УДК/UDC 34.05

Взаимоотношение международного частного и национального права в сфере регулирования трудовых отношений трудящихся-мигрантов

Нешко Екатерина Максимовна
студентка экономического факультета
Школа бизнеса и международных компетенций московского государственного университета международных отношений
г. Москва, Россия
e-mail: kneshkoc@gmail.com
SPIN-код: 5810-1479

Аннотация

Набирающая в последнее время тенденция миграционных процессов, вызванная неблагоприятной экономической обстановкой, массовой безработицей, гражданскими войнами оказывает как позитивное, так и негативное воздействие на трудовой рынок России, что свидетельствует о необходимости дальнейшей правовой регламентации трудовых отношений, обусловленных иностранным элементом. В данной статье автором проводится сравнительный анализ международного частного и национального права в сфере регулирования трудовых отношений трудящихся-мигрантов. Отмечается, что возможность применения коллизионного регулирования трудового договора в теории международного частного права традиционно решается с учетом объединяющих принципов частноправового регулирования. Автор приходит к выводу о необходимости сформирования коллизионного принципа автономии воли трудовых отношений, обусловленных иностранным элементом, ограничив данный принцип пределами запрета ухудшения положения работника по сравнению с императивными нормами страны, с которыми трудовой договор связан.

Ключевые слова: трудовая миграция, трудовой мигрант, иностранный работник, коллизионное регулирование, автономия воли.

The interrelationship between international private and national law in the regulation of labor relations of migrant workers

Neshko Yekaterina Maksimovna
student of the Faculty of Economics
School of Business and International Competencies of Moscow State University of International Relations
Moscow, Russia
e-mail: kneshkoc@gmail.com
SPIN Code: 5810-1479

Abstract

The recently growing trend of migration processes, caused by the unfavorable economic situation, mass unemployment, civil wars, has both positive and negative effects on the Russian labor market that indicates the need for further legal regulation of labor relations caused by a foreign element. The article provides a comparative analysis of the international private and national laws in the field of regulation of labor relations of migrant workers. The author notes that the possibility of applying interstate regulation of the employment contract in the theory of private international law is traditionally performed by taking into account the unifying principles of private law regulation. The writer comes to the conclusion that it is necessary to create an interstate principle of the will autonomy of labor relations caused by a foreign element, by limiting this principle within the limits of the prohibition of employee deterioration in compare with the country's peremptory norms with which the employment contract is associated.

Key words: labor migration, labor migrant, foreign worker, conflict regulation, autonomy of will.

Основной составляющей предмета трудового права являются трудовые отношения, основанные на соглашении между работодателем и работником о личном выполнении работником трудовой функции за плату с момента приобретения ими в полном объеме гражданской дееспособности [1]. Однако, набирающая в последнее время тенденция миграционных процессов, вызванная неблагоприятной экономической обстановкой, мас-

совой безработицей, гражданскими войнами оказывает как позитивное, так и негативное воздействие на трудовой рынок России, что свидетельствует о необходимости дальнейшей правовой регламентации трудовых отношений, обусловленных иностранным элементом [2].

Субъектом трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, выступает российский или иностранный гражданин или лицо без гражданства с одной стороны и отечественный или иностранный работодатель с другой стороны. Однако в теории и правоприменительной практике [3] до сих пор отсутствует единое толкование норм в отношении иностранного работника.

При обращении к международным актам и отечественному законодательству видны существенные различия в толковании понятия «иностранный работник». Так, ст. 2 Международной конвенции о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей 1990 г. [4] определяет лицо, которое осуществляет трудовую деятельность в государстве, в котором он не является гражданином, как трудящегося мигранта.

В Договоре о Евразийском экономическом союзе [5] данное понятие толкуется как «трудящийся государства - члена». Трудящийся государства - члена является лицом, которое законно находится и осуществляет на законном основании на территории государства трудовую деятельность. При этом данное лицо не является гражданином государства и не проживает в нем на постоянной основе.

