящее время сталкивается с некоторыми трудностями. Во-первых, сложно отличить трудовую миграцию от других видов, например, она схожа с переселенческой миграцией и колонизацией. Но существуют различия между ними в факторах исхода, мотивах и

последствиях для принимающих стран. Во-вторых, в век глобализации межгосударственные границы стали более прозрачными, поэтому созданные благоприятные условия в какой-либо стране привлекают граждан других стран [28, с. 150].

Классификация трудовой миграции по ее причинам очень обширна, поэтому стоит разобрать ее более подробно. Все причины можно разделить на две большие группы: экономические и неэкономические факторы, влияющие на миграцию рабочей силы. К первой группе можно отнести разницу в экономическом развитии между странами, состояние внутреннего рынка труда, научно-технический прогресс внутри страны и т.д. Ко второй же группе факторов относятся военные конфликты, религиозные и политические преследования, природные катастрофы и др.

Основные причины миграции:

- политические. Гонения из-за политических убеждений, взглядов на жизнь, которые противоречат официальной политике управляющей верхушки;
- экологические. Техногенные катастрофы, неблагоприятная экология и т.д.;
- военные. Длительные войны, вооруженные столкновения;
- экономические. Безработица на национальном рынке, разные уровни экономического развития стран, высокие налоги, уровень инфляции и др.

Людам свойственно менять свое место жительства в связи с разными обстоятельствами. Для одних это желание больше зарабатывать или желание лучшей жизни, а для других это является вынужденной мерой.

Невозможность прокормиться является основной причиной, вынуждающей человека любого возраста и пола мигрировать, а для молодежи в большинстве случаев именно построение карьеры является приоритетной задачей.

«Причиной также может быть поиск лучших условий труда, например, безопасность рабочей среды или снижение напряженности труда. Также поиск более престижной работы, реализации потребностей и профессиональных способностей. Данные причины не входят в список экономических, но являются очень значимыми обстоятельствами для мигрантов. Следовательно, единственной экономической причиной трудовой миграции является поиск работником экономически более выгодной трудовой деятельности: более высокой заработной платы, более высокого уровня жизни, получение доступа к общественным благам (социальный пакет в экономически развитых районах), более низкого уровня профессиональной конкуренции, снижение риска резкого колебания доходов вследствие изменений на рынке труда» [33, с. 143].

Не менее важной причиной вынужденной трудовой миграции является невозможность устроиться на работу по месту жительства. Данные условия вынуждают гражданина переезжать в другую страну для получения какого-либо дохода.

Таким образом, изучение миграции трудовых ресурсов осуществляется уже очень много лет. На данный момент изучением этой темы занимаются многие научные деятели разных направлений. Разнообразие видов миграции очень велико, поэтому ее можно классифицировать по разным критериям, таким как законность перемещения, продолжительность пребывания, желание субъекта, причины и др. Причины миграции также очень разнообразны. В основном их делят на экономические и неэкономические. Экономические факторы являются основными, т.к. именно они оказывают значительное влияние на перемещение рабочей силы. Неэкономические причины, к которым относятся политические, правовые, религиозные, семейные, экологические факторы, не менее важны, но менее распространены.

Мигранты играют очень важную роль в экономике стран, куда они приезжают, и в экономике стран-доноров. Последствия трудовой миграции бывают положительными и отрицательными.

Следует выделить следующие положительные последствия трудовой миграции:

- омоложение коренных жителей из-за мигрантов молодого возраста;
- рост высококлассных специалистов благодаря их обучению в развитых странах, что способствует развитию экономики своей страны;
- снижение напряженности на рынке труда.

Отрицательные последствия трудовой миграции:

- негативное влияние на демографическую ситуацию из-за создания семей с иностранцами;
- происходит старение населения, т.к. мигрирует молодое население;
- отток молодой и перспективной части населения, что негативно сказывается на экономике страны;
- рост безработицы и снижение заработных плат.

Также хотелось бы выделить положительные и отрицательные последствия для стран-реципиентов и стран-доноров.

«Среди положительных последствий для страны-донора можно выделить приток миграционного капитала, стимулирование банковского сектора, сокращение дефицита платежного баланса, повышение квалификации мигрантов, сокращение безработицы, экономия государством средств на поддержку безработных» [9, с. 60].

Отток мигрантов из страны способствует снижению напряженности на рынке труда и скрытой безработицы.

Иногда возможность эмиграции становится хорошей мотивацией для повышения потенциала. Спрос на высококвалифицированных работников

побуждает возможных эмигрантов получать высшее образование и повышать свою квалификацию.

К отрицательным последствиям для стран-доноров можно отнести «отток из страны высококвалифицированных специалистов и рост расходов для подготовки новых, увеличение цен на внутреннем рынке, снижение объемов производства, уменьшение объемов выплачиваемых налогов в стране, зависимость от иностранной рабочей силы» [3, с. 157].

Большие убытки для страны происходят из-за ситуации, в которой образовательная система, спонсируемая со стороны государства, готовит высококвалифицированных специалистов, которые после обучения могут покинуть страну. В данном случае наблюдается еще одна проблема – «утечка умов». Из-за миграции специалистов отдельных категорий появляется нужда в новых работниках, для подготовки которых необходимы дополнительные расходы.

Вследствие оттока части населения из страны происходит увеличение цен на товары и услуги страны-донора. Данную проблему можно объяснить тем, что при росте ресурсов, собственниками которых являются домашние хозяйства, покупательские способности оставшейся части населения не растут.

Далее стоит рассмотреть влияние миграции на страны, которые принимают иностранную рабочую силу или страны-реципиенты. «Из положительных последствий для принимающей страны необходимо выделить приток молодой, конкурентоспособной рабочей силы, отсутствие необходимости в подготовке специалистов, преобладание интенсивного типа экономики, стимулировании экономики мигрантами» [9, с. 61].

Затраты страны-донора на подготовку специалистов приносят большую пользу для принимающей страны, т.к. нет необходимости тратить государственный бюджет на обучение прибывших. Заинтересованные в высококвалифицированных специалистах работодатели привлекают мигрантов заработной платой выше, чем в его собственной стране. Еще

одним плюсом для страны-реципиента является омоложение коренного населения. Это объясняется тем, что основную часть мигрантов составляют молодые конкурентоспособные люди в возрасте 25–40 лет. Рост конкуренции на рынке труда принимающей страны обусловлен притоком уже обученных специалистов, что позволяет выбирать наиболее квалифицированных работников, умеющих работать с современными технологиями.

