

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИИ

*Рассматривается проблематика применения норм международного права в процессах законодательного регулирования трудовой деятельности с учетом миграционных тенденций, а также предложены пути рационального и эффективного проведения политики занятости и регулирования труда внешних мигрантов.*

**Ключевые слова:**

*международная трудовая миграция, международные правовые нормы, правовой статус иностранного работника.*

Чем объясняется обостренный интерес к проблеме международных правовых норм в области труда? Отчасти тем, что несмотря на существенный прогресс в деле улучшения условий труда во всем мире по-прежнему имеют место плохие и морально неприемлемые условия труда, особенно в странах с низкими доходами. Главное заключается в том, что международно-правовые нормы следует оценивать с учетом изменений в мире.

На сегодняшний день ситуация в большинстве областей человеческой жизнедеятельности позволяет смело утверждать об огромной роли интеграционных процессов в эволюции мирового общества, затрагивающих взаимосвязанные и взаимозависимые общечеловеческие права и интересы. Глобальные экологические, экономические, социальные и иные проблемы современного мира, очевидно, не могут быть разрешены лишь на национальном уровне.

Они требуют активных совместных скоординированных действий всего цивилизованного человечества, по некоторым вопросам – как минимум региона. В связи с этим, несомненно, возрастает роль международного права в решении, в частности, таких вопросов, как правовое регулирование внешней трудовой миграцией, управление миграционными потоками работников, регламентация правового статуса трудящегося-мигранта.

Неэффективность господствующей сегодня модели международной миграции выражается в огромном размахе нелегальной миграции, которая является имманентной чертой современного миграционного режима [6, с. 20].

Есть мнение, что роль международного права ограничивается регулированием прежде всего трансграничных перемеще-

ний как таковых, причем не вообще мигрантов, а в их качестве рабочей силы как источника трудовых услуг; конкретно – в выработке международно-правового, конвенционного допуска мигрантов и обеспечения режима предоставления ими трудовых услуг (национальный режим и т.д.)

С течением времени получила распространение концепция прав экономического и социального гражданства, а вместе с ней увеличилось число граждан, на которых распространяются нормы в области труда. И хотя остаются люди, которые находятся вне действия этих норм, стандарты труда поднялись на более высокий уровень. Кроме того, в России теперь нельзя сторониться того, что происходит за рубежом, ведь страна активно интегрируется в мировое сообщество.

На основании подробного изучения международно-правового регулирования труда работников-мигрантов перспективной видится, несомненно, ратификация актов международных организаций, потому что, во-первых, искомая проблема нашла достаточно подробное отражение в документах, разработанных и действующих в рамках ООН, Европейского союза, Международной Организацией Труда, а во-вторых, законодательство международного уровня является наиболее проработанным, отвечает более жестким требованиям, чем национальное [1, с. 186].

Любой научный анализ начинается с вопроса об определении понятий, четкое представление о которых необходимо для дальнейшего разрешения избранной проблемы. Так, целесообразно понять сущность международных двусторонних договоров и соглашений по вопросам труда и в данном случае проследить основные их особенности на примере заключения таких на региональном уровне.

Согласно действующему законодательству Россией могут заключаться три вида международных договоров: межгосударственные, межправительственные и договоры межведомственного характера. Детальное изучение существующих в конкретной области правового регулирования источников международного и национального права порождает дискуссию о приоритете всех трех указанных видов международных договоров над федеральными законами.

С учетом того, что Конституция РФ вообще весьма противоречиво с научной точки зрения регулирует правовые вопросы, связанные с соотношением международного и внутригосударственного права (с одной стороны, Конституция в ч. 2 ст. 4 установила: «Конституция Российской Федерации и Федеральные законы имеют верховенство на всей территории Российской Федерации», с другой стороны, ч. 4 ст. 15 Конституции РФ провозгласила приоритет международных договоров Российской Федерации над законами), она однозначно признает общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ частью правовой системы России, а также преимущество международных договоров РФ перед внутренними законами.

При этом остается открытым интересный и важный вопрос о том, что именно есть международный договор, обладающий высшей юридической силой, чем закон государства. Большинство специалистов в области международного права, исходя из универсального общепризнанного принципа международного права – обязательного исполнения международных обязательств, ответили утвердительно на вопрос включения всех видов международных договоров (по критерию уровня, в рамках которого заключен договор) в категорию приоритетных над национальным законодательством.

