

На правах рукописи

Егиазарова Маргарита Владимировна

**УНИФИКАЦИЯ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В
МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ**

Специальность 12.00.03 – Гражданское право; предпринимательское право;
семейное право; международное частное право

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Москва – 2017

Работа выполнена на кафедре международного частного и гражданского права им. С.Н. Лебедева Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации»

Научный руководитель: доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры международного частного и гражданского права Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации»

Иванчак Анна Ивановна

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского права и процесса и международного частного права Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов»

Беликова Ксения Михайловна

кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса Иркутского института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России)»

Белькова Елена Геннадьевна

Ведущая организация: Федеральное государственное научно-исследовательское учреждение «Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации»

Защита состоится 01 марта 2018 г. в 16.30 в ауд. 216 на заседании диссертационного совета Д 209.002.08 (юридические науки) при Московском государственном институте международных отношений (университете) МИД России.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке им. И.Г. Тюлина МГИМО МИД России по адресу: 119454, г. Москва, проспект Вернадского, 76 и на сайте: www.mgimo.ru Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены на официальном сайте Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации по адресу: <http://vak.ed.gov.ru/>.

Автореферат разослан «__»_____2017 г.

**Ученый секретарь
диссертационного совета**

**кандидат юридических наук, доцент
Иванов Д.В.**

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования.

Актуальность настоящего диссертационного исследования определяется потребностью современного общества в правовых средствах, при помощи которых возможно гарантировать и эффективно защищать права личности вне зависимости от ее гражданства, территории, на которой она находится и осуществляет трудовую деятельность. Учитывая, что процесс международной трудовой миграции неразрывно связан с юрисдикциями разных государств, правовое регулирование трансграничных трудовых отношений будет только тогда результативным, когда сможет максимально снизить риск появления юридических несоответствий.

Активные межгосударственные перемещения населения порождают возникновение правоотношений, осложненных иностранным элементом. Анализ статистических данных и общей ситуации на международном рынке труда свидетельствует о востребованности единообразного правового регулирования трансграничных трудовых отношений¹. Работа по унификации правовых норм является, на наш взгляд, одним из наиболее эффективных методов преодоления правовых коллизий.

Потребность современного высококомобильного общества в правовом регулировании трудовых отношений с иностранным элементом является объективной реальностью. Несмотря на внешнюю исследованность вопросов унификации и гармонизации в международном частном праве, ни практика, ни доктрина не раскрывают их специфики в сфере труда. Вместе с тем, четкое понимание правовой сущности данных процессов и их взаимосвязь имеют особое значение не только для изучения развития правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом, но и для объективной оценки и модернизации существующих правовых норм и создания новых.

Унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве, затрагивает не только сферу частноправовых отношений с иностранным элементом, возникающих между работником и работодателем, но и публично-правовой аспект международных трудовых отношений. Прежде всего, это обусловлено двойственным характером трудовых отношений². Наличие выраженного публично-правового элемента в регулировании

¹ См., например, Федеральная Миграционная Служба Российской Федерации <http://www.fms.gov.ru> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/details/54893/>, для доступа к информ. ресурсам авторизация не требуется. Сведения в отношении иностранных граждан, находящихся на территории Российской Федерации, в половозрастном разрезе (по состоянию на 27 августа 2015 г.) по целям пребывания. – Загл. с экрана. – (07.09.2015)

² См. абз. 11 ст. 2 Трудового кодекса РФ. о двойственном характере трудовых правоотношений см. также: Очерки

трудовых отношений дополнительно подчеркивает актуальность создания межгосударственной нормативной базы, на основе которой было бы возможно эффективно регулировать трудовые отношения с иностранным элементом.

На сегодняшний день проблема определения правовой природы отдельных трудовых норм, регулирующих трансграничные отношения, не решена даже на доктринальном уровне. Имеет место неоднозначность в оценке нормы ст. 11 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), определяющей действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Согласно ч. 5 ст. 11 ТК РФ на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации. Аналогичный текст содержит и ст. 57 Кодекс торгового мореплавания РФ (далее – КТМ РФ).

С 1 января 2015 г. вступили в силу поправки к ТК РФ, дополняющие его главой об особенностях регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства (глава 50.1). Представляется логичным, если бы указанная глава включала не только основы регулирования труда иностранцев в России, но и устанавливала порядок коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Тем не менее, коллизионных норм новая глава не содержит, а ст. 327.1 ТК РФ лишь повторяет текст ст. 11 ТК РФ, распространяя на иностранных работников национальный режим.

Закрепление национального режима в главе 50.1 ТК РФ об особенностях регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, трансформировало принцип национального режима из общеправового в институциональный принцип трудового права, что заложило основу специального регулирования трансграничного труда. Отличительной чертой ст. 327.1 ТК РФ является возможность применения к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, иностранного права, но только в случаях, предусмотренных федеральным законом либо международным договором РФ. Данный факт, по нашему мнению, оказывает позитивное воздействие на развитие процесса унификации трудовых

промышленного рабочего права / Таль Л.С. 2-е изд., доп. М.: Моск. Науч. Изд-во, 1918. С. 2; Лунц Л.А. Курс международного частного права: В 3 т. М., 1963. Т. 2. С. 343; Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008. С. 33; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Общая часть. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. С. 377-378; Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. – М., 2011. С. 15-16; Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. – М., 2012. С. 52; Международное частное право: учебник: в 2 т. / отв. ред. С.Н. Лебедев, Е.В. Кабатова. Т. 2: Особенная часть. М.: Статут, 2015. С. 566.

коллизии норм.

