

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)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Гражданское право и международное частное право

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Трудовые отношения в современном международном частном праве

Обучающийся

М.В. Сергиенко

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

к.ю.н., доцент, А.Н. Федорова

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

Тольятти 2024

Оглавление

В

Глава 1 Теоретические аспекты исследования трудовых отношений с

и

д П

о ф.2 Коллизионные принципы правового регулирования трудовых

н н

Глава 2 Правовые основы регулирования трудовых отношений с

р н

н... г.1. Конвенциональное регулирование трудовых отношений с.....

н ип

н г.2 Европейское конвенциональное регулирование трудовых

ы и

р г.3 Особенности участия России в международном частноправовом

а й

Глава 3 Проблемы правового регулирования трудовых отношений с

и ип

ип г.1 Проблемы правового регулирования трудовых отношений с

м и

е г.2 Предложения по совершенствованию законодательства в сфере

ип правового регулирования трудовых отношений с иностранным

р о

о и

и р

н р

ип и

ио р

и ип

ип д

ж р

д и

и д

Введение

Актуальность изучения особенностей правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве определяется следующими обстоятельствами.

Прежде всего, с развитием процессов глобализации и интеграции внутри мировой экономики происходит и глобализация, и интеграция мирового рынка труда. Несмотря на то, что в большинстве стран сохраняется институт гражданства и подданства, тем не менее, все больше людей из разных стран мира работают не там, где они родились, не в тех странах, чьими гражданами или подданными они являются. В поисках более интересных, карьерно перспективных и высокооплачиваемых мест жители разных стран перемещаются по миру, преодолевают государственные границы и находят себе место работы за пределами своих родных государств. Как следствие, повсеместно ширятся так называемые трудовые отношения с иностранным элементом, т.е. такие трудовые отношения, в которых либо работодатель является иностранным юридическим лицом и располагается на территории другого государства, либо работник является иностранцем, представляет иностранную рабочую силу. Активное развитие трудовых отношений с иностранным элементом крайне актуализирует и развитие норм международного частного права, которые регулируют эти отношения.

Особую значимость исследованиям правовой регуляции трудовых отношений в международном частном праве придают также и процессы диджитализации рынка труда, которые еще более расширяют возможности найма и трудоустройства в компании одной национальной юрисдикции работников, представляющих другие национальные юрисдикции, в том числе для работы в дистанционном, онлайн-формате.

Степень изученности темы работы пока недостаточная. С одной стороны, сегодня в научной литературе и периодике представлен довольно широкий круг публикаций, где рассматриваются различные аспекты

регулирования трудовых отношений с иностранным элементом (М.А. Андрианова, А. Г. Батаева, А.А. Пономарева, Г.Т. Беккулова, А. Г. Бутенко, Л.В. Кудрявцева, М.А. Василенко и др.), изучаются особенности коллизионного регулирования в данной сфере (Л.А. Ведерникова, В.С. Вушнаев, И.В. Гетьман-Павлова и др.). С другой стороны, в современных научных источниках пока недостаточно изучен вопрос о том, как должны модернизироваться нормы международного частного права с учетом влияния на рынок труда процессов глобализации, интеграции и диджитализации.

Объект исследования в работе – правовое регулирование в международном частном праве трудовых отношений с иностранным элементом.

Предмет исследования – нормы международного частного права, определяющие особенности правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.

Цель работы – исследовать особенности международного частноправового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.

Задачи работы:

- 1) рассмотреть понятие и правовую природу трудовых отношений с иностранным элементом;
- 2) раскрыть коллизионные принципы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве;
- 3) охарактеризовать конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом в документах МОТ;
- 4) изучить европейское конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом;
- 5) осветить особенности участия России в международном частноправовом регулировании трудовых отношений с иностранным элементом;

б) выявить коллизионные проблемы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве;

7) разработать предложения по совершенствованию законодательства в сфере правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве.

Гипотеза исследования состоит в том, что правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве Российской Федерации улучшится, если:

- будут устранены избыточные административные барьеры и будет полноценно реализован принцип взаимности в нормах международного частного права России, касающихся регистрации трудовых мигрантов, пребывающих в страну из государств-членов ЕАЭС;
- будут отменены обязательные сегодня для граждан стран-членов ЕАЭС, желающих работать в России, процедуры медицинского освидетельствования и дактилоскопической регистрации.

Теоретическая значимость исследования заключается в:

- исследовании понятия и современной юридической трактовки природы трудовых отношений с иностранным элементом;
- анализе современных коллизионных принципов правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом;
- системном анализе современных правовых основ конвенционального регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном и европейском праве, а также в оценке особенностей участия России в международном частноправовом трудовом отношении с иностранным элементом;
- анализе актуальных проблем правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве России.

Практическая значимость исследования состоит в предложенных рекомендациях по совершенствованию законодательства в сфере правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве.

Методы исследования, использованные в работе, включают в себя метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, описательный, сравнительно-типологический, формально-юридический, сравнительно-правовой, метод правового моделирования.

Положения работы, выносимые на защиту:

- решением проблемы можно считать отмену в международном частном праве РФ норм об обязательности для граждан стран-членов ЕАЭС процедур медицинского освидетельствования и дактилоскопической регистрации; это позволит активизировать межстрановую трудовую миграцию, обеспечит свободу движения рабочей силы между государствами-членами ЕАЭС и Россией, будет способствовать насыщению рынка труда страны трудовыми ресурсами из-за рубежа;
- для реализации предложенного на практике рекомендуется внести в ст. 97 Договора о ЕАЭС «Трудовая деятельность трудящихся государств-членов» новый п. 10 следующего содержания: «Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, освобождаются от обязанности прохождения обязательной государственной дактилоскопической регистрации и обязательного медицинского освидетельствования»;
- кроме того, предлагается изложить в новой редакции абз. 2 п. 13 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», закрепив в нем исключение для иностранных граждан из стран-членов ЕАЭС при прохождении обязательной дактилоскопической регистрации;

- наконец, предлагается закрепить для граждан стран-членов ЕАЭС освобождение от обязанности прохождения ими обязательного медицинского освидетельствования в абз. 3 п. 18 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Структура работы включает в себя введение, три главы, заключение и список используемой источников и литературы. В первой главе работы изучены теоретические аспекты исследования трудовых отношений в международном частном праве. Во второй главе работы рассмотрены правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве. В третьей главе выявлены проблемы и пути совершенствования правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве РФ.

Глава 1 Теоретические аспекты исследования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве

1.1 Понятие и правовая природа трудовых отношений с иностранным элементом

Традиционно считается, что предмет трудового права образуют две группы отношений: во-первых, трудовые отношения, во-вторых, отношения, связанные с трудовыми [1, с.9]. Трудовые отношения являются основной группой отношений в сфере наемного труда и занятости.

Как указывают ученые, «трудовые отношения, составляющие предмет трудового права, характеризуются следующим:

- это договорные отношения, поскольку возникают они на основе трудового договора;
- объектом трудовых отношений является труд (деятельность по реализации способностей человека к нему);
- это работа определенного рода, в соответствии с заранее обусловленной трудовой функцией;
- работа осуществляется лично работником в условиях подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем» [1, с. 8].

Классическая модель трудовых отношений имеет бинарный субъектный состав, определенный в России нормами ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации [105], в соответствии с которыми субъектами трудовых отношений выступают, с одной стороны, работник, с другой, работодатель (рисунок 1). Работником всегда является индивид – отдельный человек как представитель человеческого рода и как носитель трудового потенциала.

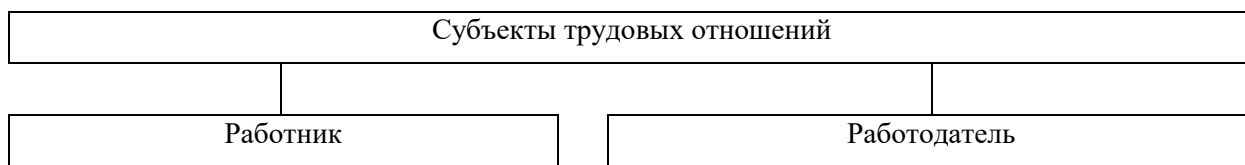


Рисунок 1 – Субъектный состав классической модели трудовых отношений

Работодатель как субъект трудовых отношений более многообразен. Согласно ТК РФ, сегодня работодателем в РФ может признаваться «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником» (ст. 20) [105].

Такое описание субъектного состава трудовых отношений дает лишь общую картину их построения, которая на практике может существенно осложняться, в частности, за счет участия в трудовых отношениях как на стороне работника, так и на стороне работодателя субъектов, обладающих той или иной особенностью. Одной из таких особенностей является национальная юрисдикция субъектов трудовых отношений [2].

В общем смысле под национальной юрисдикцией в праве понимают «право судебных и административных органов рассматривать и разрешать в пределах законодательно установленной компетенции любые юрисдикционные споры, сторонами которых выступают как физические, так и юридические лица» [1]. Для отдельных категорий правоотношений вопрос о национальной юрисдикции их участников носит принципиальный характер, и трудовые отношения входят в этот круг.

Вопрос о национальной юрисдикции субъектов трудовых отношений имеет важное значение, поскольку он определяет правила выбора компетентного суда или применимой национально-правовой системы для рассмотрения и разрешения споров, связанных с трудовыми правами и обязанностями работников и работодателей.

Значимость национальной юрисдикции субъектов-участников трудовых отношений определяется рядом факторов:

- во-первых, каждое современное государство имеет собственные законы, содержащие правовые нормы в области трудового права и регулирующие трудовые отношения между работниками и работодателями;
- во-вторых, учет национальной юрисдикции участников трудовых отношений влияет на то, какие нормы права будут применяться к рассмотрению и разрешению конкретной ситуации в сфере трудовых отношений на территории того или иного государства» [47].

Национальная юрисдикция в сфере трудовых отношений также влияет на то, наделяются ли судебные органы той или иной страны компетенцией рассматривать и разрешать споры, связанные с трудовыми правоотношениями. Вопрос о национальной юрисдикции участников трудовых отношений приобретает особое звучание, когда для осуществления трудовых функций работник пересекает границы своего национального государства и начинает работать за пределами родной страны [5].

С учетом критерия национальной юрисдикции их субъектов-участников в современном трудовом праве выделяют две крупных группы трудовых отношений:

- трудовые отношения, субъекты которых относятся к одной национальной юрисдикции;
- трудовые правоотношения, субъекты которых подчиняются разной национальной юрисдикции» [4].

Последняя группа отношений также получила название «трудовые отношения, осложненные иностранным элементом» [47; 48] или «трудовые отношения с иностранным элементом» [48]. Эти понятия не имеют пока устоявшегося терминологического определения. В разных источниках можно встретить разные их трактовки.

Так, в «Юридическом словаре» трудовые отношения с иностранным элементом трактуются как «международные трудовые отношения, (...)

регулирование которых осуществляется гражданским и международным частным правом» [116, с. 183].

В.Е. Живарёв также определяет их как «международные трудовые отношения» и рассматривает их в ряду иных правоотношений, осложненных иностранным элементом в своей структуре, – международных кредитных и расчетных отношений, брачно-семейных отношений с иностранным элементом, наследственных отношений с иностранным элементом и т.д. [32, с.10-64].

М. В. Егiazарова для характеристики рассматриваемой группы трудовых отношений использует термин «трудовые отношения с участием иностранных лиц» [31, с. 2-222], а также «трансграничные трудовые отношения» [31, с.3]. Сама исследовательница не предлагает терминологического определения данного понятия и опирается на позицию Г.К. Дмитриевой, которая полагает, что «трудовые отношения становятся трансграничными и подпадают под регулирование МЧП с момента появления иностранного элемента» [21, с. 11]. По мысли М.В. Егiazаровой, «трудовые отношения, осложненные иностранным элементом» [31], могут называться «трансграничными трудовыми отношениями, поскольку в рамках них имеет место трансграничный труд» [31, с. 35].

Какая бы терминологическая формулировка не использовалась сегодня для описания трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, суть этого явления остается единой. Она подразумевает, что в рамках отношений, возникших из трудового договора или трудового контракта, работник осуществляет свои трудовые функции на предприятии или в организации, которая находится под иностранной юрисдикцией или имеет учредителей или собственников из другой страны.

Однако при этом нужно сделать важное уточнение. Сегодня к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, относятся не только те трудовые отношения, где работодатель и работник как субъекты-участники

таких отношений имеют разную национальную юрисдикцию. На это обращает внимание А. А. Линец.

По мысли ученого, «осложненность иностранным элементом возникает во всех случаях, когда отношения приобретают транснациональный характер, т.е. когда принадлежностью к различным государствам характеризуются:

- субъекты отношений – работодатель и работник (например, наем компанией из одного государства работников в другом государстве (в том числе в рамках дистанционного труда));
- объект отношений, т.е. выполнение работы по определенной трудовой функции (например, компания направляет работников в другие государства в силу того, что работа имеет международный характер, т.е. осуществляется на территории нескольких государств);
- юридический факт, определяющий возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений (т.е. он имеет связь с государством, к которому не принадлежат ни субъекты, ни объект отношений)» [48, с. 24-25].

Сегодня трудовые отношения с иностранным элементом могут возникать в самых различных сферах профессиональной занятости людей и в различных отраслях экономики [51]. Если десятилетия назад, когда мировая экономика еще не была охвачена процессами глобализации, трудовые отношения с иностранным элементом были характерны лишь для отдельных отраслей (туризм, международная торговля, международные перевозки, дипломатия и ряд других), то сегодня они стали почти повсеместными [7].

Во многом этому способствовало развитие современных информационных технологий в целом и интернета в частности, которые существенной упростили коммуникацию между работодателями и работниками, находящимися территориально друг от друга на значительном удалении [67]. Кроме того, развитие сферы IT и интернета упростило доступ лиц с разной национальной юрисдикцией к мировому рынку труда.

Современные информационные технологии и интернет позволяют людям свободно общаться и обмениваться информацией в реальном времени, нивелируя влияние расстояния на возможность заключения трудовых договоров и контрактов. С помощью электронной почты, мессенджеров, видеоконференций и других современных средств связи работники и работодатели разной национальной юрисдикции имеют возможность легко и быстро общаться, предлагать и рассматривать вакансии, отправлять и знакомиться с резюме, проводить собеседования по поводу приема на работу и начала трудовых отношений и т.д.

Также современные IT-технологии и средства интернет-коммуникаций позволяют создавать распределенные рабочие команды, в которых сотрудники из разных национальных юрисдикций получают возможность работать вместе над одними проектами, что дает возможность работодателям привлекать к себе в штат лучших специалистов со всего мира и эффективно использовать их навыки и знания, не ограничиваясь национальным рынком труда.

С развитием интернета и IT-технологий многие работники получили возможность работать удаленно из любой точки мира. Это позволяет сотрудникам иметь гибкий график работы, совмещать работу с другими обязанностями и избегать переезда в другую страну для осуществления своих трудовых функций. Работодатели также могут найти талантливых специалистов из других стран без необходимости организации для них рабочей инфраструктуры в месте своего нахождения.

Все сказанное выше показывает, что расширение сфер использования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, а также существенное увеличение частоты возникновения таких отношений в современной мировой практике функционирования рынка труда обусловлено, прежде всего, технико-технологическим развитием современной цивилизации за последние полстолетия, появлением новых информационных и интернет-технологий» [48].

Превращение трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, из сравнительно редкого явления рынка труда в массовое, актуализирует сегодня изучение особенностей правового регулирования данной категории трудовых отношений [8].

Наиболее характерной особенностью трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, является то, что на их участников (субъектов) могут распространяться нормы разных национально-правовых систем. На это, в частности, указывает А.А. Линец, отмечая, что «трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, могут подпадать под регулирование законодательством различных государств, с которыми данные отношения имеют связь» [48, с. 24]. Как подчеркивает ученый, например, «тот факт, что работа выполняется на территории определенного государства, не означает, что трудовые отношения, возникающие по поводу выполнения данной работы, будут подпадать под действие трудового законодательства этого государства, если они осложнены иностранным элементом» [48, с. 24].

Существует целый ряд юридических особенностей при оформлении и реализации трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Во-первых, в таких отношениях огромную роль играют визовые и рабочие разрешения: если работник является иностранным гражданином, ему может потребоваться виза или рабочее разрешение для работы в стране компании-работодателя, при этом правила и процедуры получения таких документов могут существенно различаться в зависимости от страны.

Во-вторых, при трудоустройстве работника в компанию, имеющую другую национальную юрисдикцию, могут действовать специальные правила относительно формы и содержания трудового контракта, которые не применимы или не используются в стране национального права самого работника. Также на трудовые отношения с иностранным элементом могут распространяться определенные ограничения или особые условия по оплате труда и подтверждению профессиональной квалификации. Все это требует от работника, принимающего решение вступить в трудовые отношения с

иностранным элементом, хорошего знания национального законодательства той страны, к юрисдикции которой принадлежит компания – будущий работодатель.

В-третьих, возникновение трудовых отношений с иностранным элементом актуализирует знание его участниками (субъектами) норм не только национального трудового права, но и ряда других отраслей национального права тех стран, к которым принадлежат работник и работодатель [9]. В частности, это касается налогового права, поскольку иностранные работники могут подпадать под особые налоговые режимы или иметь особые налоговые обязанности, могут в одних случаях нести бремя уплаты налогов как в стране осуществления трудовой деятельности, так и в стране своего проживания, а в других случаях на них будет распространяться режим избегания двойного налогообложения и пр.

В-четвертых, в рамках трудовых отношений с иностранным элементом в разных случаях работники могут иметь разный объем трудовых прав с учетом норм международных или двухсторонних договоров между странами, национального законодательства о труде, соглашения с работодателем. Вследствие этого может возникать разная степень защиты интересов и прав работника и работодателя в трудовых отношениях, осложненных национальным элементом, разный уровень доступа к социальным льготам и иным механизмам социальной защиты и т.п.