В отечественном трудовом законодательстве отсутствует единство понятия «иностранный работник». Так, статус иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность, обозначается как «иностранный работник» [6], «иностранная рабочая сила» [7], «трудящийся мигрант» [8], однако их значение и различия закон не раскрывает.

Безусловно, механизмы перекатегоризации происходят через переосмысление главной категории профессиональной категории процессов [9].

Для единообразного понимания в теории и в правоприменительной практике[10] регулирования трудовых прав иностранных работников

необходима разработка единого понятийного аппарата, направленного на унификацию данных терминов.

При обращении к содержанию закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ» [11] в части регулирования трудовой деятельности иностранного гражданина можно обнаружить неясность в формулировках. При этом в трудовом и гражданском законодательстве отсутствуют специальные норы, которые регулировали бы специфику возмездной деятельности иностранного гражданина.

Таким образом, для предотвращения противоречивости в толковании понятий, обозначающих осуществление трудовой деятельности иностранным работником, необходимо провести их унификацию либо закрепить в трудовом законодательстве общие начала, признаки и сущность осуществления трудовой деятельности иностранным работником. Следует указать, что данные положения будут применяться ко всем трудовым отношениям с иностранными работниками, если иное не будет установлено трудовым кодексом или иными правовыми актами.

Также следует разработать единое понятие «трудящийся-мигрант» для дальнейшего его включения в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Легальное закрепление данного понятия обусловлена, прежде всего те, что в международных соглашениях и актах, в которых участвует Российская Федерация используется дефиниция «трудящийся-мигрант».

Данное определение отлично от термина «иностранный работник», закрепленное в отечественном законодательстве. Понятие «Трудящийся-мигрант» также целесообразно использовать для идентификации указанной группы лиц при заключении международных договоров в рамках Союза Независимых Государств, Международной Организации Труда и Евразийского экономического союза.

Согласно ст. 327. 1 ТК РФ на трудовые отношения между иностранным работником (лицом без гражданства) и работодателем распространяются правила, которые установлены трудовым законодательством, за исключением случаев, в которых трудовые отношения с ино-

странными работниками (лицами без гражданства), регулируются иностранным правом. При этом особенности регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства регулируются главой 50.1 ТК РФ.

Возможность применения коллизионного регулирования трудового договора в теории международного частного права традиционно решается с учетом объединяющих принципов частноправового регулирования. Как отмечает М. М. Богуславский, к трудовым отношениям применимы общие положения и понятия международного частного права [12]. Трудовому праву свойственно публично-правовое начало, которое ограничивает действие коллизионных норм страны суда, иными словами - применение положений иностранного закона [13].

В качестве так называемых универсальных коллизионных принципов признаются закон автономии воли и закон места работы. Коллизионное предписание принципа места работы наделено группой позитивных характеристик. Именно это определяет выбор в международных контрактах и национальном законодательстве данного правила.

Так, во-первых, именно в месте осуществления своей трудовой функции работник интегрируется в коллектив. Обращение же к норме права, регулирующей место работы, позволяет создать последовательную, целостную систему правового регулирования, с учетом действий императивных норм об охране труда, а также создать равноправные условия труда для всех работников данной организации.

Во-вторых, место работы позволяет определить пределы действия локальных трудовых актов.

В-третьих, место работы выступает также местом заключения коллективного договора, участия в управлении организацией работников.

В-четвертых, место работы является местом судебного разбирательства индивидуальных и коллективных трудовых споров [14] .

Таким образом, в случае возникновения трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, их правовое регулирование будет осуществляться российским трудовым правом. Данное положение применимо не только к иностранным гражданам, осуществляющим трудовую

деятельность у российских работодателей, но и к российским работникам, работающим у иностранных работодателей.

Вышеизложенные положения являются основанием того, что в юридической литературе существует позиция, в соответствии с которой отрицательно рассматривается возможность применения принципа автономии воли к трудовым отношениям. Но, при этом имеются и определенные исключения из данной позиции.

Так, согласно абз. 1 ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации.

Абз. 2 данной статьи конкретизирует: «если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора». Ярким примером служит положения ст. 44 Договора между Российской Федерацией и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам [16].