Среди отрицательных последствий необходимо выделить проблемы защиты эмигрантов и трудоустройства коренных жителей, рост нелегальной миграции и отток национальной валюты [3, с. 158].

Большой проблемой для принимающих стран является защита эмигрантов. Каждая страна стремится защитить своего гражданина даже на территории другого государства, что накладывает определенные обязанности и ответственность на принимающую страну. Прибытие в страну граждан другого государства также вызывает социальное напряжение в стране-реципиенте. Часто иностранцы аккумулируются в определённых точках и создают этнические группы, что приводит к возникновению преступных группировок, и их ликвидация расценивается как расизм. В основном данная проблема возникает из-за нелегальной миграции. Избегая депортации, они стараются не контактировать с органами власти и правопорядка.

Усиление конкуренции на внутреннем рынке труда приводит к возникновению дефицита рабочих мест для местного населения, что заставляет граждан задуматься о переезде в другую страну. Еще одной проблемой для страны является отток национальной валюты.

1.2 Содержание предмета международно-правового регулирования трудовой миграции

Более 80 лет назад миграция в целях трудоустройства стала предметом международного правового регулирования. С тех пор был принят целый ряд актов под эгидой Организации объединенных наций, направленных на

защиту прав и законных интересов профессионалов, работающих за пределами страны происхождения.

Важнейшим из них была Всеобщая декларация прав человека, разработанная Комиссией и принятая Генеральной ассамблеей ООН в 1948 году [7]. С момента ее принятия трудящиеся-мигранты получили защиту.

«Во многих странах дискриминация долгое время имела место, однако люди получили право на защиту от нее. Первые две статьи Всеобщей декларации провозглашают равенство всех людей в их правах и достоинстве, и утверждают, что все люди должны обладать всеми правами и свободами без различий в расе, цвете кожи, поле, языке, религии, политических и иных убеждениях, национальном или социальном происхождении, имущественном, сословном или ином положении. Кроме того, Декларация определяет экономические, социальные и культурные права человека, включая гражданские и политические права» [33, с. 139].

В 60-х годах и в 1976 году были приняты и после подписания правительствами вступили в силу документы, такие как «Международный пакт о защите гражданских и политических прав» и Факультативный протокол к нему, гарантирующие право на труд, право на равную оплату за равный труд, право создавать профессиональные союзы и вступать в них, а также право на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния [22].

ООН приняла ряд нормативных актов, направленных на защиту мигрантов от дискриминации в различных сферах, помимо общих документов. Один из таких актов - «Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации», которая была принята в 1965 году [23].

Множество международных актов направлены на защиту прав человека в случаях, когда они нарушаются из-за принадлежности к определенной социальной группе. В этих актах указано, что группы людей, которые стремятся сохранить свою идентичность, не должны подвергаться насильственной ассимиляции, сегрегации или дискриминации. Один из таких

актов - «Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказания за него».

18 декабря 1990 года Генеральная Ассамблея приняла «Международную Конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их» [24].

Результатом десятилетней работы специальной рабочей группы ООН является Международная Конвенция, которая охватывает всех трудящихся-мигрантов, членов их семей, приграничных и сезонных работников, моряков, рыбаков, а также работников, занятых за границей на конкретных проектах. По термину «трудящийся-мигрант» понимается человек, который занимается, занимался или собирается заниматься деятельностью, за которую выплачивается вознаграждение, в государстве, гражданином которого он не является (ст. 2).

В 1999 году была учреждена должность специального докладчика по правам мигрантов Комиссией по правам человека ООН. Его обязанности включают изучение способов защиты прав мигрантов, в том числе лиц, находящихся в нерегулируемой ситуации и не имеющих документов. Конвенции о миграции, ее реализации и характерных чертах миграционных потоков являются важными, и в рамках кампании за ее ратификацию был провозглашен Международный день мигранта 18 декабря Генеральной Ассамблеей ООН в знак признания мирового значения проблем миграции.

Декларации, такие как «Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений» (1981 г.) [10], «Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным, этническим, религиозным и языковым меньшинствам» (1992 г.) [11] и другие, не являются обязательными, однако играют важную роль в формировании общественного мнения и национальной политики по соответствующим вопросам. Государства разрабатывают эти нормы в рамках международных организаций.

За последние десятилетия ООН и МОТ совершили огромную работу в области защиты прав трудящихся мигрантов и их семей. Благодаря ратификации конвенций государствами, достигнут высокий уровень международной защиты.

1.3 Правовой статус трудящихся-мигрантов и его закрепление в нормах международного права

Международные договоры занимают особое место в регулировании трудовых отношений с иностранным элементом в современных условиях. Одним из примеров международных договоров, регулирующих трудовые отношения, является Международная конвенция о защите прав всех работников мигрантов и членов их семей. Этот документ был принят в 1990 году Генеральной Ассамблеей ООН и устанавливает минимальные стандарты защиты трудовых прав мигрантов и их семей.

Международные нормы, посредством которых осуществляется унификация правового регулирования трудовых отношений, направлены на защиту прав работников и создание равных условий труда для всех. Они также помогают предотвратить эксплуатацию трудовых мигрантов и нарушения их прав.

На глобальном уровне приняты международные правовые акты универсального характера, такие как Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт о экономических, социальных и культурных правах, которые гарантируют основные права и свободы человека, включая право на труд и социальную защиту.

Защита прав трудящихся-мигрантов - одна из важнейших задач в международной сфере. «Для этого существует целый комплекс мер, включая законодательные акты и международные соглашения. Особое значение в этом процессе имеют конвенции, заключенные под эгидой Международной

организации труда (МОТ) и в рамках Организации Объединенных Наций (ООН)» [1, с. 52].

С 1990 года трудящимся-мигрантам и их семьям был предоставлен довольно широкий круг прав, закрепленный в конвенции. Принцип недискриминации, являющийся одним из ключевых принципов международной защиты прав трудящихся-мигрантов, был установлен в статье 1 данной конвенции. Это означает, что все нормы конвенции распространяются на всех трудящихся-мигрантов и их семьи, независимо от расы, пола, языка, социального статуса, политических или иных взглядов. Разработчики конвенции понимают и признают необходимость защиты прав трудящихся-мигрантов, что подтверждает статья 1 данной конвенции [2, с. 15].

Закрепление прав трудящихся-мигрантов и их семей было необходимо в связи с частыми случаями нарушения их прав в различных странах мира. Без установления конкретных норм и принципов защиты, трудящиеся-мигранты оставались бы без защиты в новой для них стране. Общество должно понимать, что мигранты не являются второсортными гражданами, а также уважать их права и свободы наравне с местным населением. Необходимо продолжать разработку и улучшение международных документов, направленных на защиту прав трудящихся-мигрантов и их семей, ведь это является одним из важнейших глобальных вопросов в современном мире.

