МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Костуганова Марьям Берековна

студент, Оренбургский институт (филиал) Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА), РФ, г. Оренбург

Трудовая миграция уже давно перестала быть чем-то новым и чуждым. Миллионы людей сегодня переезжают из одной страны в другую в поисках более высокой заработной платы и лучших условий труда. Обычно миграция происходит из экономически слабых стран в страны с развитой экономикой. В данной ситуации происходит совпадение двух важных факторов: страна, где ранее трудился гражданин не может предложить ему тот уровень заработной платы и тех условий труда, которых он заслуживает, а принимающая страна в силу различных причин (старение населения, сокращение численности граждан трудоспособного возраста, нехватка квалифицированных специалистов) нуждается в таком специалисте и может предложить те условия, на которых гражданин согласится работать.

В период железного занавеса проблема трудовой миграции для нашей страны была не актуальна, но сейчас, когда Российская Федерация активно вовлекается в мировой рынок труда задача изучения проблем трудовой миграции, причем в различных аспектах (социальном, экономическом, юридическом) входит в число приоритетных.

На сегодняшний день в России отсутствует специальный закон, который регулировал бы труд работников-мигрантов, более того в отечественном законодательстве таких терминов как «мигрант», «трудовая миграция» на сегодняшний день не существует. Однако говорить о том, что российское законодательство вообще не регулирует трудовую миграцию нельзя.

Так, важную роль в регулировании трудового миграционного процесса играет ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 02.08.2018 г.), в ст. 2 которого закреплены такие понятия как иностранный работник, т.е. «иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность и трудовая деятельность иностранного гражданина» [1].

Важнейшим событием в регулировании трудовой миграции в РФ стало принятие Федерального закона "О внесении в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации изменений, связанных с особенностями регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства» от 01.12.2014 N 409-ФЗ, которым была введена в действие глава 50.1 ТК, посвященная особенностям регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Однако проблемы в правовом регулировании трудовой миграции все равно остаются. Поэтому мировой опыт, выраженный, прежде всего в нормах и принципах международного права, по данному вопросу, несомненно, может пригодиться нашей стране.

Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью её правовой системы» [2], причём международные договоры, подписанные и ратифицированные Россией, имеют приоритет перед внутренним законодательством. К таковым можно отнести нормы, содержащиеся в международных декларациях, конвенциях ООН, МОТ, европейских конвенциях и хартиях, а также международных соглашениях.

Костуганова М.Б. Международно-правовые основы регулирования трудовой миграции // Студенческий форум: электрон. научн. журн. 2019. № 40(91). URL: https://nauchforum.ru/journal/stud/91/63155 (дата обращения: 06.09.2025).

Так, важнейшим международным актом, регулирующим трудовую миграцию является Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 года. В ст. 2 данной Конвенции дано определение «трудящегося-мигранта» в целом – это «лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является» [3]. Также в Конвенции даны иные дифференцированные определения по отношению к конкретным категориям мигрантов, например, такие как «приграничный трудящийся», «сезонный трудящийся», «трудящийся, работа которого связана с переездами» и др..

До принятия конвенции отдельные положения, регулирующие правовой статус трудящихся-мигрантов, содержались в основном в документах, выработанных в рамках Международной организации труда: в Конвенции о трудящихся-мигрантах (№ 97) от 01.07.1949 г., в Конвенции о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения (№ 143) от 09.12.1978 г., в Рекомендации о трудящихся-мигрантах (№ 86) 01.07.1949 г., в Рекомендации о трудящихся-мигрантах (№ 151) от 04.06.1975 г., в Конвенции о принудительном или обязательном труде (№ 29) от 28.06.1930 г. и Конвенции об упразднении принудительного труда (№ 105) от 25.06.1957 г. Именно эти конвенции легли в основу Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Особое место в системе международных правовых актов, регулирующих трудовую миграцию, занимает Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 1 мая 1983 г., которая в целом по своему содержанию схожа с Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 года, но Европейская конвенция регулирует труд более узкого круга субъектов-мигрантов, нежели Международная конвенция. Например, она не распространяется на моряков, артистов, сезонных работников и др.

