УДК/UDC 341.96

Особенности трудовых отношений между работниками и работодателями в международном частном праве

Иванова София Михайловна
студентка юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
e-mail: aminat141098@gmail.com

Аннотация

В статье анализируются положения, регулирующие порядок заключения трудовых договоров между работниками и работодателями иностранных государств, а также нормативно-правовое регулирование трудовых отношений. Исследуются особенности регулирования международных трудовых отношений в советский и постсоветский периоды. Производится анализ обширной нормативно-правовой базы, регулирующей данные отношения, а именно действующих международных конвенций и рекомендаций, сравниваются нормы международного и национального трудового права. В том числе рассматривается вопрос о порядке разрешения трудовых споров с мигрантами при возникновении разногласий в указанной категории правоотношений. Автор также формулирует наиболее актуальные проблемы и сложности, возникающие в процессе глобализации и развития международного трудового права.

Ключевые слова: трудовой договор, миграция, частное право, международное право, закон.

Features of labor relations between employees and employers in private international law

Ivanova Sophia Michailovna
student of the faculty of law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
e-mail: aminat141098@gmail.com

Abstract

The article analyzes the provisions governing the procedure for concluding labor contracts between workers and employers of foreign countries, as well as the regulatory legal regulation of labor relations. An analysis of the peculiarities of regulation of international labor relations in the Soviet and post-Soviet periods is also carried out. As part of the research, an analysis is made of the extensive regulatory framework governing the relations under consideration, namely, existing international conventions and recommendations. A comparative analysis of international and national labor law. Among other things, the author considers a particularly urgent issue today on the procedure for resolving labor disputes with migrants in case of disagreement in this category of legal relations. The article also presents the most pressing problems and difficulties arising in the process of globalization and the development of international labor law.

Key words: labor contract, migration, private law, international law, law.

В современных условиях развития трудовых отношений решающую роль играет процесс производственной креации. При развитии производственных процессов отношения работодателей и работников развиваются параллельно с развитием производства в том или ином субъекте или государстве в целом, следовательно, чем интенсивнее производство, тем более быстро развивается миграция в этом регионе.

Результатом быстрого роста миграции является:

— развитие трудовых отношений как одной из социально–политических ячеек международного частного права;
— появление в составе агломерации увеличенного числа иностранных граждан;
— вступление иностранных граждан в трудовые отношения с работодателями иностранного государства.

Что касается развития трудовых отношений с иностранными гражданами в Российской Федерации, то мы считаем, что ввиду увеличения числа иностранных граждан на территории Российской Федерации необходимо придавать этому факту большее значение в целях не только развития международных трудовых отношений между работодателями и

работниками, но также и экономического роста того государства, на территории которого заключаются такие договоры. Так, за январь–ноябрь 2019 года в Российской Федерации было оформлено 282 тысячи разрешений на временное проживание (-11,5%) и 198 тысяч видов на жительство иностранным гражданам и лицам без гражданства (+5,5%) [1].

Ранее граждане Советского Союза не имели возможность работать в иностранных государствах так же, как и иностранные граждане работать на территории СССР из-за существования «железного занавеса». В период распада Союза возможность иностранцам работать на территории СССР и, соответственно, гражданам СССР работать на территории иностранного государства появилась с принятием «Основ законодательства Союза ССР и республик о занятости населения» в 1991 году [2]. Так, в соответствии с указанным нормативным правовым актом гражданам Советского Союза разрешалось осуществлять профессиональную деятельность в период временного пребывания на территории иностранного государства. Помимо этого, в статье 10 «Основ законодательства Союза ССР и республик о занятости населения» 1991 года закреплялось, что на территории иностранного государства граждане Советского Союза вправе осуществлять поиск работы самостоятельно в целях дальнейшего трудоустройства.

Право осуществления профессиональной трудовой деятельности на территории иностранного государства также было предусмотрено Федеральным законом от 15.08.1996 «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» [3]. Новшеством указанного нормативного правового акта по сравнению с «Основами законодательства Союза ССР и республик о занятости населения» 1991 года являлось появление в ФЗ от 15.08.1996 положения об ограничениях в выезде за границу гражданам Российской Федерации в случаях, предусмотренных на тот момент действующим законодательством.