Заинтересованность России в создании унифицированных трудовых норм в рамках международного частного права и гармонизированного трудового и миграционного законодательства прослеживается и в документах государственного стратегического планирования. Так, в п.п. 21 и 22 Плана мероприятий по первому этапу реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (далее – Концепция миграционной политики) устанавливается, что Российская Федерация планирует развивать международное сотрудничество в сфере труда через заключение двусторонних и многосторонних соглашений по вопросам трудовой миграции, а также заключение соглашений с государствами-членами Союза Независимых Государств (далее – СНГ) об организованном наборе иностранных граждан для работы в России³. Сама Концепция миграционной политики содержит прямое указание на то, что унификация и гармонизация миграционного законодательства Российской Федерации являются одним из направлений международного сотрудничества РФ в сфере труда (п. «в» раздел IV). Более того, Концепция миграционной политики называет унификацию и гармонизацию правового регулирования международного труда одними из основных механизмов реализации государственной миграционной политики. Тем не менее, для построения системы регулирования, отвечающей запросам современной действительности, одного только развития миграционной составляющей трансграничных трудовых отношений недостаточно. Таким образом, исследование вопросов унификации регулирования трансграничного труда актуально и в непосредственно прикладном применении – для разработки нового правового регулирования данного вида трудовых отношений.

Отсутствие эффективного правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом становится причиной невозможности защиты прав и законных интересов иностранных работников на территории России. Сложные миграционные процедуры, непрозрачность требований трудового законодательства, фактическое отсутствие унифицированных норм приводит к тому, что иностранный работник лишается ряда трудовых прав, гарантируемых всем лицам без какой-либо дискриминации международным правом и российским законодательством (например, права на равную оплату равного труда, права на свободу труда, права на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве и пр.)⁴. Такая ситуация становится причиной нарушения трудового законодательства РФ и ставит под сомнение реализуемость на практике принципа национального режима в отношении

³ Распоряжение Правительства РФ от 21.08.2012 № 1502-р «О плане мероприятий по реализации в 2012 - 2015 годах (первый этап) Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ, 27.08.2012, № 35, ст. 4858.

⁴ См. ст. 37 Конституции РФ // Собрании законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398; Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женева 18.06.1998) // «Российская газета», № 238, 16.12.1998.

иностранных граждан в России. В этой связи настоящее исследование также представляет значимость для обобщения международной практики правового регулирования трансграничного труда и выработки концепции российского международного частного трудового права.

Цель, предмет и объект исследования.

В соответствии с темой исследования, **объектом** изучения стали трудовые отношения, осложненные иностранным элементом.

Предмет настоящего исследования составляют нормативные акты, унифицирующие трудовые отношения в международном частном праве.

Цель настоящего диссертационного исследования – на основе комплексного анализа трансграничных правоотношений в сфере труда выявить основные тенденции развития процесса унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве, и сформулировать предложения, направленные на повышение эффективности правового регулирования в названной сфере.

Задачи исследования.

С учетом поставленной цели и для ее достижения были решены следующие **задачи**:

- определена сущность и правовая природа унификации как составляющей процесса интернационализации трудовых норм в международном частном праве;
- исследован генезис развития правового института унификации норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц;
- сформулирована цель процесса унификации норм, регламентирующих трудовые отношения в международном частном праве;
- дана характеристика принципа национального режима, как основы унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве;
- проведен сравнительно-правовой анализ универсальных международных актов, а также актов экономических интеграционных объединений на территории бывшего СССР, в контексте унификации материальных норм, регулирующих трансграничные трудовые отношения;
- проведена сравнительно-правовая характеристика региональных международных актов и двусторонних соглашений в контексте унификации коллизионных норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве;
- определены современные тенденции унификации коллизионных норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве;
- выявлены современные проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в России;

- разработаны предложения по коллизионному регулированию трудовых отношений, осложненных иностранным элементом;
- определены пути оптимизации процесса унификации норм в сфере регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в рамках интеграционных объединений.

Методологическая основа исследования.

Методологическую основу исследования составили общенаучные и специально-юридические методы: системно-структурный, метод догматического анализа (толкование правовых норм, юридико-технических конструкций и пр.), сравнительно-правовой, формально-юридический, логический и др. В ходе написания диссертационной работы применялись приемы научного познания: анализ, синтез, абстрагирование, обобщения, аналогии и другие.

Исходя из специфики темы работы основными методами исследования были формально-юридический, сравнительно-правовой и логический. С учетом цели исследования применялся междисциплинарный подход.

Совокупное применение названных методов дало возможность изучить объект исследования и выявить существующую проблематику в сфере трансграничного регулирования труда. Такая реализация исследования позволила разработать ряд рекомендаций нормативно-правового характера, имеющих отношение как к восполнению пробелов национального коллизионного регулирования труда, так и к созданию унифицированного международного регулирования трансграничных отношений в изучаемой сфере.

Теоретическая основа исследования.

Теоретической основой диссертации послужили научные труды отечественных и зарубежных ученых в области международного частного права, международного публичного права, европейского права, гражданского и трудового права. Так, при написании работы использовались положения отечественных научных исследований Т.Е. Абовой, А.Х. Абашидзе, С.С. Алексеева, Л.П. Ануфриевой, Е.Г. Бельковой, М.М. Бирюкова, Н.С. Бирюковой, М.И. Брагинского, С.Н. Братуся, М.И. Бруна, В.Г. Буткевича, Е.А. Васильева, А.А. Власова, А.Н. Вылегжанина, К.Н. Гусова, Н.Г. Елисеева, В.П. Звекова, О.Н. Зименковой, О.С. Иоффе, В.А. Кабатова, С.Ю. Кашкина, Ю.М. Колосова, Б.И. Кольцова, А.А. Костина, С.Б. Крылова, А.М. Куренного, Д.К. Лабина, И.И. Лукашука, Л.А. Лунца, С.П. Маврина, Ю.Н. Малеева, А.В. Малько, Ф.Ф. Мартенса, Н.И. Матузова, А.И. Муранова, Т.Н. Нешатаевой, Б.Э. Нольде, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, А.А. Пиленко, И.С. Перетерского, М.Г. Розенберга, А.А. Рубанова, О.В. Смирновой, Е.А. Суханова, Л.С. Таля, Е.Б. Хохлова, Л.И. Шевченко, М.Я. Шиминовой, В.М. Шумилова, М.Л. Энтина, В.Ф. Яковлева и других.

Среди зарубежных авторов необходимо выделить исследования К. Бааш Андерсен, М. Богдан, М. Бонелл, М. Вольфа, Дж. Голдринг, Р. Гуд, Р. Давид, В. Дойблера, Н. Валतिकоса, М.