Наконец, следует отметить, что юридические особенности трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, могут по-разному определяться международными договорами. В частности, это касается распространения на конкретные трудовые отношения положений о минимальных стандартах труда, защите прав работников и процедур разрешения споров.

Таким образом, анализ показал, что сегодня трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, становятся все более распространенными как в мире, так и в России. Это актуализирует изучение

особенностей их правовой регламентации как в национально-правовых, так и в международно-правовой системе.

1.2 Коллизионные принципы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве

Трудовые отношения в международном частном праве имеют многоуровневое регулирование. Важнейшую роль в их регуляции играют, прежде всего, нормы актов Международной организации труда (International Labour Organization или МОТ) [69]. За время существования этой организации принято и введено в действие множество законодательных актов в рассматриваемой сфере [112].

Прежде всего, следует отметить, что «МОТ осуществляет конвенциональное регулирование трудовых отношений в международном частном праве, то есть регулирование, основанное на принятии конвенций в сфере труда и дальнейшего присоединения к ним различных стран-участниц» [17]. В частности, в рамках МОТ приняты:

- «Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» [41] (Женева, 1975);
- «Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 году) [42] (Женева, 1949)».

Ключевой в конвенции МОТ №143 является норма, дающая легальное определение понятия «трудящийся-мигрант». Согласно ней, таковым признается «лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью получения любой работы, кроме как за собственный счет, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве трудящегося-мигранта» (ч.1 ст. 11). Документ определяет категории лиц, которые не могут быть признаны трудовыми мигрантами (ч.2 ст. 11).

Конвенция МОТ №143 устанавливает обязанность государств-подписантов конвенции устанавливать в национальном законодательстве «меры для эффективного выявления незаконной занятости трудящихся-мигрантов» [41] и наказания лиц, незаконно использующих труд трудящихся-мигрантов, вплоть до тюремного заключения (ч.1 ст. 6). Также в конвенции определено, что трудовой мигрант после потери занятости в стране временного пребывания не может считаться лицом, нарушившим законодательство данной страны или пребывающим в стране незаконно (ч. 1 ст. 7).

«Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах»» [42] содержит нормы, направленные на обеспечение трудящихся-мигрантов услугами «компетентных и бесплатных служб помощи» (ст. 2), медицинским обслуживанием в стране рабочего пребывания (ст. 5), «облегчение отъезда, переезда и приема трудящихся-мигрантов» (ст. 4) и др.

Также отчасти касается сферы регулирования трудовых отношений в международном частном праве «Конвенция МОТ № 118 «О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения» [40] (Женева, 1962 г.) – в части добровольного установления социального обеспечения трудящимся-мигрантам на том же уровне, что социальное обеспечение его собственных граждан.

Международное конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом сегодня осуществляется не только на уровне международной организации МОТ, но и на уровне межстрановых объединений. Так, в рамках Содружества Независимых Государств (СНГ) принята «Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств (Кишинев, 2008) [44]. Это важнейший документ, который, в частности, определяет основные права трудящихся-мигрантов и членов их семей на территории стран-участниц СНГ, являющихся для таких лиц государствами временного, рабочего пребывания (раздел II). Конвенция также определяет

границы сотрудничества стран СНГ в сфере обеспечения прав трудящихся-мигрантов (раздел IV).

В свою очередь в рамках Европейского союза действует ряд из нескольких конвенций, касающихся различными своими положениями трудовых отношений в международном частном праве. Это фундаментальная «Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (ETS № 78) [27] (Париж, 1960 г.)» и «Европейская конвенция о социальном обеспечении (ETS № 78) [27] (Париж, 1960 г.)».

Универсальное конвенциональное регулирование вопросов осуществления трудовых отношений с участием иностранных элементов в международном частном праве сегодня осуществляют международные конвенции, носящие экстерриториальный характер. Сегодня это, прежде всего, важнейшая «Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» [53] 1990 года принятия. Ее положения носят универсальный характер, как по охвату категорий трудовых мигрантов (нормы относятся ко всем их категориям), так и по охвату других лиц, на которых такое регулирование может оказывать влияние, а именно – членов семей трудовых мигрантов. «Важными постулатами конвенции являются положения о недискриминации прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (ч. II)» [17], нормы, определяющие «права человека всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» (ч. III).

В Евросоюзе как межгосударственном интеграционном объединении также уделяется повышенное внимание вопросам регулирования трудовых отношений с трудящимися-мигрантами. Поэтому здесь действуют и пополняют международное частное право регуляторными нормами, относящимися к трудовым отношениям с участием иностранного элемента, и другие, как конвенциональные, так и неконвенциональные акты (хартии, кодексы), в частности:

- «Европейская конвенция о социальном обеспечении» [27] (ETS № 78) (Париж, 1972);
- «Европейская социальная хартия (пересмотренная)» [28] (Страсбург, 1996);
- «Европейский кодекс социального обеспечения» [29] (ETS № 48) (Страсбург, 1964).

Так, «Европейская конвенция о социальном обеспечении» [27] определяет термины «трудовой стаж» и «профессиональный стаж», которые распространяют свое действие на все категории работников, в т.ч. трудовых мигрантов. Также в конвенции определяются такие категории лиц, которые могут вступать в трудовые отношения за пределами своей национальной юрисдикции, как «приграничные работники». Конвенция устанавливает права трудовых мигрантов на получение мер социальной поддержки в стороне пребывания и работы в случае получения трудовых увечий или профессиональных заболеваний (глава 3), права на подтверждение стажа работы (глава 5), право на получение пособия в связи с безработицей (глава 5) и др.

Помимо конвенциональных и других близких им по статусу международно-правовых документов «в международном частном праве, регулирующем трудовые отношения, действуют рекомендательные документы, в частности, Рекомендации МОТ № 151 «О трудящихся-мигрантах» [77] (Женева, 1975)» [17] и №86 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 году)» [79] (Женева, 1949).

Так, в Рекомендации МОТ № 151 закреплены права трудящихся-мигрантов на равенство возможностей и обращения в стране их временного, рабочего пребывания (раздел I). В ней также отдельно определены и подчеркнуты права трудящихся-мигрантов на воссоединение с семьей (ч. А раздела II), на охрану здоровья (ч. В раздела II), на пользование услугами и сервисами социальных служб (ч. С раздела II) и др. Особый раздел Рекомендаций №151 посвящен гарантиям трудящихся-мигрантов в сфере

занятости и проживания в стране рабочего пребывания, в том числе гарантиям на получение пособия по безработице, выходного пособия, компенсацию за отпуск, который не был использован и пр.

В свою очередь в Рекомендациях МОТ №86 «О трудящихся-мигрантах» содержатся нормы, определяющие легальное значение термина «трудящийся-мигрант» (пп. «а» п.1 раздела I), обязанность государств, принимающих у себя трудящихся-мигрантов, разрабатывать и реализовывать меры по облегчению трудовой миграции (п. 10 раздела III), обязанности посредников, осуществляющих привлечение трудовых мигрантов в другие страны (раздел IV) и др. [57].

Особое место в международном частном праве, регулирующем трудовые отношения с иностранным элементом, занимают двусторонние межправительственные соглашения» [48]. Для России, например, значимыми являются такие соглашения в этом ряду, как соглашение с КНР «о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации» [86], соглашение «о принципах трудовой деятельности российских граждан на территории Республики Польша и польских граждан на территории Российской Федерации» [87], соглашение «о временной трудовой деятельности» между Правительством Российской Федерации и Правительством Литвы [88], соглашение «о трудовой деятельности и социальной защите граждан России и Украины, работающих за пределами границ своих государств» [89], соглашение «о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации» [90] и ряд других. Такие двусторонние соглашения урегулируют особый круг вопросов и особенности регулирования трудовых отношений и трудовых прав трудящихся-мигрантов в отдельных странах-партнерах России.

Регулирование коллизий, которые могут возникать в регулировании трудовых

отношений, осложненных иностранным элементом, в России осуществляется на основе норм Трудового кодекса РФ» [105]. В частности, «ТК РФ в ст. 11 говорит о распространении его норм на трудовые отношения иностранных граждан, если иное не установлено международным договором» [68]. Также ТК РФ в ст. 10 определяет, как соотносятся и действуют в рамках трудовых отношений с иностранным элементом нормы трудового законодательства России, иных актов, содержащих нормы трудового права, и нормы международного права [60].

Таким образом, правовое регулирование трудовых отношений в международном частном праве является многоуровневым [104].

Одним из базовых для международного частного права в части регулирования трудовых отношений является коллизионный принцип, или *conflict of laws principle* [122].

Сущность коллизионного принципа в международном частном праве в общих чертах состоит в том, что разрешение споров, связанных с отношениями, осложненными иностранным элементом, осуществляется на основе применения норм права той юрисдикции, которая имеет наибольшую связь с конкретным случаем [13]. Это в полной мере касается и сферы трудовых отношений. В соответствии с коллизионным принципом регулирования, когда возникает конфликт юридических правил и норм разных национально-правовых систем при регулировании трудовых отношений, применению подлежат правила определения права, применимого в данной конкретной ситуации [52].

Коллизионный принцип позволяет обеспечить единообразие применения и исполнения правил международного частного права к регулированию трудовых отношений в тех случаях, когда стороны таких отношений принадлежат различным национальным юрисдикциям [15].

В основе коллизионного принципа лежит понятие юридической коллизии, которое имеет латинское происхождение и восходит к термину «*collisio*» – «столкновение противоположных сил, стремлений или интересов»

[85, с. 98]. В юридическом смысле под коллизией понимается, прежде всего, «расхождение между отдельными законами одного государства или противоречие законов, судебных решений различных государств» [85, с.98].

«В целом современные правоведы признают коллизии одной из разновидностей логико-структурных дефектов права, признавая при этом объективность их существования с учетом сложности и противоречивости действующих в современном мире национально-правовых систем» [58].

Термин «коллизия» в праве применяется достаточно давно, но, как справедливо подчеркивают некоторые авторы, «его весьма почтенный возраст не превратил его в надежное оружие юридического анализа» [84, с. 90]. «Для понимания юридической коллизии важно знать, что, с точки зрения этимологии, коллизия – это всегда конфликт, противоречие» [58].

В «Юридическом энциклопедическом словаре» коллизия трактуется как «расхождение содержания (столкновение) двух или более формально действующих нормативных актов, изданных по одному и тому же вопросу» [116, с. 197].

В действующей юридической науке пока не выработано единого доктринального представления о юридических коллизиях. Авторитетный ученый М.В. Баглай лаконичен в определении коллизий. По его мнению, это любые «противоречия между нормами» [6, с. 260].

Не менее авторитетный ученый С.С. Алексеев считает, что коллизия в праве есть «столкновение актов в связи с их действием на той или иной территории, с компетенцией правотворческих органов и временем издания актов» [3, с. 76].

А. А. Тилле рассматривал коллизию также с конфликтологических позиций, как «столкновение, конфликт двух законов или двух правовых систем, претендующих на применение» [102, с. 111].

В основе всех приведенных выше определений – понимание объективной противоречивости содержания существующих правовых норм и правил. Однако есть другой подход, который ставит акцент в понимании

коллизий в праве на несогласованность, различие правовых норм. Так, еще А.Ф. Черданцев писал, что «при коллизии законов, норм имеется в наличии два закона, нормы, имеющие определенное различие в содержании, распространяющиеся на одни и те же фактические ситуации» [114, с. 58].

По мнению Н.А. Власенко, «при характеристике юридических коллизий не следует ограничиваться указанием либо только на противоречие, либо только на различие, т.к. коллизия норм есть одновременно и первое, и второе» [16]. В связи с этим ученый предлагает рассматривать коллизию как «отношение между нормами, выступающее в форме различия или противоречия при регулировании одного фактического отношения» [16, с. 23].

Итак, можно констатировать, что «сегодня в общей теории права пока не выработано единого, общепризнанного понимания юридической сущности коллизий в праве» [58].

«Для международного частного права в целом и для регулирования трудовых отношений с иностранным элементом понятие коллизий в праве, пожалуй, является одним из ключевых» [59], поскольку «международное частное право зародилось и достаточно длительное время существовало как право коллизионное» [59, с. 17]. «Если в других отраслях права вопросы коллизий имеют второстепенное, подчиненное значение, то в международном частном праве они составляют основное содержание» [59].

В современной теории международного права смысл юридической коллизии в общих чертах определил Л.А. Лунц, который писал, что «о коллизии (столкновении) законов можно говорить лишь образно для обозначения процесса, происходящего в сознании судьи, который решает вопрос о законодательстве, подлежащем применению в конкретном случае, когда речь идет об отношении с иностранным элементом» [50, с. 176]. Однако такой подход мало что дает для понимания глубинного смысла юридической коллизии, т.к. «процесс, протекающий в сознании», недоступен для исследования и всегда субъективен, а между тем коллизии в праве имеют не субъективный, а объективный характер.

Для определения юридической сущности и природы коллизий в международном частном праве следует отметить, что юридическая коллизия всегда так или иначе, независимо от подхода, ставит проблему выбора права, подлежащего применению к тому или иному правоотношению. В этой связи можно согласиться с позицией о том, что юридическая коллизия представляет собой «отношение, возникающие между двумя или более правовыми институтами, поводом для которого является регулирование одного и того же общественного отношения, предлагающие противоречивое, различное или, в отдельных случаях, тождественное решение» [58, с. 16].

Учеными были выделены следующие признаки юридической коллизии:

- во-первых, всякая коллизия – это «определенное отношение, возникающее между нормами права, нормативно-правовыми предписаниями, а также отношения между нормами права и актами толкования, равно как и между актами толкования» [58, с. 16]; соответственно, там, где нет соотношений между нормами права относительно предмета регулирования, коллизии не возникают;
- во-вторых, «юридические коллизии возникают только тогда, когда есть необходимость регулирования конкретного общественного отношения; вне регулируемых отношений коллизий норм права не существует;
- в-третьих, чтобы возникла юридическая коллизия, должна возникнуть ситуация, при которой одно фактическое отношение регламентируется двумя или более нормами права» [58, с. 16]; «если правоотношение полностью урегулировано нормами одной национально-правовой системы или нормами одной отрасли права, возникновение коллизии не происходит;
- наконец, вступать в коллизионные отношения между собой могут как нормы, находящиеся между собой в противоречии, так и частично несогласованные нормы, а также нормы, полностью совпадающие по

объему и содержанию, но различающиеся по временному или пространственному действию, юридической силе» [58, с. 16].

В международном частном праве, в том числе при регулировании трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, коллизия ситуация всегда подразумевает под собой необходимость выбора норм законодательства (отечественного или иностранного), подлежащего применению к конкретным трудовым правоотношениям [50, с. 176].

В современной науке о праве существует дискуссия о том, какие нормы могут вступать в коллизионные отношения. Часть авторов (С. С. Алексеев, А. А. Тилле) полагают, что коллизии могут возникать только между нормами, содержащими в себе противоречивые юридические решения правовых ситуаций.

Есть также позиция Н. А. Власенко, который считает, что «в одних случаях коллизия норм носит противоречивый характер, т.е. решения, содержащиеся в нормах, взаимоисключают друг друга, являются полярными. В других случаях коллизия может выступать и как различие. Однако во всех случаях речь идет о несогласованных нормах, – нормах, предлагающих различное решение, расходящихся между собой по тем или иным признакам» [16, с.23].

«Между тем, в праве, в том числе и трудовом, возникает множество ситуаций, когда в коллизию вступают нормы, полностью совпадающие между собой по характеру предлагаемых решений, не различающихся между собой по юридической силе, изданных в разное время, действующих на разной территории и т. д. С учетом этого коллизию в международном частном праве при регулировании трудовых отношений с иностранным элементом следует считать таким отношением между нормами разного национального права или актами их толкования, а также нормами национального права и актами толкования, которые возникают при регулировании одного и того же фактического трудового отношения» [59].

«Существование коллизий при регулировании трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в международном частном праве потребовало появления особой категории правовых норм – т.н. коллизионных норм. Особенностью таких норм в международном частном праве является то, что такие нормы обладают особой конструкцией: в структуре нормы имеется отсылка к праву того государства, которое должно применяться к конкретному правоотношению; такая отсылка называется «коллизионной привязкой»» [59].

Коллизионные привязки различаются на односторонние и двусторонние [20].

Односторонняя коллизионная привязка прямо называет право страны, подлежащее применению при регулировании определенных трудовых правоотношений [19].

«Однако более типичной и распространенной является двусторонняя коллизионная привязка, когда в ней прямо не называется национальное право конкретного государства, а формулируется некоторый общий признак, используя который, стороны могут выбрать применимое право» [38].

Выделяют несколько типов коллизионных привязок в зависимости от того, на какой юридический тип законов они опираются (таблица 1).

Таблица 1 – Типы коллизионных привязок и их особенности

Тип привязки	Характеристика (особенности)
Привязка <i>lex personalis</i>	<i>Lex personalis</i> – это «личный закон субъекта правоотношений, физического лица. Выделяют два варианта привязки к <i>lex personalis</i> : – национальный закон (<i>lex nationalis</i>), закон гражданства (<i>lex patriae</i>) – то есть применяется право того государства, гражданином которого является участник частноправового отношения; – закон места жительства (<i>lex domicilii</i>) – то есть применяется право того государства, на территории которого проживает участник правоотношения» [59]
Привязка <i>lex societatis</i>	« <i>Lex societatis</i> – это закон юридического лица, эта привязка используется при решении коллизий законов, связанных с правовым положением юридического лица; предусматривает применение права того государства, которому принадлежит юридическое лицо
Привязка <i>lex rei sitae</i>	<i>Lex rei sitae</i> – это закон местонахождения вещи. Коллизионная привязка этого типа подразумевает, что применению подлежит право того государства, на территории которого находится вещь, являющаяся объектом частноправовых отношений» [59].