Одной из ключевых особенностей этой Конвенции является то, что она признает трудящихся мигрантов полноправными участниками экономической жизни государств-участников. Мигранты составляют значительную долю рабочей силы во многих странах мира, и их вклад в экономику не может быть недооценен. Конвенция ООН о правах трудящихся мигрантов обеспечивает им необходимую защиту и обеспечивает равные возможности для всех работников, независимо от их гражданства. Кроме того, Конвенция ООН о правах трудящихся мигрантов призывает

государства-участники к сотрудничеству и взаимному уважению в области миграции трудовых ресурсов. Это включает в себя обмен информацией о миграционных потоках, сотрудничество в борьбе с незаконной миграцией и защиту прав мигрантов в случае их нелегального пребывания в стране. В целом, Конвенция ООН о правах трудящихся мигрантов является важным документом, который гарантирует защиту прав миллионов трудящихся мигрантов по всему миру. Это документ, который призывает к сотрудничеству и взаимному уважению между государствами-участниками в области миграции трудовых ресурсов.

«Конвенция ООН о защите прав трудящихся мигрантов и членов их семей от 1990 года является важным международно-правовым актом, который регулирует миграционные отношения. Однако, на практике сталкивается с серьезными проблемами. Одной из главных проблем является низкий уровень реализации ее положений на внутригосударственном уровне. Кроме того, также существует проблема признания конвенции рядом государств, которые активно используют труд мигрантов. Именно это является одной из главных причин, почему процесс ратификации со стороны государств-членов проходит достаточно сложно» [40, с. 566].

Тем не менее, не следует забывать о значимости данного документа, который ставит задачу защиты прав мигрантов и членов их семей. Многие страны уже принимают меры для улучшения ситуации в этой области, но, безусловно, необходимо продолжать работу над реализацией конвенции на международном уровне.

Мир сегодня стал гораздо более мобильным, и многие люди выбирают переезд в другие страны в поисках лучшей жизни. Однако, миграция также может привести к эксплуатации и нарушению прав тех, кто ищет работу в другой стране. В этой связи, Организация Объединенных Наций (ООН) обратила большое внимание на проблемы, связанные с миграцией и рабочей силой мигрантов. ООН проводит регулярные исследования и собирает данные о том, как мигранты используются в разных странах мира. Они также

предлагают рекомендации для государств по защите прав мигрантов и предотвращению их эксплуатации.

Одним из главных вызовов, связанных с миграцией, является недостаток правовой защиты для мигрантов. Многие мигранты работают в неофициальном секторе экономики и могут столкнуться с недостатком правовой защиты в случае эксплуатации или нарушения их прав.

ООН призывает государства сделать больше для защиты прав мигрантов и предоставить им доступ к правосудию и другим видам поддержки. В некоторых странах, мигранты также сталкиваются с дискриминацией и насилием. ООН призывает государства принять меры для предотвращения дискриминации и насилия в отношении мигрантов и сделать все возможное для интеграции мигрантов в общество. Наконец, ООН работает над тем, чтобы миграция стала более безопасной и законной для всех. Они призывают государства улучшить условия труда и жизни мигрантов, а также предоставить им возможность легальной миграции и регулярного статуса в стране прибытия. Все эти меры помогут защитить права мигрантов и обеспечить более справедливую и безопасную миграционную политику.

«Среди международных соглашений регионального характера на уровне СНГ следует прежде всего отметить Соглашение СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 1994г.» [15, с. 605]. Здесь можно согласиться с аргументами Н.Н. Зинченко, который отмечает, что «специфика миграционных процессов, происходящих на постсоветской пространстве, обусловлена прежде всего тем, то в период существования единого государства, они подпадали по определению внутренней миграции. Теперь же это-внешние миграционные процессы, происходящие между государствами-участниками СНГ на фоне достаточно активного внешнего миграционного обмена людьми между странами Содружества и другими государствами» [14, с. 110].

Между тем центральное место в системе международно-правовых актов СНГ занимает Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ от 14 ноября 2008 года [17]. Важно отметить, что Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 2008 г. закрепляет положение, согласно которому, права трудящихся-мигрантов и членов их семей могут подлежать ограничениям, предусмотренным законодательством сторон, в интересах обеспечения национальной безопасности, общественного порядка, здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц.

Глава 2 Международно-правовой механизм, регулирующий трудовую миграцию

2.1 Материальный и коллизионный методы правового регулирования трудовой миграции

Как мы ранее уже сказали, трудовые правоотношения с участием иностранного элемента на редкость на сегодняшний день. Так в России в главе 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации регулируются трудовые отношения с иностранными гражданами и лицами без гражданства [35]. Данные нормы относительно новые, они начали применяться с 1 января 2015 года.

К.Л. Томашевский пишет, что «что общие положения о трудовых правоотношениях, о праве человека на труд, о трудовых гарантиях и т.п. устанавливаются в нормах международного права, но непосредственно регулирование таких правоотношений осуществляется нормами международного частного права. Данное связано с тем, что нормы публичного права на международном уровне чаще всего носят декларативный характер, что не позволяет им быть действующим и эффективным регулятором правоотношений» [34, с. 53].

Интересной представляется позиция А.Г. Батаевой, А.А. Пономаревой, Г.Т. Беккуловой. Данные авторы подчеркивают, что «в связи с важностью, а также широкой распространенностью трудовых отношений с участием иностранных элементов трудовое право необходимо считать в качестве отдельной и самостоятельной отрасли современного международного частного права» [4, с. 98].

На международном уровне правовому регулированию трудовых правоотношений посвящено множество актов (частноправового характера) (Директива ЕС об откомандированных работниках [12]).

Интересной представляется публикация такого автора, как А.А. Линец, который подчеркивает, что «механизмы международного частного права, учитывающие цели обеспечения интересов работников и работодателей, государства, а также интеграционного объединения, по своей сути (автономия выбора применимого права субъектами отношений) имеют потенциал для разрешения некоторых аспектов регулятивной конкуренции между юрисдикциями, эффективно дополняя направленные на разрешение данной проблемы в целом положения международного публичного трудового права» [20, с. 25].

Х. Артурс, который является американским исследователем, отмечает, «что фактическая интеграция национальных экономик (к примеру, США и Канады) привела к тому, что трудовое законодательство одного государства обеспечивает шаблон для стратегии регулирования рынка труда, используемый другим» [44].