Иссада, В. Камба, М. Келлера, М. Кёрнера, Х. Коха, Х. Коц, Г. Кронке, У. Магнуса, П. Манковски, М. Матеуччи, Ф. Моргенстерн, Р. Мундай, К. Мюллера, И. Нибуайе, П. Дж. Осборн, Л. Раапе, Л. Рецеи, К. Ризенхубера, А. Розетт, Р. Сакко, И. Саси, Ч. Санфилиппо, А. Фердросса, К. Цвайгерта, Дж. Чешира, Х. Шака, К. Шмиттгофф, И. Фокс и др.

Особое место в процессе разработки темы исследования заняли нормативные правовые акты и международная судебная практика. В рамках сравнительно-правового исследования проведен анализ актов национального законодательства различных государств, международных соглашений разного уровня, актов международных организаций (Организации Объединенных Наций (далее – ООН), Международной организации труда (далее – МОТ) и др.), экономических интеграционных объединений разного уровня (Европейского Союза (далее – ЕС), СНГ, Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС, Союз) и др.), а также судебной практики Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ, Европейский Суд).

Степень разработанности темы исследования.

Несмотря на обширную теоретическую базу проведенного исследования, рассматриваемая в настоящей работе проблематика, посвященная унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве, и в комплексе охватывающая российское и зарубежное законодательство, акты международного права, международную судебную практику, не освещалась. Вместе с тем, в рамках разработанности темы исследования следует назвать ряд трудов, в том числе диссертационных исследований, тематика которых соприкасается с настоящей работой.

В той или иной степени, вопросы унификации норм в международном частном праве разрабатывали советские и российские правоведы: А.И. Абдуллин, С.В. Бахин, Ю. Базедов, К.М. Беликова, М.М. Богуславский, Г.М. Вельяминов, Н.Г. Вилкова, И.В. Гетьман-Павлова, Г.К. Дмитриева, Н.Г. Доронина, Н.Ю. Ерпылева, Е.В. Кабатова, А.С. Комаров, О.П. Коровина, Т.П. Лазарева, С.Н. Лебедев, Л.А. Лунц, И.И. Лукашук, А.Н. Макаров, А.Л. Маковский, Н.И. Марышева, О.В. Муратова, Р.А. Мюллерсон, Н.Н. Остроумов, О.Н. Садиков, Н.Г. Семилютина, Г.Ю. Федосеева, И.О. Хлестова, М.П. Шестакова и другие.

Проблемам международного регулирования труда и его частноправовым аспектам посвящены труды И.В. Алениной, Э.М. Аметистова, М.А. Андриановой, Л.В. Андриченко, К.А. Бекяшева, Д.К. Бекяшева, А.А. Виноградова, Н.А. Ворониной, Ю.А. Гефтер, К.Н. Гусова, Р.Ш. Давлетгильдеева, А.С. Довгерта, Ю.В. Жильцовой, Е.Н. Егоровой, Г.Г. Иванова, Д.В. Иванова, С.А. Иванова, А.И. Иванчак, Л.В. Карасёвой, А.С. Каратаева, В.Г. Каурова, И.Я. Киселева, Е.В. Киселевой, Х.Р. Кодиркулова, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, Е.А. Малышева, А.Ф. Нуртдиновой, А.И. Семешко, А.А. Спектор, Г.С. Скачковой, С.Н. Таранова, И.В. Ткачева, Т.Я. Хабриевой, Н.А. Хаустовой, Д.В. Черняевой,

И.В. Шестеряковой, О.В. Шумилова, Л.В. Щур-Труханович, А.Ю. Ястребовой и других.

Несмотря на неоспоримую научную и практическую ценность, в работах названных ученых не нашли либо не в полной мере нашли отражение теоретические и практические проблемы, раскрываемые в настоящем исследовании. За рамками трудов указанных правоведов остался ряд вопросов, связанных с унификацией норм, регулирующих трудовые отношения в МЧП, таких как: сущность правового института унификации в контексте трансграничного труда; тенденции развития процесса унификации; применения результатов унификации в обозначенной сфере; принципы, лежащие в основе процесса унификации норм, регулирующих трудовые отношения.

Следует особо выделить диссертационные исследования, тематика которых соприкасается с настоящей работой. Так, в 2000 г. И.В. Шестеряковой была защищена работа по теме «Коллизионные вопросы труда по международному частному праву», основной целью которой было выявление и анализ причин возникновения коллизий и способов их разрешения в международных трудовых отношениях. Унификация рассматривалась автором в качестве одного из способов разрешения трудовые коллизии. В 2004 г. А.А. Спектор была защищена диссертация на тему «Трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, как объект международного частного права», цель которой заключалась в изучении и оценке правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в РФ. Вопросы унификации затрагивалась автором с позиции коллизионного права. Вопросы унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве на современном этапе, в них не исследовались.

Научная новизна диссертационного исследования и положения, выносимые на защиту.

Научная новизна данной диссертационной работы заключается в том, что в ней проводится комплексное исследование современных тенденций развития процесса унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве. Обобщаются и систематизируются различные подходы государств и международных сообществ к регулированию трансграничного труда через призму концепции унификации. На сегодняшний день ни трудовая литература, ни работы по международному частному праву не дают обоснования возможности и целесообразности унификации не только материальных, но и коллизионных трудовых норм.

В представленной работе анализируются и сопоставляются процессы унификации, гармонизации и интернационализации норм, регулирующих трансграничные трудовые отношения, что позволяет не только установить их взаимосвязь, но и оценить эффективность названных процессов. Исследование генезиса и тенденций процесса унификации норм, регулирующих трудовые отношения, позволили нам выявить базисные принципы данного

процесса, а также определить наиболее перспективные методы их реализации.

Элементы научной новизны присутствуют в **выводах и положениях, выносимых на защиту**:

1. Результаты унификации как процесса создания единообразных правовых норм, существующих сразу в нескольких юрисдикциях и регулирующих однородные отношения, находят закрепление в международных актах разного уровня – универсальных, региональных и двусторонних. При этом анализ обозначенных документов позволяет установить, что основной тенденцией современного этапа унификации коллизионных норм в сфере труда, является унификация на региональном уровне.