Но из этого большого массива международно-правовых актов только малая часть подписана и ратифицирована РФ (в рамках Конвенций МОТ это Конвенция о принудительном или обязательном труде (№ 29) от 28.06.1930 г. и Конвенция об упразднении принудительного труда (№ 105) от 23.03.1995 г.).

Однако часть норм нератифицированных конвенций МОТ все же была воспринята отечественным трудовым законодательством, например, для трудящихся - мигрантов устанавливается принцип национального режима в вопросах обеспечения их занятности. Данный принцип закреплен в Конвенции МОТ № 143, в соответствии с которой «трудящийся-мигрант, находящийся в стране на законных основаниях, пользуется равенством обращения с местным населением по предоставлению работы, а также временной работы в случае безработицы и переподготовки» [4] и находит свое отражение в ст. 327.1 ТК РФ, также в ст. 5 Конвенции МОТ №96 закреплена обязанность страны назначения обеспечить работникам-мигрантам необходимое медицинское обслуживание, а в ст. 327.3 ТК РФ в качестве обязательного для предъявления при приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства документа закреплен договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, который должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме и др.

Причиной не ратификации международных конвенций, как утверждают В. М. Лушников и М. В. Лушникова является то, что «экономически развитые страны не способны или не желают принимать на себя ответственность за соблюдение трудовых прав мигрантов» [5, с. 940].

Однако необходимо отметить, что даже внутри категории «трудящиеся-мигранты» существует некая дифференциация, поскольку РФ со многими странами заключила соглашения о трудовой деятельности граждан этих государств в РФ.

Например, Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о принципах направления и приема вьетнамских граждан на работу на предприятиях, в объединениях и организациях Российской Федерации, также в рамках СНГ заключено Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и

социальной защиты трудящихся-мигрантов. Данные соглашения предоставляют гражданам стран-участников этих отношений некоторые привилегии по сравнению с трудовыми мигрантами из других стран. Так, например, «каждая из Сторон Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов признает (без легализации) дипломы, свидетельства об образовании, соответствующие документы о присвоении звания, разряда, квалификации и другие необходимые для осуществления трудовой деятельности документы» [6] и др.

Анализ норм международного и российского законодательства в рамках трудовой миграции позволяет сделать вывод о том, что в целом на сегодняшний день РФ уделяет большое внимание правовому регулированию трудовой миграции, однако определенная «пробельность» в отечественном праве, как в определении общего правового статуса «трудящегося-мигранта», так и в терминологии все же существует. А поскольку большинство международно-правовых актов, регулирующих данную сферу Российской Федерацией не подписаны и не ратифицированы, возникает ситуация, когда РФ просто не может гарантировать трудовым мигрантам те права, льготы, которые предусмотрены нормами международного законодательства.

Хотя в целом необходимо сказать, что подавляющее большинство из них являются гражданами СНГ и их правовой статус урегулирован международными соглашениями, однако часть трудовых мигрантов приезжает к нам из стран, не являющихся членами СНГ (например, из стран ЕС, США и др.). А между тем порою трудовые мигранты из стран ЕС, США более квалифицированы, чем, например, трудовые мигранты из стран СНГ. Следовательно, исходя из принципа справедливости, необходимо предоставить определенные льготы и для этих категорий мигрантов, для того, чтобы высококвалифицированные специалисты, а сейчас в России существует их нехватка, охотно ехали работать в нашу страну. А сделать это можно либо посредством ратификации международных конвенций, либо путем совершенствования национального законодательства, но опираясь на нормы международного права.

Список литературы:

1. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 25.07.2002 N 115-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21 июня 2002 года .: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 10 июля 2002 года // Рос. газ. - 2002. – 31 июля.

2. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Рос. газ-1993.-25 дек.

3. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1990 года [Электронный ресурс]. URL: http://www. https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml (дата обращения: 10.12.2019).

4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. 2: 1957–1990. С. 1779–1786

5. Лушникова М.В., Лушников А.М.— Электрон. текстовые данные.— Санкт-Петербург: Юридический центр Пресс, 2006.— 940 с.— [Электронный ресурс]: http://www.iprbookshop.ru/18027.html.— ЭБС «IPRbooks» (дата обращения:10.12.2019)

6. Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (ред. 25.11.2005 г.) [Электронный ресурс]. URL:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_86989/ (дата обращения: 11.12.2019).