Анализ научной и учебной литературы позволил сделать выводы, что «на сегодняшний день внимание исследователей сосредоточено на двух основных проблемах – проблеме правового регулирования в контексте международного частного права деятельности трудовых мигрантов и проблеме места трудовому праву в международном частном праве.

Анализ доктрины показал, что многие исследователи утверждают о необходимости выделения международного трудового права в качестве самостоятельной и отдельной отрасли, что обуславливают процессами глобализации и трудовой миграции. Разумеется, данные процессы действительно имеют место быть, еще десять лет назад доля иностранного элемента в рамках трудовых правоотношений была существенно ниже» [19, с. 561].

В сфере трудовых правоотношений с участием иностранного элемента имеются некоторые проблемные аспекты и правовые пробелы. Однако, основываясь на представленных фактах, можно сделать вывод о существовании коллизионных проблем, которые требуют разрешения в

международном частном праве. В заключение, предлагаем несколько рекомендаций, которые помогут разрешить все проблемные вопросы, связанные с трудовыми правоотношениями [5, с. 119].

Введение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации является неотъемлемым условием для разрешения возникших трудностей. Для достижения этой цели необходимо включить положения, предусматривающие применение к трудовым отношениям, где участвует иностранное лицо, из шестого раздела Гражданского кодекса РФ. В результате такого подхода мы сможем успешно применять принцип аналогии и решить возникшие проблемы. Следует отметить, что некоторые авторы считают, что в указанных правоотношениях следует использовать такой юридический инструмент, как аналогия права и аналогия закона.

Принятие во внимание международных правовых норм является необходимым для полного решения всех вопросов, связанных с трудовыми отношениями, в которых участвует иностранное лицо. Важно заметить, что отечественная правовая система не всегда соответствует международным стандартам. Однако, это не становится преградой для решения проблем, связанных с такими трудовыми отношениями [41, с. 108].

Включение принципа автономии воли в ТК РФ предлагается как мера для более точного урегулирования трудовых правоотношений с иностранным элементом. Суть этого принципа заключается в возможности сторонам трудового договора самостоятельно выбирать применимое к их отношениям право. Отмечается, что данный принцип уже применяется в международном праве и все чаще используется в международных трудовых договорах. Он обеспечивает гибкость и учет интересов сторон, что способствует более эффективному разрешению споров и конфликтов в трудовых правоотношениях. Таким образом, включение коллизионных норм и принципа автономии воли в действующую редакцию ТК РФ является необходимым шагом для более эффективного регулирования трудовых правоотношений с иностранным элементом.

Для регулирования правоотношений, которые осложнены иностранным субъектом, на сегодняшний день применяются два метода: коллизионный (отсылочный) и материальный (прямой).

Коллизионный метод состоит в выборе компетентного права, которое применяется судом или другим органом. Таким образом, регулирование правоотношений осуществляется путем направления к компетентному праву, без традиционной формы регулирования.

Коллизионное регулирование заключается в том, что коллизионные нормы не регулируют права и обязанности сторон правоотношения, а делают отсылку к законодательству государства, применимому к определенным правовым отношениям.

Так как отношения, которые регулируются нормами международного частного права представляют собой часть предмета гражданского права, то на них имеют свое распространение не только коллизионные нормы, предусмотренные разделом о международном частном праве в ГК РФ, но и общие положения гражданского законодательства, в т. ч. трудового.

Нанимающий иностранного гражданина работодатель обязан в установленные сроки уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции о заключении или прекращении трудового или гражданско-правового договора с иностранным гражданином. Если этот срок превышен, то соответствующий договор может быть заключен или прекращен в течение трех рабочих дней.

Если иностранец приглашен на руководящую должность, то его профессиональная деятельность также подпадает под главу 43 Трудового кодекса РФ.

Во время работы экспатом может произойти изменение законодательства, что может привести к ситуации, когда иностранец больше не может занимать свою руководящую позицию. В таком случае возникает вопрос о том, полагается ли ему компенсация при расторжении трудового договора в соответствии со статьей 279 ТК.

Несмотря на то, что трудовой договор был заключен, его можно расторгнуть, даже если не были представлены необходимые документы при оформлении трудовых отношений. Это может показаться парадоксальным. Такое правило также применяется к заключению трудового договора с иностранным гражданином, находящимся на территории РФ и подчиняющимся ее законодательству, но оставшимся гражданином другого государства и под защитой международно-правовых норм, применимых к его государству.

В современной практике трудоустройства иностранных работников в России преимущественно используется трудовой договор. Защита прав и законных интересов в правоотношениях – важная задача, которая требует постоянного внимания и усилий.

Для достижения этой цели необходимо расширять возможности и средства, которые помогают справляться с этой задачей. Одна из таких возможностей – максимальное использование правовых механизмов для защиты своих прав и интересов. Это позволит обеспечить более эффективную защиту, а также сделает процесс решения правовых вопросов более прозрачным и понятным.

Для успешной защиты своих прав и интересов в правовых отношениях необходимо обладать хорошим знанием законодательства и умением его применять на практике. Это позволит правильно оценивать свои права и возможности, а также действовать в соответствии с законом. Важно также учитывать обстоятельства конкретной ситуации и принимать во внимание интересы другой стороны.

Решение правовых вопросов является сложным и ответственным процессом, который требует профессионального подхода и компетентности. Чтобы эффективно защищать свои права, нужно обращаться к квалифицированным юристам и специалистам в области права. Они помогут разработать правильную стратегию защиты, выбрать наиболее эффективные правовые механизмы и достичь желаемого результата.

В сфере права важным аспектом является защита прав и законных интересов в правоотношениях, которая требует внимания и усилий со стороны всех участников. Вопросом не только закона, но и справедливости и честности в отношениях между людьми является обеспечение эффективной защиты прав и интересов.

2.2 Состояние международно-правового регулирования трудовой миграции в Российской Федерации и в Евразийском союзе

Россия достаточно долгое время является одним из центров притяжения рабочей силы наряду с США и Европой. Низкий уровень безработицы и рост числа рабочих мест являются основными факторами, привлекающими мигрантов на территорию РФ. Наибольшее число мигрантов, прибывающих на территорию России, наблюдается из стран-членов СНГ, включая Узбекистан, Казахстан, Киргизию, Белоруссию и Латвию [43].

Большие миграционные потоки представляют серьезную опасность для стран со слабо развитыми механизмами регулирования данного сегмента. Как уже было сказано, Россия очень привлекает трудовые ресурсы, поэтому на территории РФ действует законодательство, регулирующее труд иностранных работников, к которому относятся:

- Конституция РФ 1993 г., статьи 2, 7, 15, 17, 27, 30, 34, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 46, 62 [18];
- Трудовой кодекс 2001 г. с изменениями, внесенными несколькими Федеральными законами [35];
- Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» [37];
- Закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» [13];
- Федеральный закон от 31.05.2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве РФ» [38];

- Федеральный закон от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ» [39].