Несмотря на то, что и МОТ, и ООН, закладывающие фундамент для формирования единообразного подхода государств к правовому регулированию отношений в сфере трансграничного труда, обладают значительным потенциалом для универсальной унификации коллизионных норм в данной сфере, до настоящего времени на их базе не разрабатываются подобные акты. Действующие же акты МОТ и ООН содержат только унифицированные материальные трудовые нормы. Такое положение дел детерминировано объективными трудностями выработки единой позиции среди большого количества стран-участниц соглашения, имеющих различный уровень развития экономики и права.

Договоры, заключаемые на двустороннем уровне, включают и материальные, и коллизионные нормы. Они обеспечивают более детальное регулирование трудовых отношений, как правило, не предусмотренное универсальными и региональными международными актами, либо формирующее исключительный режим труда для той или иной категории, трудящихся страны-партнера. Разработка унифицированных коллизионных норм при двустороннем сотрудничестве государств является достаточно эффективной, однако остается малоразвитой из-за трудоемкости процедур согласования интересов с каждым отдельным государством.

2. Объединение государств в региональный экономический союз и правовая унификация норм, регулирующих отношения государств внутри союза, – взаимосвязанные и взаимообусловленные процессы: создание союза неизбежно ставит перед государствами проблему унификации названных норм, а правовая унификация служит важнейшим средством, обеспечивающим функционирование единого экономического пространства. Перспективность развития унификации на региональном уровне объясняется стремительным расширением географии рынков труда и спецификой трудового правоотношения, наиболее эффективная регламентация которого может достигаться только в сотрудничестве государств, имеющих схожие правовые, экономические, политические и социальные предпосылки и цели развития.

3. Для достижения единообразия унифицируемых коллизионных норм в рамках региональных объединений целесообразно использовать различные правовые методы – издание

наднациональных обязательных к исполнению или рекомендательных нормативных актов, заключение государствами-членами соглашений в рамках партнерских договоренностей и др. С учетом отсутствия в отечественном законодательстве коллизионных предписаний, обеспечивающих выбор применимого права при регулировании трансграничных трудовых отношений, а также терминологической неидентичности используемых странами, входящими в состав ЕАЭС, формулировок закона, регламентирующего названные вопросы, в рамках Союза целесообразно использовать такой метод унификации коллизионного регулирования, как издание наднационального (надгосударственного) акта. Этот подход обеспечит применение содержащихся в таком акте коллизионных норм для регулирования трудовых отношений иностранцев, прибывающих на территорию стран ЕАЭС из третьих государств. Представляется, что евразийская унификация коллизионных принципов в сфере единого рынка труда сможет восполнить пробел не только в коллизионном праве России, но и других государств-членов ЕАЭС, а также исключит возникновение коллизии коллизий.

4. Опираясь на мировой опыт и современные тенденции развития региональных экономических интеграционных объединений на постсоветском пространстве, предлагается заключить унификационное международное соглашение стран-членов ЕАЭС о коллизионном регулировании международного труда. Подобный акт послужит целям дальнейшего эффективного развития правовой интеграции в ЕАЭС. В связи с этим в работе сформулирована комплексная коллизионная норма, которую предлагается включить в названное соглашение⁵. Данная норма является гибкой и отражает господствующую в МЧП тенденцию правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

5. Вопросам коллизионного регулирования трудовых отношений мигрантов и унификации норм, регулирующих трансграничный труд в форме надгосударственной коллизионной унификации, необходимо уделить внимание в рамках реализации Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года⁶. Соответствующее положение целесообразно закрепить в разделе IV Концепции «Международной сотрудничестве», а также отразить его в Плане мероприятий по реализации в 2016 – 2020 годах Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года⁷.

⁵ Формулировка комплексной коллизионной нормы представлена во втором параграфе третьей главы диссертации, а также на страницах 24-25 настоящего автореферата.

⁶ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ) // <https://www.kremlin.ru> [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kremlin.ru/events/president/news/15635>, для доступа к информ. ресурсам авторизация не требуется. Загл. с экрана. (08.12.17).

⁷ Распоряжение Правительства РФ от 22.10.2015 N 2122-р «О плане мероприятий по реализации в 2016 - 2020 годах (второй этап) Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Собрание законодательства РФ, 02.11.2015. № 44. С. 6150.

6. В ходе совершенствования российского законодательства необходимо учесть интеграционные потребности государства, где одно из ключевых мест будет занимать международное сотрудничество РФ по вопросам унификации коллизионных норм, регулирующих трудовые отношения. С этой целью предлагается обратиться к инициативе ВНИИ Советского государственного строительства и законодательства 1989-1990 гг. (актуальной и на сегодняшний день), касающейся включения в российское национальное законодательство комплексной трудовой коллизионной нормы⁸. Основной коллизионной привязкой данной нормы является правило *lex voluntatis*, а при отсутствии выбора сторон, применению подлежит *lex loci laboris*. Реализация данной инициативы не только обеспечит применение в России наиболее распространенного в современном МЧП подхода к регулированию трансграничного труда, но и решит коллизионную проблему в данной сфере правоотношений, осложненных иностранным элементом.

7. Основой унификации трансграничных трудовправовых норм, как в материальном, так и в коллизионном плане, а также фундаментом ее практической реализации служит принцип национального режима, целевая направленность которого заключается в предоставлении равенства всем трудящимся. Данный принцип обеспечивает формирование комплекса прав, свобод и обязанностей, составляющих основное содержание правового статуса работников.

В российском трудовом законодательстве, принцип национального режима закреплен в ТК РФ. При этом, норма ст. 327.1 ТК РФ, в силу которой «на трудовые отношения между иностранным работником и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права», трансформирует принцип национального режима из общеотраслевого правового принципа (п. 5 ст. 11 ТК РФ) в институциональный принцип трудового права. Таким образом, национальный режим становится основой специального регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

При выборе сторонами применимого права, принцип национального режима, пронизывающий правовую систему большинства государств, обеспечивает трудящимся-мигрантам предоставление основных прав наравне с гражданами принимающего государства.