Однако, естественно, необходимо помнить, что порядок въезда и выезда за пределы государства регулируется законодательством того государства, на территории которого происходит въезд или выезд. Так,

например, в современный период развития международных трудовых отношений достаточно консервативный подход, на наш взгляд, у законодательства Франции, Великобритании, США и других европейских стран. При выезде за пределы указанных государств в целях осуществления профессиональной трудовой деятельности на территории иных иностранных государств гражданам этих стран необходимо доказать наличие выданного компетентными органами разрешения на работу на территории иностранного государства, что, с нашей точки зрения, является бюрократичным и тормозящим развитие современных трудовых отношений в свете международного частного права [4].

Особенностью трудовых отношений, входящих в состав международного частного права, является то, что трудовое законодательство регулируется публично-правовыми предписаниями, носящими характер обязательных, а также являющихся по сравнению с законодательством отдельного иностранного государства более гуманными, чем условия, которые установлены трудовым законодательством отдельного государства, в частности трудовым и коллективным договором [5].

К сожалению, на практике часто в сфере трудовых отношений между работником иностранного государства и работодателями возникают некоторые сложности, такие как [6]:

— угроза высылки иммигранта;
— сложность выполнения своих профессиональных трудовых обязанностей в иностранном государстве из-за существования так называемого языкового барьера;
— отсутствия знаний, связанных с особенностями выполнения своих профессиональных обязанностей по трудовому договору на территории иностранного государства;
— более длинная продолжительность рабочей недели по сравнению с рабочим графиком в своем государстве;
— непредоставление отпуска и др.

Вышеуказанные сложности при осуществлении трудовых обязанностей на территории иностранного государства разрешаются путем за-

ключения различных международных соглашений между государствами, основанных на Конвенциях Международной организации труда. Так, в целях усовершенствования трудовых отношений и унификации международного частного права в целом Международной организацией труда было разработано более 140 конвенций и рекомендаций.

Так, Международной организацией труда была принята рекомендация №86, предусматривающая типовую форму заключения контрактов (трудовых договоров) между работниками и работодателями. Такие типовые формы в соответствии с указанной рекомендацией должны утверждаться двусторонними соглашениями между иностранными государствами. В соответствии с Рекомендацией МОТ № 86 трудовой договор, утверждаемый двусторонним соглашением, должен включать следующие положения [7]:

- фамилию, имя дату и место рождения работника, заключающего трудовой договор;
- семейное положение, а также принадлежность гражданина к тому или иному иностранному государству;
- государство, куда направляется работник осуществлять профессиональную трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором;
- права и обязанности, а также характер выполнения работы;
- место исполнения профессиональных трудовых обязанностей;
- заработная плата в нормальных условиях (дневное время) и отдельно порядок расчетов при выполнении профессиональных трудовых обязанностей сверхурочно и в ночные часы;
- срок действия трудового договора;
- условия заключения, расторжения и пролонгации контракта;
- условия, необходимые для въезда на территорию иностранного государства, где работник должен будет осуществлять свои трудовые функции, возложенные контрактом;

— порядок возмещения проездных издержек иностранному гражданину (мигранту), а также материальная и иная помощь членам его семьи;
— условия и порядок, при которых мигрант может покинуть территорию иностранного государства (порядок возмещения расходов);
— условия осуществления работником своих трудовых функций, а также жизнеобеспечения;
— порядок разрешения споров, возникающих между работником и работодателем.

В соответствии с вышеуказанной рекомендацией трудовой договор должен быть составлен в четырех экземплярах, два экземпляра составляется на языке мигранта и два- на языке страны пребывания работника (страны места нахождения работодателя).

Помимо Международной организации труда совершенствование международных трудовых отношений предусматривается в многосторонних международных соглашениях между государствами. Так, например, согласно Брюссельской конвенции о подсудности и исполнении судебных решений 1968 года работник и работодатель самостоятельно в трудовом договоре могут разрешить вопрос, на территории какого государства и в каком суде может быть разрешен сложившийся спор [8].