К сожалению, большинство регулирующих сегментов многих стран не справляются со своей задачей в полной мере из-за неграмотного устройства системы или ее устаревания.

На сегодняшний день соглашения об оргнаборе трудовых мигрантов осуществляется между Россией двумя странами: Узбекистаном и Таджикистаном. В рамках данного соглашения для конкретной российской компании подбираются рабочие с необходимыми знаниями и навыками. Вместе с этим иностранные граждане также будут знать место, куда они едут, будущего работодателя, специальность и примерную зарплату. Несмотря на плюсы данного соглашения, оно оказалось не эффективным.

Основные проблемы соглашения:

- основная часть российского рынка состоит из средних и мелких предприятий, но позволить себе дополнительные расходы по найму трудовых мигрантов могут только крупные компании. Следовательно, оргнабор принес лишь дополнительные проблемы правового и финансового характера;
- незаинтересованность у мигрантов, особенно из безвизовых стран. Как показал опыт, несмотря на возможности легального трудоустройства, многие из них продолжают работать в России нелегально и не оплачивают патент;
- возможность возникновения неких схем, при которых крупные предприятия будут помогать людям перебраться в Россию по оргнабору, а потом с соответствующей маржей начнут распределять этих рабочих по более мелким компаниям.

Возможно, что ужесточение законодательства может сделать оргнабор еще менее привлекательным для иностранных работников.

В 2019 г. был утвержден Указ «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 гг.». В

Концепции определены цели, принципы, задачи и основные направления государственной миграционной политики РФ на 2019-2025 гг. [36].

Основными целями данного указа являются решение задач в социально-экономической, пространственной и демографической сфере, улучшение качества жизни жителей, обеспечения безопасности, защита национального рынка труда, поддержание межнационального и межрелигиозного мира, защита и сохранение русской культуры, русского языка и историко-культурного наследия.

Основные принципы миграционной политики:

- комплексность решения задач миграционной политики с учетом решения задач социально-экономического, культурного, демографического и другого развития РФ;
- приоритет интересов РФ и ее граждан;
- учет региональных и этнокультурных укладов жизни населения РФ;
- координация деятельности федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления;
- участие институтов гражданского общества в реализации миграционной политики при соблюдении принципа невмешательства в деятельность федеральных органов государственной власти, органов местного самоуправления и др.;
- финансовая обеспеченность мер по реализации миграционной политики [36].

Цели миграционной политики Указа:

- совершенствование правовых, организационных и иных механизмов, регулирующих и обеспечивающих добровольное переселение в РФ на постоянное место жительства соотечественников, проживающих за рубежом и въезд в

Российскую Федерацию и пребывание на ее территории иностранных граждан;

- создание условий для адаптации к условиям жизни в РФ;
- создание благоприятного режима для свободного перемещения обучающихся, научных и педагогических работников в целях развития различных сфер;
- создание условий для снижения диспропорции в размещении населения и решения задач пространственного развития страны;
- развитие механизмов по пресечению нарушений миграционного законодательства РФ и коррупции;
- оказание помощи иностранным гражданам, ищущим защиту на территории РФ [36].

Таким образом, большое число вызовов и проблем, стоящих перед РФ, показывают, что миграционная политика нуждается в грамотной корректировке. Разработанные предложения по формированию миграционной стратегии России до 2035 г. и Указ «О Концепции государственной миграционной политики РФ на 2019-2025 гг.» были созданы с целью повышения миграционной привлекательности страны, обеспечения миграционного притока, решения проблемы нехватки рабочей силы, сокращения нелегальной миграции, коррупции и ксенофобии, т.е. главная задача России – превратить миграцию из проблемы в действенный ресурс развития страны.

2.3 Правовое регулирование трудовой миграции в Европейском союзе и других международных экономических союзах

Сегодня Европа является одним из центров притяжения международной трудовой миграции. Вследствие расширения Евросоюза на Восток наблюдается усиление миграционных потоков. Присоединение к ЕС новых стран вызвало увеличение числа трудовых мигрантов с 1 млн чел. в

2004 г. до 2,9 млн чел. в 2012 г. и прогнозируется дальнейший рост трудовых ресурсов. Говоря об общей миграции в странах ЕС в конце 2020 г. насчитывалось около 55 млн мигрантов.

Германия очень нуждается в квалифицированной рабочей силе. По некоторым данным 61 % работодателей этой страны уже испытывают нужду в квалифицированной рабочей силе. Прогнозируется, что к 2030 г. работоспособное население Германии в возрасте от 20 до 65 лет сократится на 3,9 млн чел., а в 2060 – на 10,2 млн чел. Следовательно, для повышения привлекательности рынка труда Германии в 2020 г. вступил в силу закон «Об иммиграции квалифицированных работников» [8]. Данный закон дает возможность мигрантам приехать в Германию на срок до шести месяцев для поиска работы, также он упрощает признание иностранных дипломов, упрощает бюрократические сложности для квалифицированных специалистов и повышает интерес к немецкой культуре и языку на территории других стран.

С точки зрения уровня зарплат наиболее привлекательными странами являются Германия, Дания, Люксембург, Финляндия и Бельгия. Однако, как уже было сказано, эти государства заинтересованы только в привлечении образованных специалистов. В поисках благополучия в страны ЕС прибывают мигранты-выходцы с Востока, Азии и Африканского континента по причинам военных действий, нищеты, неравенства и другим причинам. Но в последнее время с открытием безвизового режима со странами ЕС наблюдается большой приток рабочей силы со стороны Украины. Получив безвизовый режим, граждане решают остаться в Европе в качестве нелегальных работников. Данное действие проходит без должного руководства, что может негативно повлиять на экономику ЕС в будущем [6].

Стоит заметить, что миграция рабочей силы оказывает значительную поддержку странам ЕС в период экономического роста, но в то же время она привела к зависимости этих стран от трудовых мигрантов, т.к. большинство отраслей стран ЕС держатся за счет иностранной рабочей силы.

На данный момент ЕС не обладает сильным аппаратом по регулированию потоков рабочей силы, поэтому появляется необходимость в его модернизации, чтобы избежать или минимизировать негативные последствия. Нелегальная миграция на сегодняшний день присутствует в любой стране ЕС. Основная проблема, сложившаяся в связи с прибытием незаконных мигрантов на территорию Европы, заключается в невозможности установления масштабов данного явления, т.к. подсчеты осуществляются исходя из числа задержанных на границе лиц.