Создание в рамках ЕАЭС специального (преференциального) режима, в соответствии с которым трудящимся государств-членов Союза предоставляются особые права в вопросах трудовой миграции, обеспечивает рост мобильности трудоспособного населения, расширяя возможности развития единого экономического пространства, что в свою очередь играет важную роль для практической реализации региональной унификации.

⁸ Формулировка комплексной коллизионной нормы представлена в третьем параграфе третьей главы диссертации, а также на странице 27 настоящего автореферата.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Представленные в работе теоретические выводы и рекомендации, могут быть использованы в ходе разработки механизмов унификации правового регулирования трансграничного труда на разных уровнях международного взаимодействия. Кроме того, проанализированный и обобщенный международный опыт правового регулирования трудовых отношений с иностранным элементом позволяет на основе сравнительного анализа провести выборку наиболее удачных моделей регулирования таких правоотношений. Данные модели впоследствии могут быть внедрены в России и в рамках трансграничного регулирования на евразийском уровне. Теоретическая значимость представленной работы также состоит в выработке подходов к определению правовой природы унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве, выявлению тенденций и проблем развития института унификации названных норм.

С практической точки зрения, результаты исследования могут быть использованы для дальнейшей научной разработки рассматриваемой в работе проблематики, в правотворческой деятельности, при подготовке учебно-методической литературы, в практике правоприменения, а также преподавании в рамках учебных курсов ВУЗов по направлению «Международное частное право», «Трудовое право», «Сравнительное трудовое право».

Предложенные направления совершенствования российского законодательства и международных трудовых коллизионных норм могут служить основой для разработки более эффективного и отвечающего современным потребностям общества правового регулирования.

Апробация результатов исследования.

Основные положения исследования изложены в работах, опубликованных в изданиях, рекомендованных ВАК Российской Федерации, становились предметом научной дискуссии в рамках круглых столов и конференций (конференция по теме «Социальные и экономические вопросы в конституционном праве зарубежных стран» в рамках секции «Трудовые и социальные права в системе защиты прав человека», проведенная факультетом международного права МГИМО МИД России 18 декабря 2015 г.; круглый стол, проведенный кафедрой международного частного и гражданского права им. С.Н. Лебедева МГИМО МИД России 24 мая 2017 г., по теме «Наем и трудоустройство иностранных граждан»).

Результаты исследования обсуждались на кафедре международного частного и гражданского права им. С.Н. Лебедева Московского государственного института международных отношений (университета) МИД России. Основные выводы и положения исследования используются автором при чтении лекционного курса по трудовому праву России, а также проведении практических занятий по данному курсу и в рамках отдельных тем курса международного частного права со студентами международно-правового факультета

Московского государственного института международных отношений (университета) МИД России, а также в практической деятельности департамента (практики) трудового права юридической фирмы ЗАО «АЛ РУД».

Структура и содержание диссертации.

Структура и содержание диссертации определяются ее целями и задачами, а также необходимостью последовательного изложения материала. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемых сокращений и библиографии.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** диссертации обоснована актуальность представленного исследования, рассмотрена степень разработанности темы, указаны объект и предмет, цель и задачи, теоретическая и методологическая основы работы, сформулированы научная новизна и основные положения, выносимые на защиту, содержатся данные о теоретической и практической значимости исследования, апробации результатов исследования и структуре работы.

Первая глава **«Особенности унификации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве»** включает три параграфа и посвящена анализу теоретических аспектов и концептуальных основ исследуемого правового института. Унификация рассматривается как составляющая процесса интернационализации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве. Проводится анализ генезиса развития правового института унификации норм, регулирующих трансграничные трудовые отношения, выявляются основополагающие принципы изучаемого процесса.

Первый параграф **«Унификация как составляющая процесса интернационализации норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве»** содержит доктринальные основы исследования. В данном параграфе проводится анализ и сопоставление сущности основных используемых в работе понятий: «трансграничные трудовые отношения», «интернационализация права», «правовая интеграция», «унификация правовых норм», «гармонизация права» и др.

Раскрывается методология унификации, соотношение понятий «унификация» и «гармонизация» права. Исследование доктрины и международных соглашений показало, что ни в теории, ни на практике нет единства в использовании рассматриваемых терминов. Чаще всего в международных соглашениях понятия «унификация», «гармонизация», «сближение», «координация» используются как синонимичные и взаимозаменяемые. Вместе с тем, такой подход представляется не совсем верным. Сравнение исследованных концепций показало, что унификация и гармонизация права, действительно, являются взаимосвязанными процессами, реализуемыми в рамках интернационализации норм, регулирующих отношения с иностранным элементом, однако, термин «гармонизация» по своей правовой природе более широкий и должен использоваться как обобщающий по отношению к понятию «унификация».

Анализ научной литературы и международных актов вывил, что унификация нередко воспринимается как исключительно теоретическая концепция, лишенная практической ценности и, в конечном счете, используемая только для догматических целей. В действительности же унификация нацелена именно на разрешение практических проблем в регулировании

правоотношений, осложненных иностранным элементом, и является одним из способов преодоления правовых коллизий.

Второй параграф **«Генезис развития правового института унификации норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц»** посвящен определению особенностей и предпосылок исторического развития института унификации норм, регулирующих трудовые отношения с иностранным элементом. Специфика трудовых отношений определяется тем, что центральное место в них занимает работник. Такая структура трудового правоотношения во многом обусловила генезис унификации регулирующих его норм.

Правовой статус работников на протяжении многих десятилетий оставался неизменным. Вопросам единообразного правового регулирования труда, а тем более трансграничного труда, долгое время не уделялось внимания. Основным толчком в изучении проблемы унификации стала промышленная революция.

Увеличение значения трудовой миграции привело к тому, что особым направлением в процессе унификации норм, регулирующих труд с иностранным элементом, стало международное сотрудничество. Международные акты, как правило, двусторонние международные соглашения, должны были стать инструментом унифицированного регулирования трансграничного труда.