Продолжение таблицы 1

Привязка <i>lex voluntatis</i>	« <i>Lex voluntatis</i> – это закон, избранный сторонами гражданского правоотношения. Такая коллизионная привязка требует применения права того государства, которое выберут сами стороны; такая формула прикрепления именуется в праве также «автономией воли».
Привязка <i>lex venditoris</i>	<i>Lex venditoris</i> – это закон страны продавца. В рамках такой коллизионной привязки подлежит применению право того государства, которому принадлежит продавец (в широком смысле слова).
Привязка <i>Proper Law</i>	<i>Proper Law</i> – это закон наиболее тесной связи. Коллизионная норма с такой опорой требует применения права той страны, с которой регулируемое правоотношение наиболее тесно связано.
Привязка <i>lex fori</i>	<i>Lex fori</i> – это закон суда. В соответствии с ним коллизионная привязка устанавливает, что суд или другой правоприменительный орган должен руководствоваться правом своей страны, несмотря на наличие иностранного элемента в составе частного правоотношения. Общепринятой сферой применения привязки <i>lex fori</i> является международный гражданский процесс, однако закон суда находит свое применение в сфере любых видов частноправовых отношений» [59].
Привязка <i>lex loci laboris</i>	« <i>Lex loci laboris</i> – это закон места работы. Такая коллизионная привязка позволяет регламентировать весь комплекс трудовых правоотношений, осложненных иностранным элементом. По ней подлежит применению право той страны, где осуществляется трудовая деятельность лица.
Привязка <i>lex flagi</i>	<i>Lex flagi</i> – это закон флага. По этой привязке должно применяться право страны, флаг которой несёт судно (главным образом в сфере торгового мореплавания)» [59].
Привязка <i>lex loci actus</i>	« <i>Lex loci actus</i> – это закон места совершения акта. В рамках этой коллизионной привязки применяется право того государства, на территории которого совершен частноправовой акт. Эта привязка может быть конкретизирована в нескольких вариантах: <ul style="list-style-type: none"> – привязка <i>lex loci contractus</i>, то есть к закону места совершения договора; по ней применяется право государства, где заключен договор; – привязка <i>lex loci solutionis</i>, т.е. к месту исполнения договора; по ней подлежит применению право того государства, где обязательство, вытекающее из договора, подлежит исполнению; – привязка <i>lex loci celebrationis</i>, т.е. к месту совершения брака; она предполагает применение права того государства, где заключен брак; – привязка <i>lex loci delicti commissi</i>, т.е. к месту причинения вреда; в рамках нее подлежит применению право того государства, где причинен вред; – привязка <i>locus regis actum</i>, т.е. к месту совершения акта; форма акта определяется по закону места его совершения» [59].

Представленный в таблице 1 перечень показывает, что система коллизионных норм в международном частном праве хорошо развита и альтернативна, то есть дает возможность выбора разных вариантов применения норм национального законодательства к регулированию отношений, осложненных иностранным элементом.

Коллизионные нормы в международном частном праве, в том числе касающиеся регулирования трудовых отношений с иностранным элементом, имеют разную степень императивности [106]. В целом по этому основанию выделяют три вида коллизионных норм:

- императивные;
- диспозитивные;
- альтернативные.

Особенностью императивных коллизионных норм, как следует из их названия, является то, что они включают в себя правовые императивы, то есть категорические правовые предписания, определяющие строгий выбор применимого права.

Второй вид «образуют собой диспозитивные коллизионные нормы, которые содержат общее правило о выборе применимого права, тем не менее, дают сторонам правоотношений правовую возможность отказаться от предложенного правового правила и заменить его другим. Действительность таких коллизионных норм сохраняется только в том случае, если стороны правоотношений своим соглашением не установили для себя иного правового правила» [59].

Наконец, третий вид – это «альтернативные коллизионные нормы. Их особенность в том, что они предусматривают несколько юридических правил выбора применимого права для того или иного частного правоотношения. Альтернативные коллизионные нормы особенно сложны, поскольку внутри себя различаются в зависимости от характера связи между предложенными правовыми альтернативами. Выделяют простые и сложные альтернативные коллизионные нормы» [59].

Завершая разговор о коллизионных нормах в международном частном праве и их использовании в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом, можно выделить основные функции, которые выполняют коллизионные нормы. Это: определение применимого права (коллизионные нормы определяют, какое право должно быть применено к

конкретному случаю трудовых правоотношений с иностранным элементом, когда возникают споры между сторонами таких отношений) и установление юрисдикции (коллиззионные нормы устанавливают, какой суд будет иметь компетенцию рассматривать дело).

Таким образом, в ходе анализа установлено, что для эффективного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом крайне важным является существование особого рода норм права – т.н. коллиззионных норм, которые позволяют сторонам правоотношений, а при споре между ними – суду определить, нормы какого национального права и в каком порядке подлежат применению таким трудовым правоотношениям.

Глава 2 Правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве

2.1 Конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом в нормативно-правовых актах МОТ

Для трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, сегодня важную, значимую роль играет конвенциональное правовое регулирование, осуществляемое в рамках МОТ.

МОТ, или Международная организация труда (International Labour Organization), мандат которого заключается в продвижении социальной и экономической справедливости путем установления международных трудовых стандартов. Основанная в октябре 1919 года при Лиге Наций, она является первым и старейшим специализированным учреждением ООН» [118].

Одной из форм, в которых реализуется нормотворческая функция Международной организации труда, являются конвенции МОТ, и такое конвенциональное регулирование в работе МОТ является основным. По своей сути, конвенциональное регулирование представляет собой процесс определения и установления норм и соглашений для договаривающихся стран в целях регулирования их деятельности и поведения в определенной регулируемой сфере [119]. В случае с МОТ таковой является трудовая сфера, в том числе сфера трудовых отношений с иностранным элементом.

Основу конвенционального регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, составляют конвенции МОТ, касающиеся таких отношений. Как юридический документ, конвенция представляет собой правовой инструмент, не имеющий обязательного характера для всех участников, который, однако, как правило, применяется всеми странами-участницами конвенции, т.к. такое ее применение

основывается на взаимном согласии и добровольности сторон. Конвенциональное регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, на международном уровне в рамках работы МОТ сегодня является признаком цивилизованного подхода стран к упорядочению функционирования трудовой сферы и снятию противоречий, неизбежно возникающих при столкновении разных национально-правовых систем.

Кроме того, безусловно, конвенциональное регулирование МОТ трудовых отношений с участием иностранного элемента сегодня является крайне необходимой мерой, поскольку, как следует из последнего доклада Международной организации по миграции (МОМ) «World Migration Report и значимым явлением [120]. «Масштабы и роль международной миграции в развитии мировой экономики растут год от года. Так, если в 2000 году общее число международных мигрантов в мире составляло только 155 миллионов человек (2,8% населения земного шара), то к 2015 году их число выросло до Международной организации по миграции (МОМ), опубликованном на официальном сайте 1 декабря 2021 года, говорится уже о 281 миллионе международных мигрантов. Это примерно 3,6 % населения планеты» [54, с. 3].

Среди широкого корпуса конвенций МОТ, разработанных в целях регулирования сферы трудовых отношений с участием трудовых мигрантов (иностранного элемента трудовых отношений), определяющее значение имеют, прежде всего, утвержденные МОТ основные конвенции о трудящихся-мигрантах: №66 (1939 г.), №97 (1949 г.) и №143 (1975 г.). Все они направлены на регулирование миграции в целом и защиту прав мигрантов, и прежде всего – их трудовых прав и положения в трудовых правоотношениях [121].

Все указанные конвенции своими корнями уходят в еще более ранний документ Международной организации труда, принятый ею на начальном этапе своего функционирования, в 1919 году – «Рекомендацию МОТ от 29 октября 1919 г. о взаимности в области отношения к трудящимся-мигрантам»

. Эта «Рекомендация...» 1919 г. для конвенционального регулирования трудовых отношений с иностранным элементом имеет концептуальное значение, поскольку в ней впервые был четко артикулирован один из ключевых принципов такого регулирования, а именно – принцип взаимности (входит в число важнейших принципов *iuscogens*).

В науке МЧП под принципом взаимности понимают принцип, в соответствии с которым государства на своей территории должны предоставлять друг другу аналогичные права и принимать аналогичные обязательства» [33, с. 123]. В «Рекомендации...» 1919 г. впервые МОТ четко обозначил принцип взаимности как базовый в правовом регулировании трудовых правоотношений с иностранным элементом, хотя непосредственно в тексте «Рекомендаций...» применение этого принципа касалось очень узкой сферы – о запрете использования белого фосфора в спичечном производстве. Тем не менее, на базе декларированного в этих «Рекомендациях...» 1919 г. принципа взаимности в дальнейшем были выстроены положения трех знаковых конвенций МОТ, касающихся трудовых отношений с иностранным элементом, - №66, №97 и №143.

Прежде всего, следует сказать о положениях Конвенции МОТ № 66 «О вербовке, трудоустройстве и условиях труда трудящихся-мигрантов» [39]. Именно в ней принцип взаимности, озвученный в «Рекомендациях...» 1919 г., был прописан концептуально применительно к трудовым отношениям с иностранным элементом. Это было сделано в финальной части документа, где говорилось, что «каждый член Организации, ратифицирующий (...) Конвенцию, обязуется применять к иностранцам не менее благоприятные условия, чем те, которые он применяет к своим гражданам» (п.1 ст. 6).

Также значимость Конвенции МОТ №66 1939 года состоит в том, что в она впервые дала единообразное международно-правовое определение понятию трудовой вербовки мигрантов. С позиций конвенции, в качестве такой вербовки трудящихся-мигрантов следует рассматривать все случаи, когда происходит «наем лица на одной территории от имени предпринимателя на

другой территории» [39], либо осуществляется «принятие обязательства в отношении лица на одной территории, о предоставлении ему работы на другой территории вместе с проведением любых мер в связи с действиями, указанными в абзацах «i» и «ii», включая подыскание и отбор кандидатов для эмиграции и подготовку эмигрантов к отъезду» [39], либо производится «ввоз, то есть любые операции, направленные на обеспечение или облегчение прибытия или допуска на территорию лиц, которые были завербованы» [39] для целей осуществления трудовой деятельности на территории принимающего государства, либо осуществляется «трудоустройство, то есть всякие действия, направленные на обеспечение предпринимателя трудом лиц, которые были ввезены» [39] на территорию принимающего государства как трудовые мигранты.

Благодаря четкому понятийному определению термина «вербовка» в Конвенции МОТ №66 1939 г. была поставлена преграда для злоупотреблений со стороны работодателей в части искажения реальной сути трудовых отношений с работниками-мигрантами (выдачи их за другие типы отношений). Конвенция №66 определила необходимость для государств-участниц МОТ осуществления контроля за трудовыми договорами, которые заключаются предпринимателями на их территориях с работниками-мигрантами. Такой государственный контроль в числе прочего подразумевал под собой право государства требовать от предпринимателей, вступающих в отношения с трудовыми мигрантами, заключать с ними трудовые договора по определенной форме и с определенным обязательным содержанием. В частности, согласно п.2 ст. 3 Конвенции №66, трудовой договор с работником-мигрантом должен переводиться на понятный ему язык.

В соответствии с п.3 ст. 3 Конвенции в содержании трудового договора с мигрантом должны указываться в обязательном порядке срок действительности договора, точная дата и места, куда должен прибыть для начала работы трудовой мигрант, способы оплаты расходов по проезду как самого работника-мигранта, так и членов его семьи, то, какие вычеты

работодатель может производить из заработной платы работника-мигранта, то, какими жилищными условиями будет обеспечен работник-мигрант со стороны работодателя, а также то, какая поддержка будет оказываться со стороны работодателя семье мигранта, работающего у него.

Конвенцией №66 также было предусмотрено возложение на государств-участниц ответственности за принятие мер, которые бы ограничивали возложение на трудовых мигрантов расходов, связанных с возвращением его и его семьи на родину в случае, если работник-мигрант «по какой-либо не зависящей от него причине не получил работу, на которую он был нанят, или равноценную ей работу» (п.1 ст. 5).

В целом Конвенция МОТ №66 1939 г. стала интересным и перспективным международно-правовым документом, который позитивно повлиял на регулирование трудовых отношений с иностранным элементом у стран-участниц этой конвенции. К сожалению, Россия ни в бытность в тот момент СССР, ни позднее в этой конвенции не приняла и продолжает не принимать участия, поэтому ее нормы на трудовых мигрантов в нашей стране и россиян, трудящихся за рубежом, не распространяются.

В 1949 г. МОТ была принята новая Конвенция №97 [42], которая представляет собой пересмотренный и переработанный вариант Конвенции МОТ № 66 [39]. В ней получили свое развитие и уточнение положения ранее принятой Конвенции №97. Они коснулись следующего.

Прежде всего, в документе было закреплено легальное международно-правовое определение понятия «трудящийся-мигрант». В качестве такового, по определению МОТ, признается «лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу, иначе чем на собственный счет, и включает всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве трудящегося-мигранта» [42] (п.1 ст. 11). Конвенцией была ограничена возможность распространения этого понятия на три категории лиц – на «пограничных работников», «лиц свободных профессий и артистов,

выехавших на короткий срок», а также на моряков (п. 2 ст. 11). Вышеуказанные лица по нормам Конвенции №97 трудовыми мигрантами не являются.

Конвенцией №66 на стран-участниц конвенции были возложены определенные дополнительные, ранее не регламентированные обязательства, например, обязанность предоставлять в распоряжение Международного бюро труда и любого другого члена МОТ определенные сведения, касающиеся труда мигрантов на их территории. В их число вошли такие сведения, как:

- «сведения о политике и законодательстве его страны в области эмиграции и иммиграции» [42] (пп. «а» ст.1);
- «сведения об особых положениях, касающихся миграции в целях трудоустройства, а также об условиях труда и жизненных условиях трудящихся-мигрантов» [42] (пп. «б» ст. 1);
- «сведения об общих соглашениях и особых мероприятиях, принятых данным членом Организации по этим вопросам» [42] (пп. «в» ст. 1).

В целях усиления социальной защиты трудовых мигрантов Конвенция №97 возложила на стран-участниц этого документа обязанности:

- создавать «компетентную и бесплатную службу помощи трудящимся-мигрантам» [42], которая бы обеспечивала работников-мигрантов необходимой и точной информацией по всем значимым для них вопросам (ст. 2 документа);
- противодействовать «всякой вводящей в заблуждение пропаганды по вопросам эмиграции и иммиграции» [42] (п.1 ст. 3), в т.ч. действуя в этом направлении, объединяя усилия с другими странами-участниками Конвенции (п.2 ст. 3);
- облегчать по мере возможности отъезд, переезд и прием трудящихся-мигрантов (ст. 4);
- создавать специализированные медицинские службы, которые бы следили за удовлетворительным состоянием здоровья работников-

мигрантов (по их приезду и отъезду), предоставляли им и их семьям необходимое медицинское обслуживание (пп. «а», «б» ст.5).

Важные новации Конвенции №97 МОТ касались расширения понимания принципа взаимности в регулировании трудовых отношений с иностранным элементом. В частности, документ установил запрет для стран-участниц на различные дискриминационные практики в отношении трудовых мигрантов, связанные с их национальностью, расой, религией или полом.

В ст. 6 было определено, что на территории принимающего легальных трудовых мигрантов государства последние должны получать «условия не менее благоприятные, чем те, которыми пользуются его собственные граждане» [42] (п.1 ст. 6). Это должно касаться, в частности, зарплаты, семейных пособий, продолжительности рабочего времени, порядка выхода на сверхурочные работы и оплаты их, предоставления оплачиваемых отпусков, ограничения труда на дому, установления разрешенного возраста приема на работу, порядка прохождения ученичества и профобучения, приема на работу женщин и лиц подросткового возраста; урегулирования вопросов с жильем; порядка участия в профсоюзах и коллективных договорах; мер социального обеспечения и др.

Ст. 7 Конвенции №97 установила правило для государств-участниц, касающееся бесплатного предоставления трудовым мигрантам услуг государственных служб занятости и трудоустройства.

Ст. 8 документа существенно усилила права трудовых мигрантов, получивших в стране пребывания право постоянного жительства, а также членов их семей. На них была распространена защита от высылки в страну исхода в тех случаях, когда трудящийся мигрант утратил возможность продолжать исполнение своей работы вследствие болезни либо увечья, полученного им после его прибытия в страну трудоустройства» [42].

Положения ст. 9 Конвенции №97 урегулировали права трудовых мигрантов на ввоз и вывоз национальной валюты, полученной им в качестве

оплаты за труд, в любой сумме с учетом законодательно установленных пределов.

Особую ценность в Конвенции №97 имеет Приложение №1, которого не было в более ранней Конвенции №66. В нем содержится подробное процедурное регулирование порядка выстраивания трудовых правоотношений с трудящимися-мигрантами, которые набираются иным путем, чем по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства. Также важным является и Приложение №2, которое касается особенностей установления трудовых правоотношений с мигрантами, принимаемыми на работу по соглашениям о групповых перемещениях, заключаемым под контролем правительства.

Вслед за Конвенцией №6 в этих приложениях к Конвенции №97 «определены ключевые понятия «вербовка» (наем от имени нанимателя, находящегося на другой территории, или обязательство предоставить работу на другой территории), «оформление въезда» (операции для обеспечения найма), «определение на место работы» (операции, производимые для обеспечения выполнения обязательства предоставить работу). Кроме того, на государство-участника возложено обязательство организовать систему контроля над трудовыми договорами, заключаемыми между нанимателем или уполномоченным им лицом и трудящимся-мигрантом, а также предъявлять требования к его содержанию в части определения условий труда» [17, с. 98]. То есть целый ряд положений Конвенции №66 в новой Конвенции №97 были перенесены в приложения, дополнены и законодательно развиты.