Миграция трудовых ресурсов является неотъемлемой частью современной экономики, и требует не только национального, но и международного правового регулирования. Сфера правового регулирования трудовой миграции включает в себя широкий спектр норм, которые находят свое отражение в различных международных документах и соглашениях, принятых ООН, МОТ, Советом Европы, СНГ и другими региональными объединениями государств, в том числе и в Российской Федерации.

Одним из главных международно-правовых документов, регулирующих права трудящихся-мигрантов, является Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 года. Этот документ определяет минимальные стандарты прав, которые должны быть обеспечены всем трудящимся-мигрантам и членам их семей на международном уровне.

Конвенция включает в себя такие важные положения, как равноправие в занятости, запрет на дискриминацию, свободу передвижения, защиту от эксплуатации и насилия на рабочем месте и другие. Ее реализация является задачей не только государств-участников, но и международных организаций и общественных организаций.

Однако, несмотря на принятие этой конвенции и других международных документов, проблемы, связанные с трудовой миграцией, остаются актуальными. Трудовые мигранты по-прежнему сталкиваются с нарушениями своих прав, включая эксплуатацию, низкие зарплаты,

недостаточные условия труда и жизни. Поэтому, необходимо продолжать работу по улучшению правового регулирования трудовой миграции и защите прав трудящихся-мигрантов.

В мировой практике существует множество вопросов, связанных с правами трудящихся-мигрантов и членов их семей. Решение этих вопросов необходимо для обеспечения возможности мигрантов работать и жить в достойных условиях и защиты их прав. До принятия Конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей отдельные положения, регулирующие их правовой статус, содержались в других документах. Например, Международная организация труда разработала Конвенцию о трудящихся-мигрантах и Конвенцию о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения, а также Рекомендацию о трудящихся-мигрантах. Однако, эти документы не были достаточно эффективными в защите прав мигрантов. Именно поэтому была принята Конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, которая стала международно-правовым механизмом защиты прав этих людей. Этот документ обеспечивает возможность мигрантам работать в достойных условиях, получать социальную защиту и медицинскую помощь, а также защищает их от эксплуатации и дискриминации.

В мире существуют многочисленные международные договоры, регулирующие вопросы трудовой миграции. Например, в Рекомендации о трудящихся-мигрантах (№ 151), в Конвенции о принудительном или обязательном труде (№ 29) и Конвенции об упразднении принудительного труда (№ 105) и других.

В настоящее время международно-правовое регулирование трудовой миграции проводится в рамках Содружества независимых государств (СНГ), Союзного государства Беларуси и России, и Евразийского экономического союза (ЕАЭС). До 1 января 2015 г., это регулирование осуществлялось в рамках Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС). Несмотря на

многочисленные международные договоры, трудовая миграция остается актуальной и сложной проблемой.

Например, многие мигранты сталкиваются с дискриминацией на рабочих местах, а также с низкими зарплатами и плохими условиями труда. В рамках Евразийского Экономического Сообщества, на протяжении долгих лет, мигранты из разных стран имели возможность свободно перемещаться и работать в других странах. Однако, с введением новых правил в 2015 году, многие мигранты стали сталкиваться с проблемами при получении разрешения на работу.

Для решения проблем трудовой миграции необходимо усилить международное сотрудничество и разработать более эффективные механизмы защиты прав мигрантов. Также важно улучшать условия труда и заработной платы для мигрантов, чтобы предотвратить эксплуатацию и дискриминацию на рабочих местах. С 2008 года велся проект по подписанию Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов, который был успешно завершен 14 ноября того же года. Конвенция была подписана между Азербайджаном, Молдовой, Арменией, Российской Федерацией, Грузией, Беларуссией, Таджикистаном, Туркменистаном, Узбекистаном, Кыргызстаном и Казахстаном.

Данная Конвенция имеет важное значение для регулирования статуса трудящихся-мигрантов государств-участников СНГ и членов их семей. Она также направлена на создание условий для обеспечения одинакового количества обращений в отношении трудящихся-мигрантов, членов их семей и граждан принимающего государства в соответствии с законодательством и международными обязательствами.

К сожалению, на данный момент данная Конвенция не действует в РФ, Таджикистане и некоторых других странах. Однако, надеемся, что в будущем она будет ратифицирована всеми государствами-участниками СНГ, и трудящиеся-мигранты смогут получить правовую защиту и равные возможности в своих трудовых и социальных правах.

В Узбекистане действует Конвенция 2008 года, которая распространяет свое действие на всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, находящихся на территории принимающего государства - члена СНГ. Однако, необходимо отметить, что круг членов семьи трудящегося-мигранта устанавливается в соответствии с законодательством принимающего государства. Стоит также упомянуть о том, что Евразийский экономический союз (ЕАЭС), в котором участвуют Армения, Беларусь, Казахстан и Российская Федерация, продолжит создание единого экономического пространства. Это означает, что трудящиеся-мигранты и их семьи могут рассчитывать на более широкие гарантии и права в рамках единого экономического пространства.

Кроме того, важно отметить, что ситуация с трудовой миграцией в Узбекистане постоянно меняется, и правительство страны принимает меры для облегчения условий пребывания и работы мигрантов. Например, в 2020 году было объявлено об отмене определенных налогов для трудящихся-мигрантов, что стало хорошей новостью для многих работников из ближнего и дальнего зарубежья.

Таким образом, можно сделать вывод, что Узбекистан и другие страны СНГ стараются с учетом своих законодательных особенностей обеспечить максимальные права и гарантии для трудящихся-мигрантов и их семей.

В настоящее время проблема региональной трудовой миграции становится все более актуальной. Она затрагивает не только отдельные страны, но и весь мировой сообщества. В связи с этим возникает необходимость в международно-правовом регулировании данной сферы.

Однако, проведенный анализ международных актов показал, что на данный момент единого понимания в применении дефиниции «трудящийся-мигрант» нет. Это вызывает некоторые сложности в разработке единых правил и стандартов для защиты прав трудовых мигрантов.

Поэтому, для эффективного международно-правового регулирования региональной трудовой миграции необходимо установить четкие

определения и критерии для трудящихся-мигрантов. Только так можно обеспечить их защиту и улучшить условия труда и жизни в странах-направлениях и странах-приемниках. Кроме того, важно учитывать и другие факторы, такие как социальное и экономическое равенство, доступность образования и здравоохранения для трудовых мигрантов. Только комплексный подход и учет всех этих факторов помогут определить перспективы международно-правового регулирования региональной трудовой миграции.