Одним из первых значение международных соглашений в сфере труда подчеркнул Д. Легран, который вел активную деятельность, направленную на развитие идеи международного регулирования труда⁹. Важную роль в работе по трансграничному регулированию труда сыграла международная конференция по вопросам труда, которая состоялась в Берлине в 1881 г. На данной конференции были сформулированы единые положения в отношении трудовых вопросов, адресованные тринадцати европейским государствам.

В параграфе отмечается, что в отечественной доктрине, наиболее общие теоретические вопросы унификации международного частного права затрагивались в работах В.П. Звекова, С.Н. Лебедева, Л.А. Лунца, О.Н. Садикова и других¹⁰. Однако разработке проявления унификации в сфере трансграничного труда особого внимания не уделялось. Анализ юридической доктрины показал, что изучение проблемы унифицированного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, целесообразно проводить через призму принципов международного права. Применительно к трансграничным трудовым отношениям в качестве

⁹ Follows J. W. *Antecedents of the International Labour Organization*. // Oxford, Clarendon Press. 1951. P. 28, 31, 42, 201.

¹⁰ Звеков В.П. *Международное частное право. Курс лекций*. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. С. 64-90; Лебедев С.Н. *Унификация правового регулирования международных хозяйственных отношений* // *Юридические аспекты осуществления внешнеэкономических связей. Труды кафедры международного частного и гражданского права МГИМО*. М., 1979. С. 15-43; Лунц Л.А. *Курс международного частного права. Общая часть*. М.: Юрид. лит., 1973. С. 23-28; Садиков О.Н. *Унификация как средство совершенствования гражданского законодательства* // *Правоведение*. 1972. № 6; Садиков О.Н. *Унифицированные нормы в международном частном праве* // Лунц Л.А., Марышева Н.И., Садиков О.Н. *Международное частное право*. М.: Юрид. лит., 1984. С. 38-49.

одного из фундаментальных был определен «принцип национально режима».

В параграфе дается краткая историческая справка формирования и развития принципа национального режима, а также процесса унификации трудовых норм. Исследование показало, что история проблемы унификации норм, регулирующих трансграничный труд в российском праве насчитывает несколько столетий. От возникшей еще в XV веке потребности в регулировании правового статуса иностранцев в России, привлекаемых для работы в качестве мастеров, до проявления советской специфики отношения к гражданам других государств в XX веке – от установления национального режима в отношении трудящихся иностранцев до отсутствия какого бы то ни было коллизионного регулирования трансграничного труда.

Выявлены особенности национального режима, проявляющиеся в сфере регулирования отношений с иностранными лицами и обуславливающих его значение в процессе унификации. Так, национальный режим формирует формальное равенство, в результате чего сохраняется возможность наличия изъятий (как ограничительных, так и стимулирующих) и гибкости его применения. Принцип национального режима, выражая правовую сущность национального режима, не имеет единообразного нормативного оформления. Формы и способы выражения принципа национального режима могут варьироваться в зависимости от конкретного государства. При этом, его сущность неизменна и всегда указывает на формирование равенства иностранных лиц и граждан принимающего государства, что и создает основу для унификации.

Третий параграф **«Принцип национального режима как основа унификации норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц»** содержит обоснование того, что принцип национального режима имеет системообразующий характер в процессе унификации норм, регулирующих трансграничный труд.

В рамках исследования проведено сопоставление принципа недискриминации и принципа национального режима, в результате чего выявлено, что, если принцип недискриминации предоставляется всем лицам, «покрывая» все сферы жизнедеятельности человека, то принцип национального режима может устанавливаться только в отношении определенного рода деятельности. При этом, принцип недискриминации раскрывается и реализуется через принцип национального режима, который в свою очередь во многом на нем базируется.

В параграфе обозначена тенденция применения национального режима: как правило, он применим в отношениях с иностранным элементом в сферах, связанных с участием физических лиц. Так, например, принцип национального режима непосредственно закрепляется в международных соглашениях о труде, правовой помощи, социальном обеспечении и т.п.

Для целей всестороннего изучения сущности национального режима, как основы унификации норм, регулирующих трансграничные трудовые отношения, в параграфе были

проведены систематизация и анализ ряда нормативных и рекомендательных международных актов, а также национального законодательства государств, принадлежащих к различным правовым семьям. Основным универсальным актом в этой связи можно считать Всеобщую декларацию прав человека, принятую Генеральной Ассамблеей ООН в декабре 1948 г., на основе которой были заключены многие универсальные акты. Этот документ оказал большое влияние и на создание регионального механизма защиты прав и свобод человека, формирование единого пространства сосуществования всех людей в глобальном обществе.

Отдельное место отведено исследованию двусторонних международных соглашений. Такие акты имеют преимущества для конкретизации воли обеих стран, детализации регулируемых правоотношений, более четкого обозначения круга решаемых вопросов и пр. Указывается, что, как правило, такие соглашения закрепляют принцип равного положения граждан договаривающихся государств, выражающийся в предоставлении таким субъектам национального режима их пребывания на территории государства приема. Анализ двусторонних соглашений выявил разноплановость подходов в нормативном закреплении принципа национального режима. Встречается прямое обозначение – «национальный» режим либо «справедливый» и «равный (равноправный)» режим. Однако нередко в соглашениях используются описательные формулировки, например, «граждане одной Договаривающейся Стороны пользуются на территории другой Договаривающейся Стороны в отношении своих личных и имущественных прав «такой же» правовой защитой, как и граждане этой Договаривающейся Стороны»¹¹.