Таким образом, можно говорить о том, что Конвенция МОТ №97 существенно продвинула вперед технику международно-правового конвенционального регулирования правоотношений работодателей и принимающих стран с трудящимися-мигрантами. К сожалению, Конвенция, принятая в 1949 году и вступившая в силу с 22 января 1952 года, не распространяет свое действия на Российскую Федерацию, т.к. Россия в ней не участвует.

Еще дальше международно-правовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом в рамках МОТ продвинулось с принятием в 1949 г. Рекомендации № 86 МОТ «О трудящихся-мигрантах» [78]. В них были закреплены терминологические характеристики понятий «трудящийся-мигрант», «вербовка», «оформление въезда», «определение на место работы» (п.1 раздела 1), но, что особенно важно, были определены стратегические задачи государств-участниц в области регулирования трудовой миграции, обозначен важный поворот цивилизованных стран мира на расширение и поощрение трудовой миграции, что со временем способствовало формированию современного глобализованного и открытого международного рынка труда развитых стран.

В частности, в п.4 раздела 2 «Рекомендаций...» для стран-участниц была определена стратегическая задача – заниматься развитием, более эффективным и широким использованием возможностей найма иностранной рабочей силы, а также содействовать перемещению необходимой рабочей силы «из стран, избылиующих ею, в страны, где в ней наблюдается недостаток» [78], а в разделе 4 МОТ предписал странам-участницам производить «отбор трудящихся-мигрантов (...) с условием наименьших ограничений миграции» [78] (п. 14 раздела 4).

Таким образом, можно говорить, что «Рекомендации...» МОТ 1949 г. фактически выступили за введение в странах-подписантах документа режима наибольшего благоприятствования международной трудовой миграции, что характеризует «Рекомендации...» как очень прогрессивный и перспективно ориентированный международно-правовой документ. В целом все прочие положения «Рекомендаций...» МОТ 1949 г. вытекают из этого базового режима, положенного в основу документа, а также из принципа взаимности, который перешел в документ из более ранних конвенциональных документов МОТ, рассмотренных выше.

В частности, «Рекомендации...» закрепили рекомендательную норму для государств-участниц о том, что «Трудящиеся-мигранты, получившие

разрешение поселиться на какой-либо территории, и члены их семьи, получившие разрешение сопровождать их или присоединиться к ним, должны по возможности пользоваться правом работать по найму наравне с гражданами страны» [78] (п. 16 раздела 5).

В «Рекомендациях...» подчеркивается огромная значимость предоставления трудовым мигрантам и членам их семей бесплатного обслуживания, которое должно оказываться в каждой стране-участнице МОТ специализированными национальными государственными органами на языке, понятном мигрантам (пп. 2 п.5 раздела 3), включать в себя профессиональные и компетентные советы уполномоченных лиц. Отмечено, что такое обслуживание среди прочего должно «облегчать выполнение трудовыми мигрантами административных формальностей и прочих шагов, связанных с возвращением на родину или в страну эмиграции» (пп.3 п. 5 раздела 3).

Также «Рекомендация...» МОТ 1949 г. рекомендовала странам-участницам уделять особое внимание вопросам приспособления трудовых мигрантов к новым для них условиям жизни в стране пребывания и работы. Именно благодаря этим «Рекомендациям...» было положено начало практике создания в развитых странах мира особых курсов для ознакомления трудовых мигрантов с существующими в стране иммиграции общими условиями и методами производства и для обучения их местному языку, поскольку в документе это было прямо рекомендовано.

Наконец, в «Рекомендациях...» МОТ 1949 г. был представлен примерный перечень тех мер, которые могут предприниматься странами-участницами для облегчения трудовой миграции. Это, в частности, такие меры, как:

- «снабжение в случае необходимости трудящихся-мигрантов по прибытии в страну назначения удовлетворительным жилищем, продовольствием и одеждой» [78] (пп. «а» п. 10 раздела 3);
- «в случае необходимости профессиональное обучение, открывающее трудящимся-мигрантам возможность приобретения требуемой в

стране иммиграции профессиональной квалификации» [78] (пп. «b» п. 10 раздела 3);

- обеспечение «права трудящихся-мигрантов пересылать любую долю своего заработка или сбережений, учитывая пределы, установленные законодательством страны в отношении ввоза и вывоза валюты» [78];
- обеспечение «права трудящихся-мигрантов в случае выезда на постоянное поселение перевести по желанию свои капиталы в страну иммиграции в пределах, определяемых законодательством страны в отношении ввоза и вывоза валюты» [78] (пп. «d» п. 10 раздела 3);
- обеспечение «доступа в учебные заведения мигрантам и членам их семей» [78] (п. «e» п.10 раздела 3);
- облегчение допуска трудящихся мигрантов «к пользованию средствами развлечений и социально-бытового обслуживания» [78] (п. 11 раздела 3);
- принятие мер «по обеспечению мигрантам права на особые льготы в начальный период обоснования в стране иммиграции» [78] (п. 11 раздела 3).

Особые требования также были в «Рекомендациях...» МОТ 1949 г. определены в отношении посредников, которые занимаются вербовкой трудовых мигрантов (раздел 4). Важной новацией «Рекомендаций...» стало предложение странам-участницам использовать типовую форму «Договора о временной и постоянной миграции трудящихся, включая миграцию беженцев и перемещенных лиц» [78], которая была разработана экспертами МОТ и включена в Приложение к «Рекомендациям...».

К развитию конвенционального регулирования трудовых отношений с участием мигрантов МОТ вернулась в 1975 году, когда был принят следующий фундаментальный документ в этой сфере – Конвенция МОТ №143 [41]. Основная интенция данной конвенции – предотвратить в странах-участницах документа возможные злоупотребления в сфере трудовой миграции и в трудовых отношениях, осложненных иностранным элементом. Базисом

Конвенции №143 стал ранее уже постулированный МОТ принцип равенства возможностей трудовых мигрантов, который был расширен и определен как равенство возможностей и обращения. При этом под равенством общения в Конвенции понимается равенство обращения с трудовыми мигрантами, как с местным населением, «в частности, в отношении гарантий обеспечения занятости, предоставления другой работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки» [41].

В соответствии с принципом равенства возможностей и общения страны-подписанты Конвенции № 143 МОТ принимают на себя добровольно обязательство «разработать и осуществлять национальную политику, направленную на содействие и гарантию при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод для лиц, находящихся на законных основаниях на его территории в качестве трудящихся-мигрантов или членов их семей» [41] (ст. 10). Таким образом, согласно Конвенции № 143 и позиции МОТ, принцип равенства возможностей трудящихся-мигрантов было предложено возвести в руководящий принцип национальной политики государств-участниц документа, что позволит придать ему системообразующий характер.

Конвенция №143 уточнила содержание термина «трудящийся-мигрант» (п.1 ст. 11), а также расширила «перечень лиц, которые не могут быть признаны трудящимися-мигрантами. Если прежде в этот перечень входило три категории, то с принятием конвенции стало входить пять» [17], в том числе образования», а также «служащие учреждений или предприятий, осуществляющих свою деятельность на территории данной страны, которые были временно допущены в эту страну по просьбе их нанимателя для выполнения специальных функций или задач на ограниченный и определенный период времени и которые обязаны выехать из страны по

завершении своих функций или задач» (пп. «d», «e» п.2 ст. 11). Таким образом, круг лиц, признаваемых трудящимися-мигрантами, был уточнен.

Основной акцент Конвенция МОТ №143 сделала на соблюдении основных прав человека трудящихся-мигрантов и превенции нарушений в данной сфере. Этому посвящен раздел 1 документа. Для предупреждения и пресечения злоупотреблений и нарушений прав трудовых мигрантов странам-участницам МОТ рекомендовано:

- систематически изучать ситуацию на национальном рынке труда и выявлять незаконно нанятых трудящихся-мигрантов [41] (п.1 ст. 2), предусматривая для этого эффективные меры в национальном законодательстве [41] (п.1 ст. 6);
- пресекать «тайное миграционное движение и незаконный найм мигрантов» [41] (пп. «a» ст.3);
- принимать меры «против организаторов незаконного или тайного передвижения мигрантов, ищущих работу, (...), а также против тех, кто нанимает трудящихся, иммигрировавших в незаконных условиях» [41] (пп. «b» ст. 3);
- «обеспечить возможность преследования лиц, ответственных за незаконную миграцию, независимо от страны, из которой они осуществляют свою деятельность» [41] (ст. 5);
- «гарантировать сохранение легального статуса за трудящимися-мигрантами в случае потери ими работы, если они проживали законно в стране с целью занятости прежде» [41] (п.1 ст. 8);
- «обеспечить возможность свободного выбора работы трудящимся-мигрантам без ограничения их территориальной мобильности» [41] (пп. «a» ст. 14);
- «регламентировать условия признания профессиональной квалификации, приобретенной вне его территории, в том числе аттестаты и дипломы» [41] трудовых мигрантов (пп. «b» ст. 14);

- только в интересах государства осуществлять регламентированное национальным законодательством ограничение «доступа трудовых мигрантов к определенным видам работ или функций» [41] (пп. «с» ст. 14).

Конвенция МОТ №143 вступила в действие для стран-участниц с 1978 г. Однако за почти 50 лет с даты ее принятия и вступления в силу Россия не обеспечила своего участия в ней. Поэтому сегодня нормы и этой конвенции на граждан России и трудовых мигрантов в РФ не распространяются, что следует оценивать негативно.

18 декабря 1990 года в процесс конвенционального регулирования трудовых отношений с участием работников-мигрантов вступила ООН. В этот день Генеральная Ассамблея ООН приняла «Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» [53]. В конвенцию вошло восемь частей и 93 статей. Принятие этой конвенции стало результатом начатой ООН глобальной кампании по продвижению прав мигрантов. Несмотря на принятие в 1990 году, вступление этой Конвенции ООН в юридическую силу состоялось только через 13 лет – 1 июля 2003 года.

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» [53], как следует из текста документа, призвана «способствовать гармонизации отношений государств посредством принятия основных принципов обращения с трудящимися-мигрантами и членами их семей», требуя от государств соблюдения основных стандартов прав человека в своих отношениях с уполномоченными и нелегальных мигрантов, включая свободу религии и свободу от произвольного ареста или тюремного заключения» [53]. Конвенция ориентирована на сокращение нелегальной миграции и торговли людьми, а также на реальное обеспечение равных прав для мигрантов, включая приграничных рабочих, сезонных работников и др. В рамках ООН создан специальный комитет из 10 экспертов, который следит за соблюдением конвенции.

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и

членов их семей» [53] обязывает страны-участницы разрабатывать государственную политику по поддержке трудовых мигрантов, предоставлять трудовым мигрантам необходимую информацию и оказывать всестороннюю помощь как самим мигрантам, так и их семьям [53].

Основные меры защиты прав трудовых мигрантов, связанные с трудовыми отношениями, содержатся в Части III «Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» [53], в частности в ст. 25-27. Они среди прочего предписывают обеспечивать равенство заработных плат и условий труда мигрантов и национальных работников. Конвенция впервые закрепила право трудовых мигрантов вступать в профсоюзы и получать льготы в рамках систем социального обеспечения, в которые они вносят взносы, либо получить возмещение своих взносов при отъезде из страны бывшего трудоустройства.

В конвенции предусмотрен целый ряд дополнительных прав для легальных трудовых мигрантов. Они определены в Части IV документа и включают в себя право трудящихся мигрантов на информацию о рабочих местах за рубежом, а также длинный список прав в сфере равных возможностей и равного обращения: от гарантий свободы передвижения внутри принимающей страны до гарантий свободы создавать профсоюзы и участвовать в общественной и политической жизни принимающей страны. Констатировано право работников-мигрантов также на равный доступ к услугам служб занятости государства прибытия, государственному жилью и образовательным учреждениям.

Часть IV ст. 44 стала в Конвенции одной из самых спорных, поскольку в ней признано, что семья является естественной и основной групповой ячейкой общества [123]. Поэтому на страны-участницы конвенции была возложена обязанность «принимать соответствующие меры для обеспечения защиты единства семей» трудящихся-мигрантов, облегчать процесс воссоединения трудящихся-мигрантов со своими супругами, несовершеннолетними детьми, находящимися на их иждивении.

Принцип равенства возможностей и обращения был в конвенции распространен и на членов семей мигрантов. Конвенция гласит, что они должны иметь «равенство обращения с гражданами» в доступе к образованию, социальным и медицинским услугам, а государства должны стремиться облегчить детям трудящихся-мигрантов обучение их родному языку и культуре.

Россия в настоящее время и в этой международной конвенции не участвует.

Подводя итог анализу, можно констатировать, что за период с 1919 г. по настоящее время произошло активное становление практики эффективного конвенционального международно-правового регулирования трудовых отношений с участием работников-мигрантов в рамках деятельности МОТ. Страны, которые парафировали в отношении себя конвенции МОТ, касающиеся регулирования труда работников-мигрантов, сделали существенный шаг к обеспечению на собственной территории правовой защиты трудящихся-мигрантов на высоком цивилизационном уровне.

2.2 Европейское конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом

С развитием интеграционных процессов в Европе в середине и конце XX века наряду с конвенциональным регулированием трудовых отношений с иностранным элементом в рамках деятельности МОТ стало также формироваться и развиваться соответствующее внутриевропейское конвенциональное регулирование. Оно нашло свое выражение в целом ряде правовых документов, прежде всего, в «Европейской конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов» (ETS № 93) [26] и «Европейской конвенции о социальном обеспечении» (ETS № 78) [27], а также в содержательно продолжающих их документах – Европейской социальной хартии [28] и

Хронологически первым в этом ряду конвенциональных документов был в 1964 году принят «Европейский кодекс социального обеспечения» (ETS № 48) [29]. Особенность ETS № 48 состоит в том, что в целом он вопросы правовой регуляции трудовых отношений с работниками-мигрантами и вытекающих из этих отношений вопросами социального обеспечения не рассматривает. Однако в ETS № 48 важной является ст. 73, в которой договаривающиеся стороны из числа европейских стран определили для себя обязанность в дальнейшем предпринимать «меры для заключения специального соглашения, которое урегулирует вопрос социального обеспечения иностранцев и мигрантов, в частности в части, касающейся их равенства с собственными гражданами и сохранения приобретенных и приобретаемых прав» [29] (ст. 73).

Именно положения данной статьи стали в дальнейшем базисом и формально-правовым основанием для принятия через несколько лет конвенционального документа – «Европейской конвенции о социальном обеспечении» (ETS № 78) [27].

Как отмечается исследователями, в целом в государствах, ее подписавших, ETS № 78 «охватывает все общие и специальные системы социального обеспечения на страховой или нестраховой основе» [12, с. 39].

Из преамбулы ETS № 78 следует, что все положения данной конвенции с учетом положений ст. 73 ETS № 48 распространяются и на регулирование социального обеспечения трудящихся-мигрантов, состоящих в легальных трудовых отношениях с работодателями, функционирующими на территории европейских государств-подписантов данной конвенции. То есть на трудовых мигрантов в европейских странах в соответствии с базовым принципом взаимности и обращения распространяются все те социальные права, которые предоставляются конвенцией работникам – гражданам стран ЕС. Это касается таких видов социального обеспечения, как:

- «пособия по временной нетрудоспособности в связи с болезнью и по беременности и родам;

- пенсии по инвалидности;
- пенсии по старости;
- пенсии по случаю потери кормильца;
- пособия при трудовом увечье и профессиональном заболевании;
- пособия на погребение;
- пособия по безработице;
- семейные пособия (пособия на детей и семейные пособия)» [12, с. 39].

Профильным документом, целиком посвященным упорядочению правового статуса трудовых мигрантов и их защите в трудовых отношениях, стала следующая по хронологии принятия конвенция – «Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов» [26] (ETS № 93). Этот документ 1977 г. сегодня можно считать основным в рассматриваемой сфере правоотношений в Европе. По данным на ноябрь 2023 г. эта конвенция подписана многими странами Европы – Албанией, Бельгией, Германией, Грецией, Испанией, Италией, Люксембургом, Нидерландами, Норвегией, Португалией, Молдовой, Турцией, Украиной, Францией, Швецией (15 стран), однако ратификация и вступление конвенции в действие проведено в меньшем числе европейских государств [43]. Среди них – Албания, Испания, Италия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Молдова, Турция, Украина, Франция, Швеция (11 стран). Прочие европейские государства, в т.ч. Россия, к принятию для себя этого документа пока не приступили. Таким образом, пока даже для стран Европы конвенция ETS № 93 не получила статус универсального документа, регулирующего трудовые отношения с работниками-мигрантами и их правовой статус.

Особенностью ETS № 93 является то, что установленные в ней правила регулирования трудовых отношений с иностранным элементом распространяются не на всех трудовых мигрантов, а только на работников-мигрантов, являющихся гражданами государств-членов Совета Европы (преамбула ETS № 93).

В этой связи применительно к нормам конвенции трудящимся-мигрантом признается только «гражданин Договаривающейся Стороны, которому другой Договаривающейся Стороной разрешено проживать на ее территории для выполнения оплачиваемой работы» [26] (ст.1). Неграждане государств-членов Совета Европы под действие конвенции ETS № 93 не подпадают. Кроме того, под ее действие не подпадают и лица, не признаваемые трудовыми мигрантами, причем для стран-членов Совета Европы их перечень шире, чем в документах МОТ. В соответствии с ETS № 93 под ее действие не подпадают:

- «приграничные трудящиеся» [26] (пп. «а» ст.1);
- «артисты, лица других развлекательных профессий и спортсмены, занятые в течение короткого периода времени, и лица свободной профессии» [26] (пп. «b» ст.1);
- моряки [26] (пп. «с» ст. 1);
- «лица, проходящие обучение» [26] (пп. «е» ст.1);
- «сезонные трудящиеся» [26], т.е. «лица, которые, будучи гражданами одной Договаривающейся Стороны, занимаются на территории другой Договаривающейся Стороны оплачиваемой деятельностью, которая зависит от времени года, на основе контракта с определенным сроком действия или на выполнение определенной работы» [26] (пп. «d» ст. 1);
- «трудящиеся, которые, будучи гражданами одной Договаривающейся Стороны, выполняют на территории другой Договаривающейся Стороны определенную работу в интересах предприятия с местонахождением юридического лица за пределами территории этой Договаривающейся Стороны» [26] (пп. «f» ст. 1).