Научные изыскания в области юридической силы различных типов международных договоров порождают интересные выводы. В частности, некоторые ученые отмечают тот факт, что нередко в дипломатической практике участником договора именуют правительство. Но правительство, лишь представляет государство, а само международной правосубъектностью не обладает.

Соответственно, можно заключить, что правительство лишь реализует свои полномочия на заключение международных договоров от имени Российской Федерации, но не создает правовых последствий

для себя как субъекта международного права. Полагая, что сторонами в договоре являются субъекты международного права, обладающие договорной правосубъектностью, надо сказать, что вопрос о правосубъектности в международном праве чрезвычайно дискуссионный, однако во избежание углубления в него в нашем случае представляется рациональным ограничиться лишь констатацией правового регламентирования вопроса, не вдаваясь глубоко в теоретический аспект [8, с. 26].

Национальное законодательство позиционирует правительство как представителя государства в международных отношениях, из чего следует несостоятельность последнего в качестве самостоятельной стороны в международном договоре. Так, Конституция Российской Федерации в ст. 114 предписывает Правительству РФ функции реализации внешней политики государства, а Федеральный конституционный закон «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 № 2-ФКЗ говорит о том, что названный государственный орган в пределах своих полномочий заключает международные договоры Российской Федерации, обеспечивает выполнение обязательств Российской Федерации по международным договорам, а также наблюдает за выполнением другими участниками указанных договоров их обязательств.

Таким образом, напрашивается вывод об отсутствии субъектной самостоятельности Правительства РФ в вопросах заключения, прекращения, приостановления международных договоров, и речь в данном случае идет о представлении интересов государства на международной арене, обладании полномочиями по вышеперечисленным действиям, в силу занимаемого положения (*ex officio*) - если мы говорим о должностных лицах, в частности, главе правительства, то есть о действиях от имени и в интересах Российской Федерации.

Недавно предприняты всем известные попытки российского законодателя улучшить ситуацию на внутреннем рынке труда мигрантов. С 15 января 2007 года в России начало действовать новое миграционное законодательство. Именно с этого дня вступили в силу Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ» от 18.07.2006 № 109-ФЗ и поправки к Федеральному закону «О правовом положении иностранных граждан РФ» от 25.07.2002 № 115-ФЗ. Данный факт вызвал острый резонанс в рядах ученых, политиков, всего общества в целом. Однако оценка новов-

ведений не входит в предмет настоящего исследования. На данном этапе интересно проанализировать именно соглашения, регламентирующие вопросы трудовой миграции в рамках Союза Независимых Государств (СНГ).

В СНГ действует Соглашение о сотрудничестве в области миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов. Соглашение вступило в силу для России с 01.09.1995., также соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.) и пр.

Анализируя двусторонние соглашения России с другими странами (СНГ и не только), необходимо отметить общность их содержания. Они носят рамочный характер и часто используют такие структуры, как отнесение регулирования отдельных вопросов к другим соглашениям, заключаемым на этом же уровне или более низком. Вообще заключаются обозначенные соглашения исходя из традиций добрососедства и взаимного сотрудничества между народами договаривающихся государств, стремясь к укреплению, расширению и совершенствованию сотрудничества обеих стран по созданию условий для высокопроизводительного труда, наиболее полной и продуктивной занятости населения. Затем обозначаются органы, ответственные за реализацию заключенного соглашения в стране-участнике соглашения.

В Российской Федерации это может быть Министерство труда и социального развития или Федеральная миграционная служба. Помимо этого может создаваться специальная комиссия или рабочая группа по исполнению соглашения, решению текущих вопросов по нему и дальнейшему развитию сотрудничества договаривающихся государств. Например, Россия и Испания договорились о том, что «для определения ежегодной программы деятельности, а также для контроля за ходом и развитием осуществляемых мероприятий создается Смешанная рабочая группа, которая будет собираться поочередно в Российской Федерации и Королевстве Испания не реже одного раза в два года. В случае необходимости Министерство труда Российской Федерации и Министерство труда и социального обеспечения Испании могут непосредственно утверждать и согласовывать конкретные проекты» [2, с. 6].