В национальном законодательстве государства, принадлежащие к разным правовым системам, включают нормы о предоставлении иностранцам национального режима, также используя различные формы и способы их закрепления ряд стран закрепили принцип национального режима на конституционном уровне (Россия, Украина, Беларусь, Швеция, Эстония, Испания, Португалия). Другие включают нормы о национальном режиме в специальное законодательство (Армения, Польша, Литва). Существуют, однако, и государства, в нормативной

¹¹ См., например, п. 1 ст. 1 Договора между Союзом Советских Социалистических Республик и Республикой Кипр о правовой помощи по гражданским и уголовным делам (подписан в г. Москве 19.01.1984) // Ведомости ВС СССР. 15 апреля 1987 г. № 15. С. 199, п. 1 ст. 1 Договора между Союзом Советских Социалистических Республик и Греческой Республикой о правовой помощи по гражданским и уголовным делам (подписан в г. Афины 21.05.1981) // Ведомости ВС СССР, 10.11.1982, № 45, С. 839, п. 1 ст. 1 Договора между Союзом Советских Социалистических Республик и Финляндской Республикой о правовой защите и правовой помощи по гражданским, семейным и уголовным делам (подписан в г. Хельсинки 11.08.1978) (вместе с «Протоколом к Договору о правовой защите и правовой помощи по гражданским, семейным и уголовным делам, подписанному между Союзом Советских Социалистических Республик и Финляндской Республикой в Хельсинки 11 августа 1978 года» от 11.08.1978) // Ведомости ВС СССР, 20.08.1980, № 34, С. 690, п. 1 ст. 1 Договора между Российской Федерацией и Арабской Республикой Египет о взаимной правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, коммерческим и семейным делам (подписан в г. Москве 23.09.1997) // Бюллетень международных договоров, № 11, 2003, С. 40 – 51, п. 1 ст. 1 Договора между СССР и Алжирской Народной Демократической Республикой о взаимном оказании правовой помощи (подписан в г. Алжире 23.02.1982) // Ведомости ВС СССР, 11.04.1984, № 15, С. 213.

базе которых отсутствует прямое указание на применение в отношениях с иностранными гражданами принципа национального режима (Нидерланды, Бельгия, Латвия). Помимо форм закрепления разнятся так же и способы, к которым прибегает законодатель с целью закрепления рассматриваемого принципа. Например, наиболее часто используются такие формулировки, как «в равной степени», «такие же, как», «наравне».

Отмечается, что, несмотря на отсутствие терминологического единообразия в изложении принципа национального режима, законодатель во всех случаях старается максимально четко очертить границы применения указанного принципа и объем предоставляемых и гарантируемых прав и свобод. Такой подход ложится в основу эффективной унификации регулирования трансграничных правоотношений, так как позволяет обеспечить ее практическую реализацию. Исследование показало, что использование принципа национального режима в качестве нормы, формирующей правовое регулирование, также обеспечивает применение унифицированных норм в сфере международного труда на практике.

Вторая глава **«Унификация материальных норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц»** включает два параграфа и посвящена анализу норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц на уровне международного универсального и регионального регулирования, в том числе в рамках экономических интеграционных объединений на территории бывшего СССР. В рамках данной главы выявляются и обосновываются тенденции и механизмы унификации материальных норм, регулирующих трансграничный труд.

Первый параграф **«Унификация материальных норм на универсальном и региональном уровнях»** посвящен сравнительному анализу универсальных и региональных международных актов, унифицирующих материальные трудовые нормы. Особое место в параграфе занимает исследование актов ООН и МОТ, раскрывается их правовая природа и значение для процесса унификации.

Указывается, что несмотря на то, что Россия присоединилась ко многим актам МОТ, на текущий момент нашим государством не ратифицирован ни один документ, регулирующий правовой статус трудящихся-мигрантов. При этом, как справедливо отмечается в доктрине, такой подход «ставит российских работников за рубежом в менее выгодные условия по сравнению с трудящимися из стран, включивших соответствующие нормы в свою правовую систему»¹². Неприсоединение России и ряда других государств к конвенционным положениям могут препятствовать совершенствованию глобальной системы регулирования трансграничного труда.

Подчеркивается, что опыт и результат работы МОТ и ООН в части разработки единого

¹² Международное частное право: учебник: в 2 т. / отв. ред. С.Н. Лебедев, Е.В. Кабатова. М.: Статут, 2015. Т. 2: Особенная часть. С. 586.

регулирования трансграничного труда создают фундамент для развития универсальной унификации в данной сфере. При этом рассмотренные универсальные акты содержат только нормы материального характера. Представляется, что это обусловлено публично-правовой природой данных организаций.

В отношении региональных актов, в параграфе представлен анализ документов крупнейших интеграционных объединений, таких как Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (далее – АСЕАН), Центральноафриканское экономическое и валютное сообщество (далее – ЦАЭВС), Сообщество развития Юга Африки (далее – САДК), Общий рынок стран южного конуса (далее – МЕРКОСУР), СНГ, ЕАЭС и др. Несмотря на активную работу региональных объединений, как показывает практика, в ней не всегда учитываются результаты и опыт универсальной унификации МОТ и ООН. В связи с этим, возникает риск того, что на региональном уровне могут быть допущены ошибки и несоответствия, которые уже были исключены на универсальном уровне.

Отдельное место в процессе международной унификации правового регулирования трансграничных отношений занимает практика международных судов, в частности, ЕСПЧ. Деятельность Европейского Суда, оказывая заметное влияние на национальное законодательство и правоприменение, обеспечивает совместное применение международно-правовых и внутригосударственных механизмов защиты трудовых прав, что создает одну из основ комплексного регулирования трансграничных трудовых отношений.

Универсальная и региональная унификация трудовправовых норм осуществляется в форме международных договоров, которые разрабатываются и заключаются в рамках международных организаций и региональных экономических интеграционных объединений. Анализ практики МОТ, ООН, а также ряда региональных объединений показал, что договоренности государств могут оформляться документами разного формата и юридической силы.

На основе проведенного исследования, в параграфе делается вывод о том, что позитивный опыт и эффективные методы регулирования, разработанные на универсальном уровне, не всегда находят отражение в региональных инициативах, что может приводить к коллизии трудовых норм на разных уровнях.

Второй параграф **«Унификация материальных норм в экономических интеграционных объединениях на территории бывшего СССР»** содержит исследование региональной интеграции на постсоветском пространстве. Автор проводит сравнительный анализ международных соглашений, посвященных вопросам труда, которые разрабатывались такими объединениями с момента распада СССР, а также доктринальных подходов к определению места и роли СССР в процессе создания унифицированного регулирования трансграничного труда.

Анализ научной литературы обнаружил, что фундамент правового регулирования труда, в том числе труда иностранцев, в государствах бывшего СССР был сформирован на основе советского законодательства¹³. В частности, создание унифицированного регулирования трансграничного труда на постсоветском пространстве было заложено в рамках СНГ, а в последствие Евразийского экономического сообщества (далее – ЕврАзЭС), членами которых являются государства ЕАЭС.