В международном трудовом частном праве при отсутствии соглашения между государствами или отсутствии в трудовом договоре между работником и работодателем условия о разрешении возникающих споров (на территории какого государства и в каком суде) применяется принцип «закон места работы». Под этим принципом подразумевается, что при отсутствии договоренности между сторонами спор разрешается на территории того государства, где непосредственно заключен трудовой договор (контракт). Отметим, что известный ученый в области трудового права А. Г. Вишневский считает, что «закон места работы» по-другому можно называть «закон места пребывания мигранта» ввиду того, что спор так или иначе будет разрешен, при отсутствии соглашений, на территории

государства, где заключен договор, а на практике основная часть трудовых договоров с иностранными работниками заключается на территории иностранного государства, где приезжий работник считается мигрантом [9].

В ТК РФ включена и глава об особенностях регулирования труда лиц, направленных на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ (гл. 53) [10]. Большая часть положений этой главы носит характер скорее специальных норм трудового права.

Круг вопросов, которые решает международное частное трудовое право, обширен и отличается разнообразием охватываемых отношений. Среди них - отношения российских граждан и иностранных работодателей (нанимателей) за границей и в России, работа российских граждан в международных организациях, работа иностранных граждан в Российской Федерации, включая российские организации с иностранным участием, и др.

Основополагающим нормативным правовым актом, регулирующим в том числе и трудовые отношения между работниками и работодателями, является Всеобщая декларация прав человека 1948 года, а также Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года [11]. Основной международной организацией, которая разрабатывает конвенции и рекомендации в сфере охраны труда, а также конвенции и рекомендации по порядку заключения международных трудовых договоров является специализированный орган Организации Объединенных Наций - Международная организация труда (МОТ). Международная организация труда - специализированный международный орган, призванный защищать права и свободы работников и работодателей как сторон трудовых отношений, а также контролировать соблюдение участниками ООН международных норм в сфере труда.

Исходя из вышеизложенного, в целях разрешения указанных в данной статье проблем при заключении трудовых договоров между работ-

никами и работодателями в рамках трудового международного частного права считаем необходимым закрепить в трудовом законодательстве норму о возможности применения законодательства в сфере международного частного права к трудовым отношениям по аналогии. Речь идет о закреплении возможности регулирования нормами международного частного права трудовых отношений, осложненных иностранным элементом [12].

На наш взгляд, закрепление в трудовом законодательстве принципа применения закона и права по аналогии применительно к трудовым отношениям должно выражаться посредством соблюдения двух принципов:

— принципа оговорки о публичном порядке [13];

— принципа сверхимперативных норм.

Таким образом, посредством внесения изменений в трудовое законодательство, а именно закрепления в нем института аналогии закона и права, вышеуказанные пробелы должны быть восполнены.

Список литературы

1. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - ноябрь 2019 года// Официальный портал МВД РФ. URL:https://xn–b1aew.xn–p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/16179446.

2. Основы законодательства Союза ССР и республик о занятости населения (приняты ВС СССР 15.01.1991 № 1905-1) // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР от 30 января 1991 г. №5. Ст.111 (утратил силу).

3. О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию: Федеральный закон от 15.08.1996 № 114-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 19 августа 1996 г. № 34. Ст. 4029.

4. Андрианова М. А. Аспект трудовых отношений в международном частном праве. О некоторых вопросах коллизионного метода регулирования трудовых отношений с участием иностранцев // Актуальные проблемы международного частного и гражданского права: Сб. статей / Под ред. С. Н. Лебедева. М. 2006. С. 7-2416.

5. Абдуллин А. И. Становление и развитие науки международного частного права в России: проблема понимания природы международного частного права в

трудах российских правоведов XIX в // Журнал международного частного права. 1996. № 3 (13).С. 13-20.

6. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 г.) // Российская газета от 10 декабря 1998 года.