В целях упорядочения и обеспечения единой регламентации трудовых отношений с иностранным элементом в странах-членах Совета Европы ETS № 93 устанавливает единые формы приема трудовых мигрантов на работу (п. 1 ст.2), запрещая при этом возлагать на трудовых мигрантов административные

расходы, связанных с их трудоустройством в стране пребывания на территории Европы (п. 2 ст.2).

Согласно ETS № 93, при приеме на работу в странах Европы трудовые мигранты могут подвергаться медицинскому обследованию и сдаче профессионального экзамена (п. 1 ст. 3). При этом предусмотрено исключение из правила сдачи профессионального экзамена для тех мигрантов, которым работа была предложена лично (п.4 ст. 3).

ETS № 93 определяет порядок прохождения трудящимися-мигрантами на территории стран Европы административных формальностей, а также формальностей, связанных с их въездом и выездом. Социальная значимость конвенции состоит в том, что она уточняет универсальные права человека применительно к особенностям трудовых мигрантов на территории Европы. В частности, в конвенции закреплены дополнительные гарантии соблюдения прав трудящихся-мигрантов, в т.ч. «права покидать территорию Договаривающейся Стороны, гражданами которой они являются» [26] и «права право въезжать на территорию одной из Договаривающихся Сторон с целью выполнения оплачиваемой работы после получения предварительного разрешения на это и при наличии необходимых документов» [26] (п.1 ст. 4).

Конвенцией фактически запрещена коммерциализация процесса привлечения трудовых мигрантов, поскольку в п.3 ст. 4 на страны-участники возложена обязанность выдавать документы, необходимые работникам-мигрантам для эмиграции и иммиграции, «в кратчайшие сроки бесплатно или по уплате суммы, не превышающей административных расходов» [26] (п.3 ст. 4).

ETS № 93 устанавливает для работодателей стран Европы, подписавших конвенцию, обязанность заключения с работниками-мигрантами трудового договора с гарантированным предоставлением его экземпляра самим мигрантам (ст. 5).

Большое внимание в ETS № 93 уделено обеспечению права трудовых мигрантов на получение необходимой информации о стране пребывания и

работы. Это касается, в частности, «информации о проживании, условиях и возможностях воссоединения с семьей, характере работы, возможностях заключения нового трудового договора после истечения первого, требуемой квалификации, условиях труда и жизни (включая ее стоимость), вознаграждении, социальном обеспечении, жилье, питании, переводе сбережений, проезде и отчислениях, производимых из заработной платы на социальную защиту и обеспечение, налогах и других отчислениях» [26]. По желанию странами Европы, подписавшими ETS № 93 и принимающими у себя трудовых мигрантов, также может предоставляться информация о культурных и религиозных условиях [74].

Как и в конвенциях МОТ, в ETS № 93 содержится запрет и обязанность государств принимать необходимые меры «для предотвращения вводящей в заблуждение пропаганды об эмиграции и иммиграции» [26] (п.3 ст. 6). Кроме того, в ETS № 93 перешел и запрет МОТ на взимание с трудовых мигрантов расходов на проезд в принимающее государство, однако этот запрет касается только случаев, когда производится официальный и коллективный набор трудовых мигрантов на работу (п.1 ст. 7).

Вопрос о выдаче и дальнейшем продлении разрешения на работу для трудящихся-мигрантов в конвенции отдан на откуп национальному законодателю. Именно в нем должны определяться условия выдачи и продления соответствующих разрешений, как следует из коллизионной нормы п.1 ст. 8 ETS № 93. Одновременно с этим ETS № 93 устанавливает общий для всех европейских государств-участниц конвенции запрет на установление в разрешении на работу, выданном впервые, обязанности для трудящегося-мигранта «работать на одного и того же работодателя или в одной и той же местности более чем один год» [26] (п.2 ст. 8).

Ст. 9 ETS № 93 определены общие правила выдачи вида на жительство трудовым мигрантам и порядка его отзыва. В ст. 10 ETS № 93 закреплены продолжающие нормы конвенций МОТ положения об оказании необходимой информационной и консультативной помощи трудящимся-мигрантам при их

приеме в стране трудоустройства, о содействии со стороны государственных социальных служб, общественных организаций и консульских учреждений.

Безусловной новацией ETS № 93 в сравнении с конвенциональными документами МОТ является то, что трудовым мигрантам на территории принимающих их стран Европы, участниц конвенции, гарантируются религиозные права, в частности, право «свободно отправлять культ в соответствии с их верой» [26] (п.3 ст.10). При этом государства Европы должны не только обеспечивать соблюдение этого права, но и «содействовать такому отправлению культа в рамках имеющихся доступных средств» [26] (п.3 ст. 10).

Также новацией ETS № 93 в сравнении с конвенциями МОТ следует считать закрепление в конвенции норм о порядке взыскания с трудовых мигрантов сумм, причитающихся с них в рамках алиментной обязанности (ст. 11), а также особого права работников-мигрантов на воссоединение семьи (ст. 12) [76]. Это право касается супруга или супруги трудящегося-мигранта, а также его детей, если они не состоят в браке, являются несовершеннолетними и находятся на содержании трудящегося-мигранта.

ETS № 93 развивает регламентацию жилищных прав трудовых мигрантов, опираясь при этом на базовый принцип взаимности. Согласно ст. 13, «каждая Договаривающаяся Сторона должна предоставлять трудящимся-мигрантам в области доступа к жилью и квартирной платы режим не менее благоприятный, чем тот, который предоставляется своим собственным гражданам, в той степени, в какой данный вопрос регулируется ее законами и правилами» (п.1 ст. 13). На основе того же принципа урегулированы права трудовых мигрантов в странах Европы, касающиеся получения общего образования и профессиональной подготовки и переподготовки, обеспечения доступа к высшему образованию (п.1 ст. 14), а также права в области обеспечения им достойных условий труда (п.1 ст. 16).

При этом, однако, реализация права трудовых мигрантов на признание ранее полученной им в государстве происхождения квалификации, дипломов

и документов о профессии, в конвенции отдана на урегулирование в рамках двусторонних или многосторонних соглашений государств Европы. Об этом гласит коллизионная норма п.4 ст. 14. В то же время на европейские страны-участницы ETS № 93 возложена обязанность осуществлять меры «по созданию для детей трудящихся-мигрантов, насколько это возможно, специальных курсов для изучения родного языка трудящегося-мигранта в целях обеспечения, в частности, возвращения в государство происхождения» и предусмотрела обязанность европейских государств заботиться не только об интеграции трудовых мигрантов в социальную жизнь на своей территории, но и о возможной дальнейшей реинтеграции детей мигрантов в национальном государстве их исхода [117].

Подводя итог анализу конвенциональных документов, принятых на уровне Совета Европы и Европейского Союза, можно констатировать, что они, с одной стороны, имеют более узкое территориальное действие и распространяют свою юридическую силу только на трудовые отношения, возникшие в европейских государствах, подписавших соответствующие европейские конвенции. С другой стороны, они во многих отношениях существенно углубляют права трудовых мигрантов, работающих на территории стран Европы, усиливают их социальную защиту, расширяют правовые возможности трудовых мигрантов, участников трудовых отношений на территории Европы. В этом состоит их особая социальная значимость, и можно говорить, что целый ряд норм европейских конвенциональных документов, относящихся к регулированию трудовых отношений с иностранным элементом, может быть в дальнейшем инкорпорирован в более универсальные по своему характеру конвенциональные документы МОТ.

2.3 Особенности участия России в международном частноправовом регулировании трудовых отношений с иностранным элементом

В сфере международного частноправового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом Российская Федерация занимает особую позицию, которая отличает ее от позиций значительного числа европейских и неевропейских стран. Эта особенность заключается в том, что ни один из значимых конвенциональных документов Международной организации труда и Совета Европы, касающихся регламентации труда работников-мигрантов, на сегодняшний день Россией не подписан и не введен в действие на своей территории. Это означает, что фактически наша страна в правовом отношении находится в этих вопросах в том же положении, которое сложилось еще в середине XX века, еще до начала глобализации мирового рынка труда и активного развития межстрановой и международной трудовой миграции [14].

Вследствие такого положения дел сегодня в вопросах регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в Российской Федерации приоритетное значение имеет национальное, а не международное частное право. Приоритетная роль в нем отводится Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан в России» [109], а также Трудовому кодексу РФ [105].

Можно отметить некоторое концептуальное сближение национального российского и международного частного права в регулировании трудовых отношений с иностранным элементом. В частности, Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в России» [109] фактически опирается на принцип взаимности в регламентации прав иностранных работников на территории Российской Федерации, когда определяет, что «иностранцы пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом» [109] (ст. 4).

Однако действие данного принципа в трудовых отношениях с иностранным элементом в России является ограниченным. Так, ст. 14 рассматриваемого закона устанавливает ряд прямых запретов для иностранцев на трудоустройство.

В частности, трудящийся-мигрант (иностранный работник) в России не имеет права «замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации» [109] (пп. 2 п.1 ст. 14), «быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной авиации» [109] (пп. 3 п.1 ст. 14); «быть командиром экспериментального воздушного судна или, если иное не установлено федеральным законом, другим членом экипажа экспериментального воздушного судна» [109] (пп. 3.1 п.1 ст. 14) (с 2019 года); «быть командиром гражданского воздушного судна, если иное не установлено федеральным законом» [109] (пп.4 п.1 ст. 14); «быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации» [109] (пп. 5 п.1 ст. 14), а также «заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом»

Кроме этого, в России существует широкий перечень федеральных законов, также ограничивающих право трудовых мигрантов – иностранных граждан на трудоустройство в Российской Федерации. Это, например, Федеральный закон от 06.11.2020 №4-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации», «Основы законодательства Российской Федерации о нотариате», Федеральный закон от 14.04.1999 г. № 77-ФЗ «О ведомственной охране», Федеральный закон от 08.12.1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации», Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ «О федеральной службе безопасности», Федеральный закон от 17.12.1994 г. № 67-ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи», Закон РФ от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в РФ» и т.д. Общее количество таких законов федерального уровня, устанавливающих те или иные ограничения и запреты на работу иностранных граждан (трудовых мигрантов)

на территории России сегодня равняется 55. Следовательно, де-факто говорить о полноценной реализации принципа взаимности в регулировании трудовых отношений с иностранным элементом на территории Российской Федерации говорить не приходится: иностранные граждане в России существенно ограничены в правах на трудоустройство, если сравнивать их с российскими гражданами.

Основные нормы, регулирующие особенности осуществления трудовой деятельности мигрантами – иностранными гражданами на территории России, содержатся в ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в России» [109]. В них, в частности, декларируется право трудовых мигрантов-иностранцев «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности», однако это право не безгранично и может реализовываться трудовыми мигрантами на территории России с учетом тех ограничений, которые предусмотрены федеральными законами [11]. А их, как было показано выше, много, следовательно, ни о какой полноценной свободе трудовых мигрантов распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, в России говорить не приходится.

Согласно закону «О правовом положении иностранных граждан в России» [109], работодателями для трудовых мигрантов-иностранцев в России могут выступать разные категории лиц – и физические, и юридические. Однако и их право привлекать работников-мигрантов не безгранично. Оно ограничено разрешительным принципом: чтобы иметь право на привлечение на работу трудового мигранта-иностранца российский работодатель должен получить «в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников» [109] (п.2 ст. 13). Эта же норма развита в п.4 ст. 13 закона, где говорится, что «работодатели и заказчики работ (услуг) имеют

право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников» [109].

Установлены определенные цензы и разрешительный порядок работы для иностранных работников-мигрантов. Так, закон указывает, что случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента» [109]. Только некоторые категории иностранных граждан не подпадают под этот разрешительный порядок (указаны в п. 4 ст. 13 закона).

Что очень сильно отличает национальное российское законодательство, регулирующее трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, от международно-правовых актов, в том числе конвенций МОТ и Совета Европы, – это наличие территориальных ограничений в трудоустройстве работников-мигрантов [61].

Как следует из п. 4.2 ст. 13 закона, «временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу» [109].

Это же правило фактически повторено законодателем в п.5 ст. 13 закона, которая устанавливает, что «временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешении на работу» [109].

Таким образом, очевидно, что трудовые мигранты-иностранцы в России находятся не в равном положении с работниками-гражданами России: последние имеют возможность работать в любом субъекте РФ без жесткой территориальной привязки, тогда как работники-иностранцы фактические

являются приписными лицами на территории первично принявшего их субъекта РФ, выдавшего им разрешение на работу.

Для понимания особенностей регулирования в России трудовых отношений с иностранным элементом важно отметить, что сама суть этих отношений отечественный законодатель понимает шире, чем трудовых отношений с российскими гражданами. Это следует из определения понятия «трудовая деятельность иностранного гражданина» [109], закрепленного в законе «О правовом положении иностранных граждан Российской Федерации». Согласно закону, трудовой деятельностью иностранного гражданина (трудового мигранта) на территории России считается «работа иностранного гражданина в Российской Федерации на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг)» (ст. 2). Таким образом, деятельность трудящегося-мигранта в России признается трудовой, даже если с ним был заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор [49].

Сфера регулирования трудовых отношений с работниками-мигрантами в Российской Федерации подпадает под международное частноправовое регулирование лишь отчасти [62]. Как следует из ТК РФ, это касается случаев, когда имеется международный договор Российской Федерации (ст. 11 ТК РФ). Сегодня соответствующие международные договоры (соглашения) в двухстороннем формате у России заключены с Правительством Китайской Народной Республики, Правительством Республики Польша, Правительством Литовской Республики, Правительством Украины, Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Молдова [91], Правительством Республики Армения [92], Правительством Киргизской Республики [93], Правительством Словацкой Республики [94], Правительством Республики Таджикистан [95] и ряда других [96, 97].

Единственными международными договорами России, где трудовые отношения с иностранным элементом в Российской Федерации урегулированы в многостороннем формате, являются:

- «Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей» [98];
- «Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения» [99];
- Соглашение «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» [100].

Особенностью такого регулирования является то, что содержащиеся в этих соглашениях нормы международного частного права, относящиеся к регулированию трудовых отношений с иностранным элементом, не носят универсального характера и распространяются только на граждан тех стран, которые стали участниками подобных соглашений вместе с Россией. При этом количество стран, присоединившихся к вышеуказанным соглашениям, весьма ограниченное.

Так, Соглашение «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» [100] подписано Россией только с Азербайджаном в 2012 году [75], Молдовой в 2013 году [73].

Еще с целым рядом стран Россией подписаны иные, похожие, но не тождественные соглашения, регулирующие трудовые отношения с иностранным элементом. Так, с Правительством Таджикистана в 2019 году подписано «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации» [72].

С Правительством Узбекистана в 2017 году заключено «Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики

Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации» [71] и т.д.

Подводя итог, можно констатировать, что правовое регулирование трудовых отношений с участием работников-мигрантов в России идет несколько иным путем, чем в Европе и мире в целом [46]. Если для развитых государств мира в целом характерно активное участие в международных частноправовых документах МОТ и Европы, регулирующих вопросы труда мигрантов, то Россия идет в этой сфере по пути превалирования норм национального права над международно-правовыми, а также по пути заключения отдельных, по преимуществу двухсторонних соглашений международного частноправового характера, касающихся регуляции трудовых отношений с иностранным элементом.

Выводы

Итак, в главе были рассмотрены правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве. Анализ показал, что на международном уровне, начиная с 1919 г., происходило активное формирование практики конвенционального международно-правового регулирования трудовых отношений с участием работников-мигрантов. Важнейшую роль в создании такого механизма регулирования сыграла МОТ – Международная организация труда [55]. За XX век МОТ был принят целый ряд конвенций и официальных рекомендаций, ориентированных так или иначе на международное частноправовое регулирование трудовых отношений с иностранным элементом. Государства, присоединившиеся к конвенциям МОТ по этому кругу вопросов, сделали существенный шаг к обеспечению под своей юрисдикцией эффективной правовой защиты трудящихся-мигрантов.

Со второй половины XX века начался процесс евроинтеграции, и на его фоне стало складываться европейское конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом. Важную роль в этом процессе

сыграл Совет Европы. Конвенции, регулирующие права трудовых мигрантов и обязанности государства и работодателей в отношении таких лиц, принятые на территории Европейского Союза, имеют более узкое территориальное действие и распространяют свою юридическую силу только на трудовые отношения, возникшие в европейских государствах, подписавших соответствующие европейские конвенции [101]. В то же время они во многих своих положениях являются более прогрессивными, чем базовые конвенции МОТ, усиливают права трудовых мигрантов, работающих на территории стран Европы, их социальную защиту, расширяют правовые возможности трудовых мигрантов-участников трудовых отношений на территории Европы. Это определяет их особую значимость.

Российская Федерация стоит особняком в процессе международного частноправового регулирования трудовых отношений с участием мигрантов. На сегодняшний день ни одна из конвенций МОТ по этому кругу вопросов Россией не подписана. То же касается европейских конвенций. Россия придерживается позиции о превалировании национально-правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом. Базовым является Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Кроме того, с отдельными государствами мира регулирование трудовых отношений с иностранным элементом осуществляется на уровне двух- или многосторонних договоров и соглашений.