Согласно п. 1 данной статьи стороны трудового договора имеют право самостоятельно выбирать законодательство, регулирующее трудовые отношения между ними. П. 2 ст. 44 закрепляет: «если законодательство не выбрано, то возникновение, изменение или расторжение трудового договора и вытекающие из него претензии регулируются законодательством Договаривающейся Стороны, на территории которой выполняется, выполнялась или должна была выполняться работа.

Если работник выполняет работу на территории одной Договаривающейся Стороны на основании трудового договора с предприятием, находящимся на территории другой Договаривающейся Стороны, возникновение, изменение, прекращение (расторжение) трудового договора и вытекающие из него претензии регулируются законодательством этой Договаривающейся Стороны.

Однако в ряде международных договоров [17] указываются формулировки, которые допускают применение «заемного труда», т. е. труда, осуществляемого работником по распоряжению работодателя в интересах, под контролем и управлением юридического или физического лица, которое не является работодателем данного работника. Данные положения являются недопустимыми для отечественной правовой системы, прямо запрещающей заемный труд. Целесообразно избегать подобную формулировку в международных актах, поскольку соглашения выступают частью правовой системы РФ, и, исходя из общих конституционных начал ч. 4. ст. 15 Конституции РФ они будут применяться, несмотря на противоречия национального законодательства.

На наш взгляд, следует сформировать коллизионный принцип автономии воли трудовых отношений, обусловленных иностранным элементом, ограничив данный принцип пределами запрета ухудшения положения работника по сравнению с императивными нормами страны, с которыми трудовой договор связан. Данное формулирование и дальнейшее его применение на практике будет отражать современные реалии экономического развития России.

Список литературы

1. Баринов, О. В. Условия и основания возникновения трудовых правоотношений / О. В. Баринов // Правоведение. — 1979. — № 2.

2. Масленникова Л. В., Усенко А. С. Порядок предоставления жилья для беженцев и вынужденных переселенцев // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2016. № 118. С. 397-411.

3. Определение Верховного Суда РФ от 16.05.2016 № 5-КГ16-31 // СПС «Консультант плюс» [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB002;n=464234#08297974892020266

4. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т.1. М., 1996. С. 492.

5. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. [Электронный ресурс] //Режим доступа: https://docs.eaeunion.org

6. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

7. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. № 17. Ст. 1915.

8. Об утверждении Концепции внешней политики Российской Федерации: Указ Президента РФ от 30.11.2016 № 640 // Собрание законодательства Российской Федерации..2016. № 49. Ст. 6886; Об обеспечении межнационального согласия: Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 602 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2012. № 19. Ст. 2339.

9. Непшекуева Т. С., Губиева С. Ю. Антиконцепт green economy как результат процесса перекатегоризации // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2015. № 110. С. 1006-1013.

10. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 09.08.2018 № Ф05-12381/2018 по делу № А40-234108/2017 // СПС «Консультант плюс» [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=184103546500166504951896491 17&cacheid=387FCB1FFED35CF80FA4CBD101F582DB&mode=splus&base=AMS&n=299935&rnd=DBED26C3B9B33689CCF4C01A0A3389A3#024409410598882664

11. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 30. Ст. 3032.

12. Богуславский, М. М. Международное частное право / М. М. Богуславский /. М., 2004. С. 465.

13. Лушникова, М. В. Коллизионное правовое регулирование международных трудовых отношений: теоретические проблемы и современная практика / М. В. Лушникова // Закон. 2011. № 10. С. 68, 69.

14. Довгерт, А. С. Правовое регулирование международных трудовых отношений / А С. Довгерт /. Киев, 1992. С. 54, 55.

15. Андрианова, М. А. Соотношение и взаимодействие международного частного и трудового права России в вопросах регулирования трудовых отношений с участием иностранцев. Международное частное трудовое право / М. А. Андрианова // Государство и право. 2002. № 9. С. 66.