7. Рекомендация № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (Вместе с «Типовым договором о временной и постоянной миграции трудящихся, включая миграцию беженцев и перемещенных лиц») (Принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник «Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1919–1956». Т. 1. Женева, МБТ, 1999 год.

8. Брюссельская конвенция по вопросам юрисдикции и принудительного исполнения судебных решений в отношении гражданских и коммерческих споров (Извлечение) (Заключена в г. Брюсселе 27.09.1968) // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ (Специальное приложение №3, март 1999г.). С. 196.

9. Вишневский А. Г. Население России 2013: двадцать первый ежегодный демографический доклад. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. С. 296–297.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. I). Ст. 3.

11. Международный пакт о гражданских и политических правах (Нью-Йорк, 16 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР, 1976 г. № 17. Ст. 291.

12. Кудрявцева Л. В., Колесникова В. А., Базалей А. А. К вопросу о понятии трудовых отношений, осложненных иностранным элементом // Социально-политические науки. 2018. №2. С. 148–151.

13. Кудрявцева Л. В. Проблемы реализации прав иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2010. № 7 (83). С. 109-.

References

1. Summary of key performance indicators on the migration situation in the Russian Federation for January - November 2019 // Official portal of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. URL: https: //xn–b1aew.xn–p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/16179446 (accessed: 12/10/2019).

2. The basics of the legislation of the Union of Soviet Socialist Republics and Republics on employment (adopted by the Supreme Soviet of the USSR on January 15, 1991 No. 1905-1) // Vedomosti of the Congress of People's Deputies of the USSR and the Supreme Soviet of the USSR of January 30, 1991 No. 5. Art. 111 (lost force).

3. On the procedure for leaving the Russian Federation and entering the Russian Federation: Federal Law of August 15, 1996 No. 114-ФЗ // Collection of Legislation of the Russian Federation of August 19, 1996 No. 34. Art. 4029.

4. Andrianova M. A. The aspect of labor relations in private international law. On some issues of the conflict method of regulating labor relations with the participation of foreigners // Actual problems of international private and civil law: Sat. Articles / Ed. S. N. Lebedev. M. 2006.S. 7-2416.

5. Abdullin A. I. The formation and development of the science of private international law in Russia: the problem of understanding the nature of private international law in the works of Russian jurists of the XIX century // Journal of Private International Law. 1996. No. 3 (13). 13-20.

6. The Universal Declaration of Human Rights (adopted at the third session of the UN General Assembly by resolution 217 A (III) of December 10, 1948) // Russian newspaper of December 10, 1998.

7. Recommendation No. 86 of the International Labor Organization "On Migrant Workers (revised in 1949)" (Together with the "Model Agreement on Temporary and Permanent Migration of Workers, including the Migration of Refugees and Displaced Persons") (Adopted in the city of Geneva on 07/01/1949 at the 32nd session of the ILO General Conference) // Collection of "Conventions and Recommendations Adopted by the International Labor Conference 1919–1956". T. 1. Geneva, Office, 1999.

8. The Brussels Convention on Jurisdiction and the Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Disputes (Extract) (Concluded in Brussels on September 27, 1968) // Bulletin of the Supreme Arbitration Court of the Russian Federation (Special Supplement No. 3, March 1999). S. 196.

9. Vishnevsky A. G. Population of Russia 2013: 21st annual demographic report. M .: Publishing. House of the Higher School of Economics, 2015. S. 296–297.

10. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law of 30.12.2001 No. 197-FZ // Meeting of the legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1 (part I). Ct 3.

11. International Covenant on Civil and Political Rights (New York, December 16, 1966) // Vedomosti of the Supreme Soviet of the USSR, 1976. No. 17. Art. 291.

12. Kudryavtseva L. V., Kolesnikova V. A., Bazaley A. A. To the question of the concept of labor relations complicated by a foreign element // Socio-political sciences. 2018. No2. S. 148-151.

13. Kudryavtseva L. V. Problems of the realization of the rights of foreign citizens and stateless persons in the Russian Federation // Scientific notes of the Russian State Social University. 2010. No. 7 (83). S. 109-114.