Глава 3 Проблемы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве

3.1 Проблемы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве России

В настоящее время в Российской Федерации в сфере правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом существует целый ряд проблем практического плана. Одна из ключевых проблем состоит в том, что стороны трудовых правоотношений, на которых распространяются нормы международного частного права, регулирующие порядок трудоустройства иностранных граждан в России, не соблюдают или осознанно нарушают установленный порядок оформления иностранцев на работу в российские компании [18].

Основной тип таких нарушений связан с тем, что сами «иностранцы граждане, пребывающие в Россию с целью продолжительного пребывания и осуществления в РФ трудовой деятельности, не соблюдают установленные правила законного осуществления трудовой деятельности иностранными работниками на территории нашей страны. Это выражается, как правило, в том, что иностранные граждане, работают в России либо без получения официального разрешения на работу, либо без патента, который также дает право вести трудовую деятельность» [17].

Разрешение на работу в России должны получать все иностранные граждане, которые хотят официально трудоустроиться, за исключением граждан стран-членов ЕАЭС [63]. Для этого им необходимо лично или через посредника обратиться в местное отделение УФМС и предоставить необходимый пакет документов [64]. В РФ возможно 3 способа получения разрешения на работу иностранного гражданина:

- посетить УФМС лично;

- подать заявление через компанию, оказывающую посреднические услуги;
- подать заявление через своего представителя – например, через юриста.

При этом, чтобы оформить разрешение на работу, иностранному гражданину необходимо собрать полный пакет документов, заполнить заявление установленного образца, пройти медкомиссию и оплатить государственную пошлину [22].

Наибольшие сложности у трудовых мигрантов вызывает прохождение медкомиссии. В настоящее время это обязательное требование, которое установлено в соответствии с пп. 5 п. 2 ст. 13.3 Федерального закона № 115-ФЗ «О привлечении иностранных работников в РФ», проходить медицинское освидетельствование с целью получения патента на право трудоустройства. Для этого «иностранному гражданину, должен представить документы, подтверждающие отсутствие у него заболевания наркоманией и выданные по результатам медицинского осмотра» [10], включающего в себя химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, предусмотренных перечнем, утверждаемым уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, а также сертификат об отсутствии у данного иностранного гражданина заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции). Указанные документы и сертификат выдаются медицинскими организациями, находящимися на территории Российской Федерации, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или федеральным законом.

Введение норм об обязательном медицинском освидетельствовании было введено в России в связи с участившимися случаями приезда в страну для трудоустройства лиц, имеющих пристрастия к наркотикам, а также

страдающих некоторыми опасными заразными заболеваниями (туберкулез, сифилис, ВИЧ), которые создают угрозу для благополучия санитарно-эпидемиологической ситуации в стране [82]. Таким образом, в целом медосвидетельствование трудовых мигрантов в своей основе имеет позитивные, санитарно-защитные цели.

Однако на практике установления правила об обязательном прохождении иностранцами медицинского осмотра для трудоустройства в России создало серьезный административный барьер на пути притока в страну иностранной рабочей силы из-за рубежа и на пути легальной работы иностранных граждан в стране [23].

Во-первых, это связано с тем, что в соответствии с приказом Минздрава РФ №1079н [68] право выдачи медицинских сертификатов о прохождении иностранными гражданами соответствующего медицинского осмотра было закреплено в России только за медицинскими учреждениями государственной или муниципальной системы здравоохранения, которые далеко не всегда справляются с нагрузкой и работают эффективно. Это создает для иностранных граждан, желающих трудоустроиться в России, проблемы с доступом к данным медицинским услугам.

Во-вторых, действующими правилами установлено, что медицинские сертификаты требуются для получения патента или разрешения на работу различным категориям иностранных граждан, в том числе гражданам ЕАЭС . От прохождения предварительного (а затем и ежегодного) медицинского осмотра освобождены только некоторые категории иностранных граждан, в частности, дети до 6 лет, иностранцы, приезжающие в Россию меньше чем на 3 месяца с любой целью, кроме рабочей, а также должностные лица и члены их семьи. При этом иностранцам, приехавшим в РФ на заработки, медкомиссию нужно пройти в очень короткий срок – в течение 30 дней после въезда [25].

В-третьих, для получения медицинского сертификата, дающего иностранцу возможность получить разрешение на работу или патент,

требуется пройти расширенный круг врачей, включая инфекциониста, фтизиатра, дерматовенеролога, терапевта, психиатра-нарколога. Кроме посещения врачей, нужно сдать анализы на несколько особо опасных заболеваний, такие как ВИЧ, туберкулез и т.д. (всего 5 инфекций). Наконец, иностранец также должен пройти рентген либо флюорографию легких, сдать анализы крови, мочи и мокроты, а при наличии показаний – соскоб оболочек носа и ПЦР на туберкулез [103].

В-четвертых, все этапы прохождения иностранными гражданами медицинского освидетельствования для дальнейшего получения патента или разрешения на работу должны осуществляться только при наличии у них документа, удостоверяющего личность, переведенного на русский язык и заверенного нотариально.

Еще одну сложность прохождения медицинского освидетельствования иностранцами, желающими работать в России, составляет то, что они обычно бывают слабо информированы о том, как следует подготовиться к прохождению такого освидетельствования, чтобы пройти его успешно [56]. Это в первую очередь касается иностранцев, которые самостоятельно приезжают в Россию для трудоустройства и не пользуются услугами фирм-посредников или юристов-консультантов. Мало кто из них знает, например, что существует целый ряд медицинских препаратов, которые не должны употребляться перед сдачей анализа на проверку употребления иностранцем наркотических средств. В их число входят не только наркотикосодержащие вещества, но и широко распространенные лекарственные препараты, например, «Валокордин», «Корвалол», «Нурофен плюс», «Пенталгин», «Коделак», «Седалгин нео», «Тетралгин», «Каффетин» и аналоги [70].

На основе анализа можно констатировать, что введение обязательного медицинского освидетельствования иностранных граждан, желающих вступить в трудовые отношения на территории России, преследуя позитивные цели обеспечения санитарного благополучия населения страны, создало одновременно с этим серьезный административный барьер для трудовых

мигрантов [113]. Жесткость этого барьера определяется его обязательностью, коротким сроком, выделенным на прохождение медосвидетельствования, сужением круга медицинских организаций, где такой медосмотр можно пройти, недостаточной информированностью иностранцев о том, употребление каких лекарственных препаратов может негативно сказаться на прохождении медосмотра [115].

Именно в силу жесткости медицинского барьера многие приезжающие в Россию «иностранцы выбирают путь нелегального трудоустройства, то есть работы без патента или разрешения на работу, т.к. получить их без медицинского сертификата невозможно. Случаи такого нелегального трудоустройства выявляются регулярно, а последствиями их становятся, как правило, наложение на иностранного гражданина, работающего в РФ, соответствующего наказания» [17].

Примером именно такого окончания проблемной ситуации с трудовым мигрантом может служить дело №12-1729/2023, которое в 2023 г. рассматривалось Московским областным судом [81]. В рамках него судом установлено, что сотрудниками МВД России была проведена проверка режима пребывания иностранных граждан в Российской Федерации, а также соблюдения законности осуществления ими трудовой деятельности в городском округе Домодедово, селе Ям, на территории строительства ЖУ «Прибрежный Парк». В ходе проверки был выявлен гражданин Республики Узбекистан, который осуществлял трудовую деятельность в качестве отделочника по монтажу утеплителя, не имея соответствующего разрешения на работу либо патента. По данному факту в отношении иностранного гражданина было возбуждено дело об административном правонарушении по ч. 2 ст. 18.10 КоАП РФ, которое в дальнейшем завершилось наложением на него административного штрафа в 5000 руб. и административным выдворением из России.

Еще одним барьером для трудоустройства иностранных граждан в России с недавнего времени стала обязательная дактилоскопия. Нормы, ее

устанавливающие, были введены Федеральным законом № 274-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Федеральный закон «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации» 115-ФЗ [109]. Согласно им, иностранные граждане, въехавшие в Российскую Федерацию после 29 декабря 2021 года, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации для законного нахождения на территории Российской Федерации и обязаны иметь об этом подтверждающий документ. Граждане, приезжающие в нашу страну с целью дальнейшего трудоустройства, должны пройти обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию в течение 30 календарных дней со дня въезда или при обращении с заявлением об оформлении патента или разрешения на работу [108].

Обязательная государственная дактилоскопическая регистрация иностранцев – трудовых мигрантов осуществляется органами внутренних дел однократно, без взимания государственных пошлин, независимо от количества въездов и выездов в Российскую Федерацию [30].

Для трудящихся граждан государств-членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) действуют определенные преференции при трудоустройстве в Российской Федерации. Однако, в случае пребывания в Российской Федерации свыше 30 дней, они так же, как и граждане стран за пределами ЕАЭС, обязаны пройти однократно дактилоскопическую регистрацию. От нее освобождены только некоторые категории лиц:

К таким категориям относятся:

- иностранцы, не достигшие возраста шести лет;
- должностные лица международных организаций;
- главы и члены административно-технического персонала дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации;

- владельцы дипломатических, служебных паспортов [110];
- сотрудники и члены административно-технического персонала аппаратов военного атташата, торговых представительств и иных представительств органов государственной власти иностранных государств;
- члены семей вышеуказанных лиц.

В случае неисполнения обязанностей по прохождению обязательной государственной дактилоскопической регистрации в отношении иностранных граждан выносится решение о привлечении их к административной ответственности и решается вопрос о сокращении срока их временного пребывания в Российской Федерации [34].

Таким образом, анализ показывает, что обязательная дактилоскопия для иностранцев, пребывающих в Россию для последующего трудоустройства, – это второй значимый барьер для их беспрепятственного доступа на рынок труда [111]. Поскольку в Российскую Федерацию нередко приезжают иностранцы, плохо знающие российское законодательство, не всегда понимающие юридическую ответственность за его нарушение, нередки случаи нарушения рассмотренных выше норм.

Примером может служить дело № 5-174/2023, которое в 2023 г. рассматривалось Правобережным районным судом г. Липецка [66]. В рамках него судом было установлено в целях дальнейшего трудоустройства на территорию России въехал гражданин республики Казахстан, но в течение 30 календарных дней не прошел обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию, тем самым совершив административное правонарушение, предусмотренное ч.1 ст. 18.11 ч. КоАП (уклонение иммигранта от прохождения иммиграционного контроля, предусмотренного законодательством Российской Федерации, идентификации личности). В итоге административного штрафа в сумме 2000 рублей без административного выдворения за пределы Российской Федерации» [66].

Аналогичное дело рассматривалось в 2023 г. в отношении гражданки Республики Таджикистан, которая не прошла не только дактилоскопическую регистрацию, но и медицинское освидетельствование. С учетом ее раскаяния и признания вины в совершении административного правонарушения суд назначил ей штраф 2000 руб. и не наложил административное выдворение [65].

Итак, анализ показал, что в настоящее время в сфере правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в России одной из главных проблем является проблема избыточности административных барьеров, мешающих эффективно, без нарушения норм российского законодательства трудоустройству иностранных граждан в стране.

Можно назвать следующие основные причины, по которым такие административные барьеры трудны для иностранцев, и поэтому они подчас стараются избегать прохождения обязательных юридических процедур, что ставит их на нелегальное положение и приводит их к нарушению норм права и дальнейшему привлечению их к ответственности [35].

Во-первых, это языковой барьер: в Россию приезжают мигранты из разных государств мира, многие из них не владеют в достаточной мере русским языком, а часто – вовсе его не знают; в силу этого им бывает сложно понять требования российского трудового и миграционного законодательства к работникам-иностранцам; это приводит к тому, что некоторые из них могут просто не знать о необходимости прохождения обязательных процедур.

Во-вторых, одной из основных причин сложившейся ситуации является недостаток информации; зачастую трудовые мигранты не имеют доступа к актуальной информации о требованиях российского миграционного законодательства или не знают, где и как пройти необходимые процедуры [37]. Особенно это касается тех лиц, которые едут в Россию для самостоятельного поиска работы. Такие люди чаще всего попадают на нарушения норм трудового и миграционного законодательства РФ, определяющего порядок ведения трудовой деятельности иностранцами в России.

Также одной из причин становится время, которое иностранцам, готовым работать в России, нужно потратить на прохождение административных барьеров (дактилоскопия, медицинское освидетельствование). Некоторые мигранты не хотят тратить время на прохождение этих процедур, особенно если это может задержать их трудоустройство, ведь пребывание в чужой стране без работы приводит их к существенным финансовым затратам. Ставя перед собой приоритетную цель трудоустройства, зачастую иностранцы пренебрегают обязательными для них миграционными процедурами, что приводит их к нарушению законодательства.

Наконец, одной из причин такого положения дел является недоверие к властным институтам и официальным лицам, которые проводят обязательные для иностранцев процедуры. Это также обуславливает стремление некоторых иностранных граждан избегать их прохождения, особенно если они чувствуют свою определенную уязвимость (например, если их здоровье вызывает вопросы или есть риск, что результаты дактилоскопии будут использованы им во вред).

Сложившееся положение дел требует своего решения, поскольку, во-первых, введенные в России административные барьеры для иностранцев, приезжающих на работу в нашу страну, работают неэффективно. Ежегодно количество трудовых мигрантов, привлекаемых к административной ответственности за несоблюдение обязательных для них процедур, не уменьшается. Регулярно регистрируются новые случаи работы трудовых мигрантов без дактилоскопической регистрации, без медицинского освидетельствования и, соответственно, без официального разрешения на работу или патента. Между тем, Россия сегодня, как никогда, нуждается в привлечении рабочей силы из-за рубежа, т.к. экономика страны испытывает острую нехватку рабочих рук на фоне негативных демографических процессов, в частности, нарастающей депопуляции, сокращения численности населения.

3.2 Предложения по совершенствованию законодательства в сфере правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве России

По результатам анализа очевидно, что необходимы предложения по совершенствованию законодательства в сфере правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве России. Такого рода рекомендации могут касаться улучшения правового регулирования трудовых отношений с трудовыми мигрантами, являющимися гражданами стран-членов ЕАЭС, и не являющимися таковыми.

Ниже будут даны рекомендации, касающиеся улучшения правового регулирования трудовых отношений с трудовыми мигрантами, являющимися гражданами стран-членов ЕАЭС. К гражданам иностранных государств-членов ЕАЭС относятся граждане Беларуси, Казахстана, Армении, России и Кыргызстана.

Основу правового регулирования труда граждан иностранных государств – членов Евразийского экономического союза (ЕАЭС) составляют Договор о Евразийском экономическом союзе (Договор о ЕАЭС), Трудовой кодекс РФ [105] и Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [109]. В целом, привлечение к трудовой деятельности в РФ граждан иностранных государств-членов ЕАЭС осуществляется в упрощенном порядке с учетом положений Договора о ЕАЭС.

Упрощенный порядок привлечения к трудовой деятельности в РФ граждан иностранных государств-членов ЕАЭС предполагает следующее. Во-первых, работодатели вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности в РФ граждан иностранных государств-членов ЕАЭС без учета ограничений по защите национального рынка труда. Например, при приеме на работу указанных лиц работодателю не нужно учитывать ограничения,

которые касаются ежегодно устанавливаемой Правительством РФ в соответствии с пунктом 5 статьи 18.1 Закона № 115-ФЗ [109] допустимой доли иностранных работников, используемых в определенных отраслях экономики. Во-вторых, в целях осуществления гражданами иностранных государств-членов ЕАЭС трудовой деятельности в РФ признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями (учреждениями образования, организациями в сфере образования) указанных государств, без проведения установленных законодательством РФ процедур признания документов об образовании. Наконец, данным гражданам для осуществления трудовой деятельности в России не требуется получать разрешение на работу или патент.

Однако, несмотря на то что гражданам стран-членов ЕАЭС в России не требуется получение разрешения или патента для работы, они не могут по приезду свободно приступить к поиску работы и трудоустройству. На них, как и на всех иных иностранных граждан в России, распространяются обязательные введенные Российской Федерацией правила об обязательном медицинском освидетельствовании и обязательной дактилоскопической регистрации. Установление Россией этих правил во многом имело односторонний характер и привело к нарушению одного из важнейших принципов регулирования трудовых отношений в международном частном праве – принципа взаимности. Данный принцип, как было указано в первой части исследования, был введен МОТ еще в 1919 г. как важнейшая цивилизационная основа конвенционального регулирования трудовых отношений с иностранным элементом. Этот принцип имеет концептуальное значение, поскольку он предусматривает, что государства на своей территории должны предоставлять друг другу аналогичные права и принимать аналогичные обязательства.

Между тем, сегодня, как показывает анализ, в национальном законодательстве стран-участниц ЕАЭС нормы международного частного права, регулирующие порядок выдачи разрешений на работу иностранным

гражданам, между собой не вполне согласованы и не строятся на принципах взаимности, т.к. процедуры обязательной дактилоскопии и обязательного медицинского освидетельствования иностранных граждан установлены не во всех странах-членах ЕАЭС (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнение норм международного частного права государств-членов ЕАЭС в части установления требований об обязательном медицинском освидетельствовании и обязательной дактилоскопии трудовых мигрантов

Обязательные процедуры	Россия	Казахстан	Беларусь	Кыргызстан	Армения
Медицинское освидетельствование	Требуется	Требуется	Не требуется	Да, но в ограниченном виде (только отсутствие ВИЧ)	Да, но в ограниченном виде
Дактилоскопическая регистрация	Требуется, за исключением граждан Беларуси	Требуется с 01.01.2024 г.	Не является обязательной, носит добровольный характер	Не требуется	Не требуется

Как известно, основной обмен рабочей силой у России происходит с республиками бывшего СССР, а ныне независимыми государствами постсоветского пространства. Наиболее активным является такой обмен со странами ЕАЭС. Евразийский экономический союз как международная организация региональной экономической интеграции была учреждена Договором о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года. Одной из главных целей создания ЕАЭС было среди прочего обеспечение свободы движения рабочей силы между странами-членами ЕАЭС.