Проблема нелегальной миграции особенно остро проявилась в период пандемии COVID-19. Если до эпидемии большинство лиц не имели возможности легально пересечь границу, то с появлением угрозы коронавирусной инфекции таких возможностей стало еще меньше.

Влияние COVID-19 на политику ЕС в области предоставления убежища и миграции характеризуется несколькими факторами.

Во-первых, пандемия еще больше ограничила возможности людей в поисках убежища в странах Евросоюза.

Во-вторых, ЕС потеряла способность проводить общую политику в области убежища и миграции в связи с нескоординированными действиями стран-участниц [21, с. 99].

Начало 2022 г. показало, что угроза ковида уже не сдерживает стремящихся в Европу беженцев. Похожая проблема наблюдается и в США, где был зафиксирован новый рекорд по числу нелегальных мигрантов в 2021 г. Население уже обеспокоено разгоранием такого масштабного миграционного кризиса.

В заключении, необходимо отметить, что в области правового регулирования внешней трудовой миграции большое значение имеют нормы международного публичного и частного права, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, СНГ, региональными объединениями государств, а также многосторонних и двусторонних соглашениях РФ.

Заключение

Подводя итоги проделанной работы, необходимо отметить, что главную цель бакалаврской работы можно считать достигнутой, а поставленные задачи выполненными.

Изучение миграции трудовых ресурсов осуществляется уже очень много лет. На данный момент изучением этой темы занимаются многие научные деятели разных направлений. Разнообразие видов миграции очень велико, поэтому ее можно классифицировать по разным критериям, таким как законность перемещения, продолжительность пребывания, желание субъекта, причины и др.

Причины миграции также очень разнообразны. В основном их делят на экономические и неэкономические. Экономические факторы являются основными, т.к. именно они оказывают значительное влияние на перемещение рабочей силы. Неэкономические причины, к которым относятся политические, правовые, религиозные, семейные, экологические факторы, не менее важны, но менее распространены.

Для сокращения негативных последствий и их регулирования возникает необходимость грамотного управления миграционными процессами. Большое внимание сейчас уделяется борьбе с нелегальной миграцией. Регулирование процессов миграции на данный момент нельзя назвать эффективным инструментом, поэтому он находится на этапе улучшения. Нельзя исключать, что в будущем появятся новые организации, которые будут заниматься вопросами в области миграции.

На глобальном уровне приняты международные правовые акты универсального характера, такие как Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт о экономических, социальных и культурных правах, которые гарантируют основные права и свободы человека, включая право на труд и социальную защиту.

Центральное место в системе международно-правовых актов СНГ занимает Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ от 14 ноября 2008 года.

Важно отметить, что Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 2008 г. закрепляет положение, согласно которому, права трудящихся-мигрантов и членов их семей могут подлежать ограничениям, предусмотренным законодательством сторон, в интересах обеспечения национальной безопасности, общественного порядка, здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц.

На данный момент ЕС не обладает сильным аппаратом по регулированию потоков рабочей силы, поэтому появляется необходимость в его модернизации, чтобы избежать или минимизировать негативные последствия. Нелегальная миграция на сегодняшний день присутствует в любой стране ЕС. Основная проблема, сложившаяся в связи с прибытием незаконных мигрантов на территорию Европы, заключается в невозможности установления масштабов данного явления, т.к. подсчеты осуществляются исходя из числа задержанных на границе лиц.

Россия очень привлекает трудовые ресурсы, поэтому на территории РФ действует законодательство, регулирующее труд иностранных работников, к которому относятся:

- Конституция РФ 1993 г., статьи 2, 7, 15, 17, 27, 30, 34, 37, 39, 40, 41, 43, 45, 46, 62;
- Трудовой кодекс 2001 г. с изменениями, внесенными несколькими Федеральными законами;
- Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»;
- Закон от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»;
- Федеральный закон от 31.05.2002 г. № 62-ФЗ «О гражданстве РФ»;
- Федеральный закон от 18.07.2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ».

Для регулирования правоотношений, которые осложнены иностранным субъектом, на сегодняшний день применяются два метода: коллизионный (отсылочный) и материальный (прямой).

Коллизионный метод состоит в выборе компетентного права, которое применяется судом или другим органом. Таким образом, регулирование правоотношений осуществляется путем направления к компетентному праву, без традиционной формы регулирования.

Коллизионное регулирование заключается в том, что коллизионные нормы не регулируют права и обязанности сторон правоотношения, а делают отсылку к законодательству государства, применимому к определенным правовым отношениям.

Так как отношения, которые регулируются нормами международного частного права представляют собой часть предмета гражданского права, то на них имеют свое распространение не только коллизионные нормы, предусмотренные разделом о международном частном праве в ГК РФ, но и общие положения гражданского законодательства, в т. ч. трудового.

Для решения проблем трудовой миграции необходимо усилить международное сотрудничество и разработать более эффективные механизмы защиты прав мигрантов. Также важно улучшать условия труда и заработной платы для мигрантов, чтобы предотвратить эксплуатацию и дискриминацию на рабочих местах.

С 2008 года велся проект по подписанию Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов, который был успешно завершён 14 ноября того же года. Конвенция была подписана между Азербайджаном, Молдовой, Арменией, Российской Федерацией, Грузией, Белоруссией, Таджикистаном, Туркменистаном, Узбекистаном, Кыргызстаном и Казахстаном.

Вызовы и проблемы, стоящие перед Россией, показывают, что миграционная политика нуждается в грамотной корректировке. Разработанные предложения по формированию миграционной стратегии России до 2025 г. были созданы с целью повышения миграционной

привлекательности России, обеспечения миграционного притока, решения проблемы нехватки рабочей силы, сокращения нелегальной миграции, коррупции и ксенофобии, т.е. главная задача России – превратить миграцию из проблемы в действенный ресурс развития страны.

Таким образом, в рамках данной работы были исследованы трудовые отношения в контексте международного частного права. Анализ научной и учебной литературы позволил сделать выводы, что на сегодняшний день внимание исследователей сосредоточено на двух основных проблемах – проблеме правового регулирования в контексте международного частного права деятельности трудовых мигрантов и проблеме места трудового права в международном частном праве.