Вопросы въезда в страну трудоустройства и выезда из нее традиционно решаются на основе законодательства этой страны. Относительно статуса иностранного

работника в государстве, принимающем трудящегося, обычно действует национальный режим. Трудовой стаж, включая стаж, исчисляемый в льготном порядке, и стаж работы по специальности, приобретенный в связи с трудовой деятельностью на территориях обеих сторон Соглашения, взаимно признается оговаривающимися государствами. Исчисление стажа производится по законодательству той страны, на территории которой осуществлялась трудовая деятельность.

Вопросы о предоставлении гарантий и компенсаций также решаются практически единообразно во всех действующих двусторонних соглашениях Российской Федерации по вопросам труда. Так, если трудовой договор расторгнут в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников, уполномоченный орган государства трудоустройства обязан предоставить работнику, насколько это возможно, другую равноценную работу на срок действия ранее заключенного трудового договора. В случае невозможности трудоустройства на работника распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством государства трудоустройства для высвобождаемых по указанным основаниям работников.

Помимо этого, в соглашениях отдельно отмечено, что обязательное медицинское страхование работников, а также возмещение вреда, причиненного работнику в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, возникшего при исполнении им своих трудовых обязанностей или в прямой связи с ними, осуществляются работодателем в соответствии с законодательством принимающего государства. В том числе оговорен порядок возмещения работнику вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Документы, выданные работнику страны – участницы соглашения на территории одного государства по установленной форме, или их копии, заверенные в установленном порядке, по общему правилу рассматриваемых соглашений признаются на территории другого государства без легализации. Однако при таком количестве общих черт можно отметить и особенности отдельных соглашений.

В основном это касается вопросов социального и пенсионного обеспечения. В этом аспекте возможно два варианта регулирования: либо отсылка к соглашениям,

140 конкретно оговаривающим указанные вопросы, либо освещение ряда моментов в самом документе следующим образом: социальная защита работников, работающих на территории страны трудоустройства, и членов их семей осуществляется на основании законодательства этой страны.

При этом под социальной защитой понимаются все виды пособий и выплат, которые предоставляются гражданам в случае болезни, беременности, родов и в других случаях.

Таким образом, вопросы предоставления и выплаты пенсий чаще всего оформлены отдельным соглашением.

Подводя итоги, можно заметить, что достаточно большое количество вопросов

труда и социального обеспечения предполагает свое регулирование международными договорами и двусторонними соглашениями государств.

Практическое применение этих форм регламентации международных трудовых отношений дает возможность утверждать их состоятельность, однако не умаляет необходимости и важности четкого разграничения на национальном уровне компетенции государственных органов по заключению указанных соглашений и договоров и реализации положений последних в целях рационального и эффективного проведения политики занятости и регулирования труда работников – внешних мигрантов.

### Список литературы:

- [1] Волох В.А. Изменения в законодательстве в сфере международной трудовой миграции: тенденции и перспективы // Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования: Материалы научно-практической конференции (Москва, 3 ноября 2010 г.). – М., 2011. – С. 186–191.
- [2] Гончаренко Г.С. Международная трудовая миграция в мирохозяйственных процессах // Ученые записки ДЮИ. – 2010, Т. 37. – С. 6–15.
- [3] Данилова З.А. Международная трудовая миграция в приграничном регионе: монография. – Улан-Удэ: Изд-во БНЦ СО РАН, 2011. – 198 с.
- [4] Земскова А.И. Проблема отсутствия в международном праве общего понимания категории «трудовой мигрант» и некоторые вопросы классификации трудовой миграции // Актуальные проблемы миграционной политики в отечественном и международном праве: II Межрегиональная научно-практическая конференция студентов и аспирантов, г. Волгоград, 8 апреля 2010 г. – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2010. – С. 79–84.
- [5] Иванов Д.В. Вынужденная и трудовая миграция населения в международном и национальном праве. – М.: Би, 2010. – 240 с.
- [6] Кривов Я.Ю. Сравнительный анализ классификаций трудовой миграции в международной и российской статистике // Миграционное право. – М.: Юрист, 2012, № 1. – С. 20–24.
- [7] Морозов П.Е. Научно-теоретические аспекты правового регулирования международной трудовой миграции в условиях глобализации // Бизнес в законе. – 2011, № 4. – С. 152–157
- [8] Фирсов И.В. Международная трудовая миграция и ее влияние на обеспечение экономической безопасности Российской Федерации // Миграционное право. – 2012, № 1. – С. 26–32.