16. Договор между Российской Федерацией и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам (подписан в г. Варшаве 16.09.1996) // Собрание законодательства Российской Федерации. 18.02.2002. № 7. Ст. 634.

17. 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) // Собрание законодательства Российской Федерации. 10 апреля 2006 г. № 15. Ст. 1576.

References

1. Barinov, O. V. Условия и основания возникновения трудовых прав О. V. шений / O. B. Barinov // Jurisprudence. — 1979. — No 2.

2. Maslennikova L. V., Usenko A. S. The order of providing an accommodation for refugee and internally displaced persons // Polymathic web electronic journal of Kuban state agrarian university. 2016. No 118. P. 397-411.

3. Decision of the Supreme Court of Russian Federation dated 16.05.2016 No 5-KG16-31 // «Consultant-Plus» law reference system [Electronic resource] // Access mode:http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB002;n=464234 #08297974892020266.

4. The International Convention for the protection of rights of all migrant workers and members of their families dated 18 December 1990 // International public law. The collection of documents. T.1. M., 1996. P. 492.

5. The agreement onEurasian Economic Union dated 29 May 2014 [Electronic resource] // Access mode: https://docs.eaeunion.org

6. The Labour Code of Russian Federation: Federal law dated 30 December 2001 federal act No 197 // The collection of legislation of Russian Federation. 2002. No 1 (part 1). Article 3.

7. On unemployment of citizens in Russian Federation: Law of Russian Federation dated 19.04.1991 No 1032-1 // The collection of legislation of Russian Federation. No 17. Article 1915.

8. About the implementation of the foreign policy concepts of RussianFederation: A Presidential Decree in Russian Federation dated 30.11.2016 No 640 // The collection of legislation of Russian Federation.2016. № 49. Article 6886; On the ensuring the international harmony: A Presidential Decree in Russian Federation dated 07.05.2012 No 602 // The collection of legislation of Russian Federation. 2012. No 19. Article 2339.

9. Nepshekuyeva T. S., Gubiyeva S. Yu. Anti-concept green economy as a result of recategorization process // Polymathic web electronic journal of Kuban state agrarian university. 2015. No 110. p. 1006-1013.

10. The Judgement of the Court of Arbitration of Moscow region dated 09.08.2018 No F05-12381/2018 on the case № A40-234108/2017 // «Consultant-Plus» law reference system [Electronic resource] // Access mode:http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.

cgi?req=doc&ts=184103546500166504951896491 17&cacheid=
387FCB1FFED35CF80FA4CBD101F582DB&mode=splus&base=AMS&n=299935&
rnd=DBED26C3B9B33689CCF4C01A0A3389A3#024409410598882664

11. On the Juridical Status of foreigners in Rassian Federation: Federal law dated 25.07.2002 federal act No 115 // The collection of legislation of Russian Federation. 2002. No 30. Article 3032.

12. Boguslavskiy M. M. International private law / M. M. Boguslavskiy /. M., 2004. P. 465.

13. Lushnikova M. V. The interstate legal regulation of international labour relations: theoretical problems and modern practice / M. V. Lushnikova // Zakon 2011. No 10. P. 68, 69.

14. Dovgert A. S. The legal regulation of international labour relations/ A. S. Dovgert /. Kiev, 1992. P. 54, 55.

15. Andrianova M. A. The ratioand collaboration of international private and public law in Russia on the regulating of labour relations with the participance of foreigners. International private labour law / M. A. Andrianova // Government and law. 2002. No 9. P. 66.

16. The agreement between Russian Federation and Republic of Poland. On the legal help and relations in civil and criminal matters (signed in Warsawon 16.09.1996) // The collection of legislation of Russian Federation. 18.02.2002. No 7. Article 634.

17. An agreement between the Government of the Russian Federation and the Government of the Republic of Tajikistanon the employment and protection of rights of the citizens of Russian Federation in the Republic of Tajikistan and the citizens of the Republic of Tajikistan in Russian Federation (concluded in Dushanbe on 16.10.2004) // The collection of legislation of Russian Federation. 10 April 2006. No 15. Article 1576.