В заключении, необходимо отметить, что в области правового регулирования внешней трудовой миграции большое значение имеют нормы международного публичного и частного права, закрепленные в актах, принятых ООН, МОТ, СНГ, региональными объединениями государств, а также многосторонних и двусторонних соглашениях РФ.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Азаров Н.П. Международные соглашения по миграции и правам человека // Власть. 2010. №1. С. 50-52.
2. Азимов С.Ш. Правовой статус конкретных категорий мигрантов // В сборнике: XIII Ломоносовские чтения. Материалы международной научно-практической конференции, посвященной 115-летию академика Бободжона Гафурова. Душанбе, 2023. С. 11-21.
3. Антропов В.В. Международная трудовая миграция: современные тенденции и экономические последствия // Социально-трудовые исследования. 2020. № 1. С 155-167.
4. Батаева А.Г., Пономарева А.А., Беккулова Г.Т. Трудовые правоотношения в международном частном праве // Интерактивная наука. 2021. № 5 (60). С. 98-99.
5. Бутенко А.Г., Кудрявцева Л.В. Проблемы правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве // International Law Journal. 2023. Т. 6. № 1. С. 118-120.
6. Виды миграции в странах европейского союза. Режим доступа. URL: <https://eurasialaw.ru/nashi-rubriki/yuridicheskie-stati/vidy-migratsii-v-stranakh-evropejskogo-soyuza> (дата обращения: 06.06.2023).
7. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Действующее международное право. Т. 2.
8. Германия зовет новых трудовых мигрантов. Режим доступа. URL: <https://legaldialogue.org/ru/германия-зовет-новых-трудовых-мигран> (дата обращения: 07.06.2023).
9. Горда О.С., Глобина В.И. Межстрановая миграция населения: роль, факторы и последствия // Экономика и бизнес: теория и практика. 2016. № 3. С. 58-62.

10. Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений (Принята резолюцией 36/55 Генеральной Ассамблеи от 25 ноября 1981 года). Режим доступа. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/relintol.shtml (дата обращения: 10.06.2023).

11. Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам (18 декабря 1992 г.) // Действующее международное право. Т. 2.

12. Директива N 96/71/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского союза "Об откомандировании работников, производимом в рамках предоставления услуг" // СПС «КонсультантПлюс» 2022 (дата обращения: 20.06.2023).

13. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 28.12.2022) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 2 мая 1991 г. N 18 ст. 566.

14. Зинченко Н.Н. Миграция населения: теория и практика международно-правового регулирования. Монография. М., Внешторгиздание, 2003. 261 с.

15. Калачёвский В.А. Международное частное право: Учебник. Изд. 2-е, доп. -М., Международное. отношения, 2009. 698 с.

16. Кодзокова Л.А. Миграционные процессы: понятие, сущность, значение // Образование и право. 2022. №2. С. 198-202.

17. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств (Кишинев, 14 ноября 2008 г.) // Текст Конвенции официально опубликован не был.

18. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) Поправки, внесенные Законом РФ

о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ, вступили в силу 4 июля 2020 года (Указ Президента РФ от 03.07.2020 № 445) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

19. Кудрявцева Л.В. Правовой статус иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации // Бюллетень науки и практики. 2018. Том 4. № 5. С. 559-567.

20. Линец А.А. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как компонент национальной конкурентоспособности // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 23-26.

21. Матюхова Е. И. Миграционный вызов ЕС в условиях пандемии COVID-19: проявление солидарности или угроза сплоченности // ИМЭМО РАН. 2020. № 4. С. 94-107.

22. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.) // Действующее международное право. Т. 2.

23. Международная Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (Нью-Йорк, 7 марта 1966 г.) // Действующее международное право. Т. 2.

24. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.). Российская Федерация в настоящей Конвенции не участвует // Текст Конвенции официально опубликован не был.

25. Мельников Е.А. Отдельные вопросы государственного регулирования трудовой миграции // Миграционное право. 2023. № 3. С. 21-22.

26. Мешков Д.Н., Смирнова Е.О. К вопросу о современном состоянии трудовой миграции в России // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2023. № 2 (68). С. 127-132.

27. Миграция, диаспоры и проблемы этнических меньшинств. Режим доступа. URL: <https://www.nicbar.ru/politology/study/kurs-etnopolitologiya/295-lektsiya-10-migratsiya-diaspory-iproblemy> (дата обращения: 10.06.2023).
28. Моисеев А.В., Гусаков И.М. Особенности, вызовы и риски современной трудовой миграции, проблемы регулирования // Вопросы политологии. 2023. Т. 13. № 1 (89). С. 149-158.
29. Прудникова Т.А., Акимова С.А. Миграционные процессы в современной России // Вестник экономической безопасности. 2017. №№2. С. 150-152.
30. Рыбаковский Л.Л. История и теория миграции населения. Кн. 2: Миграция населения: явление, понятие, детерминанты. – М.: Изд-во «ЭконИнформ», 2017. 234 с.
31. Сазонова О.А. Административно-правовое регулирование в сфере миграции / О.А. Сазонова; Минобрнауки России, Белгород. гос. нац. исслед. ун-т. – Белгород: БелГУ: НИУ "БелГУ", 2020. 148 с.
32. Самойлов В.Д. Миграциология. Конституционно-правовые основы: монография / В.Д. Самойлов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. 487 с.
33. Седова А.В. Теория трудовой миграции // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 2. С. 137-145.
34. Томашевский К.Л. Международное трудовое право как феномен правовой действительности // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 52-54.
35. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 3.
36. Указ Президента РФ от 31 октября 2018 г. N 622 «О Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы» (ред. от 12.05.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации от 5 ноября 2018 г. N 45 ст. 6917.

37. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3032.

38. Федеральный закон от 31 мая 2002 г. N 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации» (ред. от 28.12.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации от 3 июня 2002 г. N 22 ст. 2031.

39. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. N 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (ред. от 28.04.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации от 24 июля 2006 г. N 30 ст. 3285.

40. Холмуродзода Ф.Ш. Особенности международного договора в регулировании трудово-правовых отношений с иностранным элементом // *Endless Light in Science*. 2023. № 1-1. С. 565-569.

41. Шабунько Ю.А. Коллизионные проблемы трудового права в современном международном частном праве // *Тенденции развития науки и образования*. 2022. № 81-5. С. 107-109.

42. Щербакова Е.М. Международная миграция, 2017 // *Демоскоп Weekly*. 2017. № 753. С. 11-20.

43. Эксперты назвали причины привлекательности России для трудовой миграции. Режим доступа. URL: <https://ria.ru/20180627/1523459281.html> (дата обращения: 14.06.2023).

44. Arthurs H.W. Extraterritoriality by Other Means: How Labor Law Sneaks Across Borders, Conquers Minds, and Controls Workplaces // *Stanford Law & Policy Review*. 2010. Vol. 21. P. 535.