Однако, как показывает сравнение миграционных правил для трудовых мигрантов, представленное в таблице 2, эта цель во многом сегодня является декларативной и не подтверждается нормами права в сфере регулирования трудовых отношений с иностранным элементом – т.е. с участием иностранных граждан стран-членов ЕАЭС, перемещающихся в целях поиска работы между национальными рынками труда стран-участниц союза.

Таблица 2 наглядно показывает, что между странами-членами ЕАЭС сегодня не соблюдается базовый и руководящий для международного частного права в сфере регулирования трудовых правоотношений принцип взаимности. В. Кутиков еще в советское время указывал, что «когда два или более государств ставят свои взаимоотношения на основе принципа взаимности, они не удовлетворяются обыкновенным равновесием, характеризующим вообще договорное улаживание подобных отношений. В сущности, их целью является нечто большее: соотношение между их противоположными правами и обязанностями должно быть организовано так, чтобы получилась полная взаимная обусловленность: действие одного комплекса прав и обязательств было бы непременно или неразрывно связано с действием противоположного или противоположных комплексов прав и обязательств. То есть отыскивается создание такого положения, при котором одна сторона может осуществить свои права и обязательства лишь при условии, что другая сторона действует таким же образом» [45, с. 60].

Однако, как показал анализ, в сфере регулирования правил осуществления трудовой деятельности мигрантов из стран-членов ЕАЭС принцип взаимности сегодня нарушен. Доступ граждан государств-членов ЕАЭС на рынок труда России сегодня усложнен наличием таких административных барьеров, как обязательное медицинское освидетельствование и обязательная дактилоскопическая регистрация. В то же время сами граждане РФ могут без этих ограничений приезжать в другие страны ЕАЭС (кроме Казахстана) и не проходить эти процедуры.

С учетом сказанного сегодня можно рекомендовать внесение изменений в действующие нормы международного частного права Российской Федерации, касающиеся правил въезда на территорию нашей страны граждан стран-членов ЕАЭС и устанавливающие обязательное развернутое медицинское освидетельствование и обязательную дактилоскопию для граждан стран-членов ЕАЭС. В целях развития межстрановой трудовой миграции, действенного обеспечения свободы движения рабочей силы между

государствами-членами ЕАЭС и Россией, насыщения рынка труда России новой рабочей силой из-за рубежа можно рекомендовать отменить прохождение обязательного медицинского освидетельствования и обязательной дактилоскопии для граждан стран-членов ЕАЭС.

Для этого требуется в порядке дополнительного соглашения сторон внести изменения в ст. 97 Договора о ЕАЭС «Трудовая деятельность трудящихся государств-членов» [24] и закрепить в ней новый пункт – п.10 следующего содержания:

«10. Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, освобождаются от обязанности прохождения обязательной государственной дактилоскопической регистрации и обязательного медицинского освидетельствования».

Также после внесения новой нормы в Договор о ЕАЭС для соблюдения принципа взаимности необходимо будет внести соответствующие изменения в национальные правовые акты Российской Федерации, устанавливающие правила обязательной дактилоскопической регистрации и обязательного медицинского освидетельствования трудовых мигрантов из стран-членов ЕАЭС.

В частности, в новой редакции должен быть изложен абз. 2 п. 13 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [109] с тем, чтобы в него было закреплено исключение для иностранных граждан из стран-членов ЕАЭС при прохождении обязательной дактилоскопической регистрации. Предлагается изложить абз. 2 п. 13 ст. 5 закона в следующей редакции:

«Иностранные граждане, за исключением граждан государств-членов Евразийского экономического союза, прибывшие в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографированию в течение тридцати календарных дней со дня въезда

в Российскую Федерацию либо при обращении с заявлением об оформлении патента или при получении разрешения на работу в соответствии с пунктом 4.6 статьи 13 настоящего Федерального закона» [109].

Также следует закрепить исключение для граждан стран-членов ЕАЭС, касающееся освобождения их от обязанности прохождения обязательного медицинского освидетельствования, в абз. 3 п. 18 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [109]. Указанный абзац предлагается изложить в следующей редакции:

«Иностранные граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, и иностранные граждане, указанные в абзаце четвертом пункта 13 настоящей статьи, за исключением граждан государств-членов Евразийского экономического сообщества и лиц, не позднее одного года, предшествующего дню въезда в Российскую Федерацию, прошедших медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом или Федеральным законом «О беженцах», обязаны в течение тридцати календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию пройти медицинское освидетельствование, предусмотренное абзацем первым настоящего пункта, и представить в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел непосредственно, либо в форме электронного документа с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг, либо через подведомственное предприятие или уполномоченную организацию медицинские документы, подтверждающие отсутствие факта употребления ими наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, медицинские документы, подтверждающие отсутствие у них инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и

предусмотренных перечнем, утверждаемым уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, и сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»

Внесение таких исключений позволит на практике реализовать в нормах международного частного права, закрепленных в национальном законодательстве России, принцип взаимности регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.

Необходимость таких поправок и освобождения граждан стран-членов ЕАЭС от обязательного прохождения дактилоскопической регистрации и обязательного медицинского освидетельствования важна как с юридической точки зрения (позволит заработать принципу взаимности), так и с точки зрения снижения правонарушений, допускаемых трудовыми мигрантами из стран-членов ЕАЭС в связи с избыточными административными барьерами входа на российский рынок труда. На важность таких законодательных изменений указывает и то, что и официальные представители государств-членов ЕАЭС также обращают внимание властей России на необходимость ослабления требований к трудовым мигрантами из стран-членов ЕАЭС. Так, «в 2022 г. в МИД РФ была направлена нота посольства Кыргызской Республики в РФ с просьбой к России создать условия для облегчения процедуры прохождения медицинского освидетельствования и дактилоскопической регистрации трудовыми мигрантами из стран-участниц Евразийского экономического союза (ЕАЭС)» [36].

Следовательно, предложенные выше изменения норм российского международного частного права о трудовых мигрантах всесторонне актуальны и подлежат внедрению в законодательство.

Выводы

Итак, в главе были рассмотрены современные проблемы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве Российской Федерации. Анализ показал, что сегодня наиболее острой проблемой в рассматриваемой сфере является проблема несоблюдения иностранными гражданами, пребывающими на территорию России с целью трудоустройства, миграционных норм и правил, установленных международным частным правом Российской Федерации для сферы трудовых правоотношений с иностранным элементом. Иностранные граждане подчас проявляют правовой нигилизм и пренебрегают нормами о получении разрешения на ведение трудовой деятельности в РФ» [17] или о получении патента. Как следствие, в судах России ежегодно привлекается к административной ответственности, штрафам и даже административному выдворению значительное число трудовых мигрантов.

Изучение проблемы показало, что во многом нарушения трудовыми мигрантами норм законодательства РФ о получении разрешения на ведение трудовой деятельности в РФ или о получении патента обусловлены избыточными административными барьерами, в частности, существованием таких обязательных для трудовых мигрантов процедур, как медицинское освидетельствование и дактилоскопическая регистрация. Сегодня, как выявил анализ, эти процедуры обязательны даже для граждан из стран-членов ЕАЭС. Такая ситуация не только затрудняет приток трудовых мигрантов в Россию, но и нарушает базовый принцип взаимности, установленный в международном частном праве для регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.

Для решения проблемы избыточных административных барьеров и реализации принципа взаимности предложены мероприятия по изменению норм международного частного права РФ в части отмены обязательности для граждан стран-членов ЕАЭС обязательных процедур медицинского освидетельствования и дактилоскопической регистрации.

Заключение

Итак, в проведенном исследовании были изучены трудовые отношения в современном международном частном праве мира, Европы и России.

Выявлено, что сегодня трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, становятся все более распространенными как в мире, так и в России. Это актуализирует изучение особенностей их правовой регламентации как в национально-правовых, так и в международно-правовой системе. Существует целый ряд юридических особенностей при оформлении и реализации трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Во-первых, в таких отношениях огромную роль играют визовые и рабочие разрешения: если работник является иностранным гражданином, ему может потребоваться виза или рабочее разрешение для работы в стране компании-работодателя, при этом правила и процедуры получения таких документов могут существенно различаться в зависимости от страны.

Во-вторых, при трудоустройстве работника в компанию, имеющую другую национальную юрисдикцию, могут действовать специальные правила относительно формы и содержания трудового контракта, которые не применимы или не используются в стране национального права самого работника. Также на трудовые отношения с иностранным элементом могут распространяться определенные ограничения или особые условия по оплате труда и подтверждению профессиональной квалификации. Все это требует от работника, принимающего решение вступить в трудовые отношения с иностранным элементом, хорошего знания национального законодательства той страны, к юрисдикции которой принадлежит компания – будущий работодатель.

В-третьих, возникновение трудовых отношений с иностранным элементом актуализирует знание его участниками (субъектами) норм не только национального трудового права, но и ряда других отраслей национального права тех стран, к которым принадлежат работник и работодатель. В

частности, это касается налогового права, поскольку иностранные работники могут подпадать под особые налоговые режимы или иметь особые налоговые обязанности, могут в одних случаях нести бремя уплаты налогов как в стране осуществления трудовой деятельности, так и в стране своего проживания, а в других случаях на них будет распространяться режим избегания двойного налогообложения и пр.

В-четвертых, в рамках трудовых отношений с иностранным элементом в разных случаях работники могут иметь разный объем трудовых прав с учетом норм международных или двухсторонних договоров между странами, национального законодательства о труде, соглашения с работодателем. Вследствие этого может возникать разная степень защиты интересов и прав работника и работодателя в трудовых отношениях, осложненных национальным элементом, разный уровень доступа к социальным льготам и иным механизмам социальной защиты и т.п.

Наконец, следует отметить, что юридические особенности трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, могут по-разному определяться международными договорами. В частности, это касается распространения на конкретные трудовые отношения положений о минимальных стандартах труда, защите прав работников и процедур разрешения споров.

Исследование темы показало, что для эффективного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом крайне важным является существование особого рода норм права – т.н. коллизионных норм, которые позволяют сторонам правоотношений, а при споре между ними – суду определить, нормы какого национального права и в каком порядке подлежат применению таким трудовым правоотношениям.

Во второй главе работы были изучены правовые основы регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве. В частности, было рассмотрено конвенциональное регулирование таких отношений в актах МОТ. Установлено, что за период с 1919 г. по настоящее

время произошло активное становление практики эффективного конвенционального международно-правового регулирования трудовых отношений с участием работников-мигрантов в рамках деятельности МОТ. Страны, которые парафировали в отношении себя конвенции МОТ, касающиеся регулирования труда работников-мигрантов, сделали существенный шаг к обеспечению на собственной территории правовой защиты трудящихся-мигрантов на высоком цивилизационном уровне.

Также было рассмотрено европейское конвенциональное регулирование трудовых отношений с иностранным элементом на уровне документов, принятых на уровне Совета Европы и Европейского Союза. Сделан вывод, что они, с одной стороны, имеют более узкое территориальное действие и распространяют свою юридическую силу только на трудовые отношения, возникшие в европейских государствах, подписавших соответствующие европейские конвенции. С другой стороны, они во многих отношениях существенно углубляют права трудовых мигрантов, работающих на территории стран Европы, усиливают их социальную защиту, расширяют правовые возможности трудовых мигрантов, участников трудовых отношений на территории Европы. В этом состоит их особая социальная значимость, и можно говорить, что целый ряд норм европейских конвенциональных документов, относящихся к регулированию трудовых отношений с иностранным элементом, может быть в дальнейшем инкорпорирован в более универсальные по своему характеру конвенциональные документы МОТ.

Установлено, что Российская Федерация стоит особняком в процессе международного частноправового регулирования трудовых отношений с участием мигрантов. На сегодняшний день ни одна из конвенций МОТ по этому кругу вопросов Россией не подписана. То же касается европейских конвенций. Россия придерживается позиции о превалировании национально-правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом. Базовым является Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Кроме того, с отдельными государствами

мира регулирование трудовых отношений с иностранным элементом осуществляется на уровне двух- или многосторонних договоров и соглашений.

В третьей главе работы рассмотрены современные проблемы правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в международном частном праве Российской Федерации. Анализ показал, что сегодня наиболее острой проблемой в рассматриваемой сфере является проблема несоблюдения иностранными гражданами, пребывающими на территорию России с целью трудоустройства, миграционных норм и правил, установленных международным частным правом Российской Федерации для сферы трудовых правоотношений с иностранным элементом. Иностранные граждане подчас проявляют правовой нигилизм и пренебрегают нормами о получении разрешения на ведение трудовой деятельности в РФ или о получении патента. Как следствие, в судах России ежегодно привлекается к административной ответственности, штрафам и даже административному выдворению значительное число трудовых мигрантов.

Изучение проблемы показало, что во многом нарушения трудовыми мигрантами норм законодательства РФ о получении разрешения на ведение трудовой деятельности в РФ или о получении патента обусловлены избыточными административными барьерами, в частности, существованием таких обязательных для трудовых мигрантов процедур, как медицинское освидетельствование и дактилоскопическая регистрация. Сегодня, как выявил анализ, эти процедуры обязательны даже для граждан из стран-членов ЕАЭС. Такая ситуация не только затрудняет приток трудовых мигрантов в Россию, но и нарушает базовый принцип взаимности, установленный в международном частном праве для регулирования трудовых отношений с иностранным элементом.

Для решения проблемы избыточных административных барьеров и реализации принципа взаимности предложены мероприятия по изменению норм международного частного права РФ в части отмены обязательности для граждан стран-членов ЕАЭС обязательных процедур медицинского

освидетельствования и дактилоскопической регистрации. В целях активизации межстрановой трудовой миграции и действенного обеспечения свободы движения рабочей силы между государствами-членами ЕАЭС и Россией, а также насыщения рынка труда России новой рабочей силой из-за рубежа рекомендовано отменить прохождение обязательного медицинского освидетельствования и обязательной дактилоскопии для граждан стран-членов ЕАЭС. Для этого предложено внести изменения в ст. 97 Договора о ЕАЭС «Трудовая деятельность трудящихся государств-членов» и закрепить в ней новый пункт – п.10. Также рекомендовано изложить в новой редакции абз. 2 п. 13 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» с тем, чтобы в нем было закреплено исключение для иностранных граждан из стран-членов ЕАЭС при прохождении обязательной дактилоскопической регистрации. Наконец, предложено закрепить исключение для граждан стран-членов ЕАЭС, касающееся освобождения их от обязанности прохождения обязательного медицинского освидетельствования, в абз. 3 п. 18 ст. 5 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Предложенные рекомендации целесообразны к внедрению.

Список используемой литературы и используемых источников

1. XIII Ростовская Международная модель ООН. РГУП РФ 2019. СБ. Доклад эксперта. URL: https://site-695358.mozfiles.com/files/695358/Doklad_Jeksperta__SB__2019-1.pdf (дата обращения: 20.10.2023).
2. Александров Н. Г., Калинычев Ф. И., Карев Д. С. Основы теории государства и права. М.: Госюриздат, 1960. 600 с.
3. Алексеев С. С. Государство и право. М.: Юридическая литература, 2023. 410 с.
4. Андреева Л. В., Бородин Г. З., Брылов Д. С. Международное частное право в 2 Т. Том 2. М.: Юрайт, 2017. 376 с.
5. Андрианова М. А. Соотношение и взаимодействие международного частного и трудового права России в вопросах регулирования трудовых отношений с участием иностранцев. Международное частное трудовое право // Государство и право. 2002. № 9. С. 11-15.
6. Баглай М. В. Конституционное право Российской Федерации. М.: Норма, 2019. 460 с.
7. Батаева А. Г., Пономарева А. А., Беккулова Г. Т. Трудовые правоотношения в международном частном праве // Интерактивная наука. 2021. № 5(60). С. 98-99.
8. Беликова К. М. Механизмы и перспективы взаимодействия стран БРИКС в сфере трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Сравнительное право и проблемы частноправового регулирования в России и зарубежных странах. М.: Российский университет дружбы народов, 2016. С. 9-13.
9. Богуславский М. М. Международное частное право. М.: Норма, 2019. 308 с.

10. 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.

11. Буянова Н. В., Рощина Д. С. Защита трудовых прав иностранных граждан в Российской Федерации // Право и права человека / Отв. ред. А.В. Звонарев. М.: Книгодел, 2018. С. 184-187.

12. Бычков Д. Г., Феоктистова О. А., Андреева Е. И. Социальная защита и статистика: сопоставительный анализ российской и международной практики учета в попытке оценить эффективность бюджетных мер в сфере социальной защиты населения // Международный бухгалтерский учет. 2016. № 4. С. 35-52.

13. Василенко М. А. Основы коллизионного регулирования в международном трудовом праве // Академическая публицистика. 2018. № 5. С. 213-219.

14. Ведерникова Л. А. Применение автономии воли сторон (Lex voluntatis) в области трансграничных трудовых отношений // Право.by. 2017. № 2 (46). С. 95-101.

15. Ведерникова Л. А. Теоретические аспекты коллизионного регулирования трудовых отношений // Право в современном белорусском обществе. Вып. 10. Минск: Бизнесофсет, 2015. С. 163-170.

16. Власенко Н. А. Коллизионные нормы в советском праве / Науч. ред. А.Ф. Черданцев. Иркутск: Издательство Иркутского ун-та, 1984. 292 с.

17. Войтковская И. В., Гребенщиков А. В., Доброхотова Е. Н. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход. М.: Юстицинформ, 2019. 320 с.

18. Востриков Г. Г., Зульфугарзаде Т. Э. Международное частное право. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2015. 176 с.

19. Вушнаев В. С. Коллизионные вопросы трудовых отношений по международному частному праву // Молодёжь Сибири - науке России / Сост.

Л.М. Ашихмина. Красноярск: Сибирский институт бизнеса, управления и психологии, 2020. С. 70-72.

20. Гетьман-Павлова И. В. Коллизионное регулирование в международном частном трудовом праве // Вестник МГПУ. Серия: Юридические науки. 2008. № 1(1). С. 107-114.

21. Дмитриева Г. К. Международное частное право. М.: Проспект, 2018. 344 с.

22. Доброва А. В., Дьячков С. И. Законодательство России в сфере регулирования трудовых правоотношений с участием иностранного элемента // Инновационная наука в глобализующемся мире. 2017. № 1(4). С. 123-124.

23. Довгерт А. С. Соотношение международного частного и трудового права // Международное частное право. Современные проблемы: В 2 кн. М., 1993. Кн. 1. 340 с.

24. Договор о Евразийском экономическом союзе (ред. от 24.03.2022). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855 (дата обращения: 20.03.2024).

25. Душенко Е. А., Желтиков К. А. Проблемы правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве // Актуальные проблемы реформирования современного законодательства. Уфа: ООО «Омега сайнс», 2017. С. 78-80.

26. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (ETS № 93) [рус., англ.] (Заключена в г. Страсбурге 24.11.1977). URL: <https://base.garant.ru/2541036/> (дата обращения: 10.06.2023).

27. Европейская конвенция о социальном обеспечении (ETS № 78) [рус., англ.] (Заключена в г. Париже 14.12.1972) (с изм. от 11.05.1994). URL: <https://base.garant.ru/4089727> (дата обращения: 10.06.2023).

28. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996). URL: <https://base.garant.ru/2541037> (дата обращения: 10.06.2023).

29. Европейский кодекс социального обеспечения (ETS № 48) (Принят в Страсбурге 16.04.1964) (с изм. от 16.04.1964). URL: <https://base.garant.ru/4089735> (дата обращения: 10.06.2023).

30. Егiazарова М. В. Особенности регулирования труда иностранных граждан в Испании и России // Право и управление. XXI век. 2015. № 4(37). С. 118-122.

31. Егiazарова М. В. Унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве: дисс... канд. юрид. наук. М., 2017. 222 с.

32. Живарёв В. Е. Международное частное право. М.: Юридический институт МИИТ, 2010. 64 с.

33. Исаева Д. Р. Проблема действия принципа взаимности в международном частном праве // Эпомен. 2019. №22. С. 123-128.

34. Исмаилова Э. З. Правовая природа трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Modern Science. 2020. № 3-1. С. 208-212.

35. Канашевский В.А. Международное частное право. М.: Норма, 2016. 388 с.

36. Киргизия просит РФ облегчить условия прохождения освидетельствования для мигрантов из ЕАЭС. URL: <https://www.rosmigrant.ru/press-center/news/novosti/kirgiziya-prosit-rf-oblegchit-usloviya-prokhozhdeniya-osvidetelstvovaniya-dlya-migrantov-iz-eaes> (дата обращения: 20.03.2024).

37. Кодиркулов Х. Р. Проблемы правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве: специальность 12.00.03 «Гражданское право; предпринимательское право; семейное право; международное частное право»: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Кодиркулов Хуршед Рахмонович. Душанбе, 2004. 25 с.

38. Коллизионные нормы в международном частном праве / Д. Ф. Хасанова, А. С. Болодис, А. Р. Аминева, Д. Р. Латыпова // Интерактивная наука. 2021. № 6(61). С. 91-92.

39. Конвенции № 66 Международной организации труда «О вербовке, трудоустройстве и условиях труда трудящихся-мигрантов» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 562-567.

40. Конвенция № 118 Международной организации труда «О равноправии граждан страны и иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения» (Заключена в г. Женеве 28.06.1962) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1330-1337.

41. Конвенция № 143 Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (Заключена в г. Женеве 24.06.1975) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1779-1794.

42. Конвенция № 97 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (Заключена в г. Женеве 01.07.1949) (с изм. от 24.06.1975) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 965-981.

43. Конвенция о праве, применимом к договорным обязательствам. Заключена в г. Риме 19.06.1980 (с изм. от 17.06.2008). <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16889> (дата обращения: 10.06.2023).

44. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств

(Заключена в г. Кишиневе 14.11.2008). URL: <https://base.garant.ru/2567688>
(дата обращения: 10.06.2023).

45. Кутиков В. Принцип взаимности и его применение в области международного публичного и международного частного права // Трудове по международно правею Т. 1. София, Изд-во на Българската Академия на науките, 1967. 392 с.

46. Лебедев С. Н., Кабатова Е. В. Международное частное право. М.: Статут, 2015. Т. 2. 400 с.

47. Линец А. А. Правовое регулирование возникающих на спотовом рынке труда отношений, осложненных иностранным элементом // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. №1. С. 14-19.

48. 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.

49. Лунц Л. А. Курс международного частного права: В 3 т. Особенная часть . М.: Проспект, 2002. 410 с.

50. Лунц Л. А. Международное частное право: Общая часть. М.: Проспект, 2023. 298 с.

51. Маткалыков А. Н. Трансграничные трудовые отношения на постсоветском пространстве // Актуальные вопросы экономики, управления и права: сборник научных трудов (ежегодник). 2017. № 4. С. 67-79.

52. Махош М. Б. Коллизия норм, регулирующих трудовые отношения, в международном частном праве // Эпомен. 2020. № 48. С. 186-192. 25 с.

53. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (Заключена 18.12.1990). URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1022383 (дата обращения: 10.06.2023).

54. Международная миграция в период COVID-19: научный дайджест. 2022. № 2 (7). 19 с. URL:

www.hse.ru/data/2022/02/25/1752487370/Human_Capital_NCMU_Digest_7_International_Migration_and_Covid-19_2022.pdf (дата обращения: 20.11.2023).

55. Международное частное право / В. Н. Борисов, Н. В. Власова, Н.Г. Доронина и др.; отв. ред. Н.И. Марышева. М.: «ИЗиСП», «Контракт», 2018. 610 с.

56. Международные трудовые отношения. URL: <https://jurlib.blogspot.com/2016/11/job.html> (дата обращения: 22.10.2023).

57. Мошкина А. А. Коллизионные проблемы трудовых отношений в современном международном частном праве // Интеллектуальный потенциал Сибири / Под ред. Д.О. Соколовой. Часть 1. Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2021. С. 175-178.

58. Незнамова З.А. Коллизии в уголовном праве. Екатеринбург: Cricket, 1994. 292 с.

59. Незнамова З.А. Коллизии в уголовном праве: автореф. дис... докт. юрид. наук: 12.00.08. М.: УрГЮА, 1995. 32 с.

60. Нешко Е. М. К вопросу о понятии коллизионного метода регулирования в международном частном праве // Ермен. Global. 2020. № 6. С. 72-78.

61. Новикова Н. И. Особенности регулирования трудовых отношений в международном частном праве // Российская наука в современном мире. М.: ООО «Актуальность.РФ», 2019. С. 175-176.

62. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации №5 (2017). Утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.12.2017. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286833 (дата обращения: 20.09.2023).

63. Овсяук, А. М. Международная защита прав трудящихся-мигрантов // Юрист-международник. 2008. № 2. С. 22-28.

64. Петрова Г. В., Андреева Л. В., Бородин Г. З. Международное частное право. М.: Юрайт, 2016. 376 с.

65. Постановление № 5-171/2023 от 23 августа 2023 г. по делу № 5-171/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/suNHX2Gr9XH0> (дата обращения: 12.03.2024).

66. Постановление № 5-174/2023 от 25 августа 2023 г. по делу № 5-174/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/kSpYnDWHNRrb> (дата обращения: 20.03.2024).

67. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 09.07.2019 № 24 «О применении норм международного частного права судами Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328771 (дата обращения: 20.09.2023).

68. Приказ Минздрава России от 19.11.2021 № 1079н (ред. от 21.02.2022) «Об утверждении Порядка проведения медицинского освидетельствования, включая проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме иностранного гражданина или лица без гражданства наркотических средств или психотропных веществ либо новых потенциально опасных психоактивных веществ и их метаболитов, на наличие или отсутствие у иностранного гражданина или лица без гражданства инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, и заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), формы бланка и срока действия медицинского заключения об отсутствии факта употребления наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также формы, описания бланка и срока действия медицинского заключения о наличии (отсутствии) инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих». URL: <https://base.garant.ru/403137303> (дата обращения: 20.03.2024).

69. Протасова А. С. Коллизионное регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом: проблемы и перспективы // Вестник Бурятского университета. 2011. №2. С. 224-227.

70. Прохождение медкомиссии для мигранта. URL: <https://ekb.migrastaff.ru/press/articles/medkomissiya-dlya-migranta> (дата обращения: 20.03.2024).

71. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03.04.2017 г. № 608-р «О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации». URL: <http://government.ru/docs/all/111012> (дата обращения: 20.06.2023).

72. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 16.04.2019 г. № 755-р «О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации». URL: <http://government.ru/docs/all/121540> (дата обращения: 20.06.2023).

73. Распоряжение Правительства РФ от 10.04.2013 № 584-р «О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Молдова о сотрудничестве в сфере трудовой миграции». URL: <https://base.garant.ru/70358648> (дата обращения: 20.06.2023).

74. Распоряжение Правительства РФ от 19.10.2021 № 2930-р «О направлении уведомления о намерении Российской Федерации не становиться участником Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств» // Собрание законодательства РФ. 2021. № 43. Ст. 7318. URL: <http://pravo.gov.ru/novye-postupleniya/rasporyazhenie-pravitelstva-rossiyskoj-federatsii-ot-19-10-2021-2930-r> (дата обращения: 20.06.2023).

75. Распоряжение Правительства РФ от 31.01.2012 № 110-р «О подписании Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Азербайджанской Республики о сотрудничестве в сфере

трудовой миграции». URL: <https://base.garant.ru/70135604> (дата обращения: 20.06.2023).

76. Регламент № 593/2008 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О праве, подлежащем применению к договорным обязательствам («Рим I»)» (Принят в г. Страсбурге 17.06.2008). URL: <https://base.garant.ru/2567328> (дата обращения: 10.06.2023).

77. Рекомендация № 151 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах» (Принята в г. Женеве 24.06.1975 на 60-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1787-1794. URL: <https://docs.cntd.ru/document/901766327> (дата обращения: 10.06.2023).

78. Рекомендация № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982-999.

79. Рекомендация № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (Принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 982-999.

80. Рекомендация Международной организации труда от 29 октября 1919 г. о взаимности в области отношения к трудящимся-мигрантам URL: <https://base.garant.ru/2566410> (дата обращения: 10.11.2023).

81. Решение № 12-1729/2023 от 26 сентября 2023 г. по делу № 12-1729/2023. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/p8eKOKSkUM1P> (дата обращения: 10.03.2024).

82. Решение Красноперского районного суда Республики Крым № 2-380/2018 2-380/2018 ~ М-289/2018 М-289/2018 от 3 мая 2018 г. по делу № 2-

380/2018. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/CuS09hVYObLX> (дата обращения: 20.09.2023).

83. Решение Советского районного суда г. Томска № 2-1768/2019 2-1768/2019~М-1551/2019 М-1551/2019 от 25 июня 2019 г. по делу № 2-1768/2019. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/VkzZyfhLgtm5> (дата обращения: 20.09.2023).

84. Рубанов А. А. Теоретические основы международного взаимодействия национальных правовых систем. М.: Наука, 1984. 378 с.

85. Словарь иностранных слов. М.: Русский язык, 1989. 560 с.

86. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации (Заключено в г. Пекине 03.11.2000) // Бюллетень международных договоров. 2001. № 7. С. 43-48. URL: <https://base.garant.ru/2561160> (дата обращения: 10.06.2023).

87. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Польша о принципах трудовой деятельности российских граждан на территории Республики Польша и польских граждан на территории Российской Федерации (Заключено в г. Москве 15.03.1994) // Дипломатический вестник. 1994. № 7-8. С. 17-19. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1900457> (дата обращения: 10.06.2023).

88. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан (Заключено в г. Москве 29.06.1999) // Бюллетень международных договоров. 2000. № 5. С. 49-52. URL: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&link_id=11&nd=203000081&collection=1 (дата обращения: 10.06.2023).

89. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Украины о трудовой деятельности и социальной защите

граждан России и Украины, работающих за пределами границ своих государств (Заключено в г. Москве 14.01.1993) // Бюллетень международных договоров. 1993. № 3. С. 23-26. URL: <https://base.garant.ru/1119316> (дата обращения: 10.06.2023).

90. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации (Заключено в г. Москве 24.09.1993). URL: <https://base.garant.ru/1119239> (дата обращения: 10.06.2023).

91. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Молдова о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации и Республики Молдова, работающих за пределами границ своих государств (Заключено в г. Москве 27.05.1993). URL: <https://base.garant.ru/1119072> (дата обращения: 10.06.2023).

92. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Армения о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Армения, и граждан Республики Армения, работающих на территории Российской Федерации (Заключено в г. Ереване 19.07.1994). URL: <https://base.garant.ru/1119014> (дата обращения: 10.06.2023).

93. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Киргизской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов (Заключено в г. Москве 28.03.1996) (ред. от 22.09.2003). URL: <https://base.garant.ru/1118788> (дата обращения: 10.06.2023).

94. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Словацкой Республики об организации занятости в рамках выполнения договоров подряда и взаимном трудоустройстве граждан (Заключено в Братиславе 13.02.1995). URL:

<https://base.garant.ru/2562906/1cafb24d049dcd1e7707a22d98e9858f> (дата обращения: 10.06.2023).

95. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации (Заключено в г. Душанбе 16.10.2004) (ред. от 29.10.2013). URL: <https://base.garant.ru/1156658> (дата обращения: 10.06.2023).

96. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (Заключено в г. Рамбуйе 27.11.2009. URL: <https://base.garant.ru/2568885> (дата обращения: 10.06.2023).

97. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации (Заключено в г. Ташкенте 04.07.2007). URL: <https://base.garant.ru/2564911> (дата обращения: 10.06.2023).

98. Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (Заключено в г. Москве 09.09.1994). URL: <https://base.garant.ru/1119706> (дата обращения: 10.06.2023).

99. Соглашение о гарантиях прав граждан государств-участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения (Заключено в г. Москве 13.03.1992). URL: <https://base.garant.ru/1119730> (дата обращения: 10.06.2023).

100. Соглашение от 15.04.1994 (ред. от 25.11.2005) «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов». URL: <https://base.garant.ru/1119722> (дата обращения: 10.06.2023).

101. Стригунова Д. П., Эриашвили Д.П. О праве, применимом к трудовому договору с иностранцем // Государственная служба и кадры. 2022. № 2. С. 135-139.

102. Тилле А. А. Время, пространство, закон. Действие советского закона во времени и пространстве. М.: Юридическая литература, 1965. 310 с.

103. Тихомиров Ю. А. Действие закона. М.: Известия, 1992. 338 с.

104. Толстых В. Л. Коллизионное регулирование трудовых отношений // Трудовое право. 2003. № 4. С. 19-22.

105. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023). URL: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023).

106. Уляшкина И. Е. Некоторые вопросы и проблемы о коллизионном регулировании трудовых отношений с иностранным элементом // Аллея науки. 2018. Т. 3. № 5 (21). С. 917-927.

107. Федеральный закон от 01.07.2021 № 274-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и Федеральный закон «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_388871 (дата обращения: 18.03.2024).

108. Федеральный закон от 25.07.1998 № 128-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19562 (дата обращения: 18.03.2024).

109. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 10.07.2023) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868 (дата обращения: 20.11.2023).

110. Филюшенко Л. И., Плешакова И. Н. Трудовое право. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 204 с.

111. Хабибуллина А. С. Современные концепции международного трудового права // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. 2019. № 38. С. 172-175.

112. Хасанова Д. Ф., Заверуха И. А., Породькина Е. Я. Виды коллизионных норм // Интерактивная наука. 2021. № 5(60). С. 132-133.

113. Хаустова Н. А. Защита трудовых прав граждан в международном частном праве: автореф. дис... канд. юрид. наук / Хаустова Наталья Александровна. М., 2006. 30 с.

114. Черданцев А. Ф. Системность норм права // Сборник ученых трудов СЮИ. Свердловск, 1970. Вып. 12. 180 с.

115. Шуралева С. В. Транснациональные корпорации и коллизионное трудовое право России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 218-222.

116. Юридический энциклопедический словарь. М.: Норма, 2019. 500 с.

117. Gandhi Sh., Gandhi R. Theories of private international law and their application // Indian Journal of Integrated Research in Law. 2021. Volume II. Issue I. URL: <https://ijirl.com/wp-content/uploads/2021/12/theories-of-private-international-law-and-their-application.pdf> (дата обращения: 19.06.2023).

118. International Labour Organization (ILO). URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm> (дата обращения: 20.11.2023).

119. Liluashvili G. International labor law in relation to international and private law. URL: <https://lawandworld.ge/PDF/articlesPDF/6-Gia-Liluashvili.pdf> (дата обращения: 20.06.2023).

120. Liukkunen U. Decent Work and Private International Law. URL: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/9e5a1ba5-3c4d-485e-bbc3-9ee78d43dbc7/content> (дата обращения: 19.06.2023).

121. Piñeiro L.C. Collective Labour Relations and Private International Law. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-47032-9_5 (дата обращения: 19.06.2023).

122. Rothman S. Conflict of Laws in Labor Matters in the United States. URL: <https://scholarship.law.vanderbilt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4768&context=vlr> (дата обращения: 20.10.2023).

123. Tursunbaevich M.B. Collision Principles in Labor Relations Complicated by a Foreign Element: Experience of Uzbekistan // International Journal of Recent Technology and Engineering. 2019. Vol.8. Iss. № 2S11. URL: <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i2S11/B14910982S1119.pdf> (дата обращения: 19.06.2023).