Ключевое внимание в разделе уделяется выявлению текущих тенденций и перспектив развития ЕАЭС. Отмечается, что экономические интеграционные объединения, образовавшиеся на постсоветском пространстве (СНГ, ЕврАзЭС, Таможенный союз, Единое экономическое пространство (далее – ЕЭП)) можно считать своего рода этапами евразийской интеграции, без прохождения которых у государств не было бы сегодняшнего опыта для формирования ЕАЭС и осознанного стремления к правовой унификации. Анализ международных актов позволил прийти к заключению, что евразийская интеграция развивается достаточно уверенно, а предпринимаемые меры в сфере международного труда и миграции постепенно становятся эффективными регуляторами. Несмотря на наличие разных позиций относительно этапов развития евразийской интеграции и их значимости для унификационного процесса, результат членства государств ЕАЭС в других объединениях выразился, по нашему мнению, в создании в рамках этих объединений единых принципов и норм (обязательных или рекомендательных). Эти нормы и принципы, воспринятые полностью либо принятые к сведению государствами-членами, заложили фундамент для унификации современного правового регулирования в рамках Союза.

Отдельно исследуется вопрос правового режима труда граждан союзных государств на территории ЕАЭС. Соответствующий режим предусматривает ряд льгот и преимуществ для иностранных лиц из союзных государств, мигрирующих в целях осуществления труда на территории ЕАЭС. Объем прав иностранных работников из стран ЕАЭС в значительной степени расширен по сравнению с иностранными лицами государств, не входящих в Союз. Таким образом, в рамках ЕАЭС действует специальный (преференциальный) режим в отношении иностранцев из государств ЕАЭС осуществляется с учетом преференций, предусмотренных только для членов Союза.

В параграфе поднимается проблема отсутствия терминологического единообразия в части базовых терминов, таких как «иностранец», «иностранец-мигрант», «трудовой иммигрант». Также указывается на необходимость систематизации национальных

¹³ Ивахнюк И.В. Евразийская миграционная система // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2007. № 3. С. 44 – 45; Давлетгильдеев Р.Ш., Сычева О.В. Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 143 – 153; Доронина Н.Г., Семилютин Н.Г. Информационные технологии и экономические отношения: проблемы международно-договорной унификации права в ЕАЭС // Журнал российского права. 2015. № 11. С. 69 – 81.

законодательств государств ЕАЭС. Систематизация национальных законодательств должна, по нашему мнению, стать одним из базовых шагов к последующей эффективной унификации правового регулирования труда иностранцев, тем более, что этот процесс может быть реализован в максимально короткие сроки, так как нормативное регулирование правового статуса иностранных работников в государствах-членах ЕАЭС, несмотря на названные расхождения, во многом схожи.

Высказывается предположение, о том, что ЕАЭС способно обеспечить взаимное совершенствование национальных законодательств государств-членов, используя при этом различные инструменты. В частности, на надгосударственном региональном уровне может быть успешной унификация правовых норм, затрагивающих сферу труда мигрантов.

Третья глава **«Унификация коллизионных норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц»** содержит три параграфа и раскрывает вопросы унификации коллизионных норм, регулирующих трудовые отношения с участием иностранных лиц на международном универсальном, региональном и двустороннем уровнях. Также анализируются проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранными лицами в РФ. В рамках данной главы выявляются и обосновываются тенденции и механизмы унификации коллизионных норм, регулирующих трансграничный труд, предлагаются направления для совершенствования унификационного сотрудничества государств в рамках евразийской интеграции.

Первый параграф **«Двусторонние международные соглашения как инструмент унификации коллизионных норм в сфере труда»** посвящен анализу названных соглашений. В ходе его проведения выявлена тенденция повышения роли международных договоров, заключенных на двустороннем уровне. Отмечается значение двусторонних соглашений как для регулирования конкретных правоотношений, в ходе которого обобщаются и совершенствуются правовые концепции и юридическая техника, так и для создания единообразных норм права.

Установлено, что с юридико-технической точки зрения, трудовые коллизионные нормы в соглашениях прописываются либо посредством прямого указания на право, применимое к регулированию трудовых отношений, либо через закрепление права, применимого к трудовому договору и, как следствие, к трудовым отношениям в целом. При этом, наиболее распространенными являются такие коллизионные привязки, как закон места осуществления труда, места нахождения работодателя и реже – автономию воли сторон.

Двусторонняя международная унификация норм, регулирующих трансграничный труд, где иностранный элемент может проявляться, как в объекте (трудовая деятельность осуществляется в иностранном государстве), так и в субъекте правоотношений (работник и/или работодатель являются иностранными лицами) помогает создать единообразное регулирование

различных аспектов трудовых отношений.

Проводится критический анализ различных позиций в отношении коллизионного регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Обосновывается вывод о том, что наиболее эффективным способом коллизионного регулирования трудовых отношений может стать трудовая коллизионная норма, которая уже применяется в некоторых соглашениях о правовой помощи. При этом данная норма должна предусматривать, что стороны трудового договора могут сами выбрать законодательство, регулирующее их трудовые отношения, если это не запрещено законодательством государства принадлежности работника или работодателя, на территории которого осуществляются эти трудовые отношения. Условием автономии воли сторон может быть оговорка о том, что выбранное сторонами право не применяется, если его применение ухудшает условия труда работника по сравнению с теми, которые он мог бы иметь в стране своего гражданства либо стране трудоустройства. Выбор сторон относительно применимого права должен быть закреплен в трудовом договоре и иметь непосредственную связь с трудовыми отношениями сторон.

Приведенные в данном параграфе примеры международных соглашений РФ указывают на несколько аспектов, существенных для международной коллизионной унификации. Во-первых, очевидно, что законодателем уже проработана система коллизионных трудовых норм, которые практически полностью отвечают современным требованиям рынка труда. Во-вторых, наличие таких соглашений указывает на то, что в исключительных случаях государство допускает применение не только *lex loci laboris*, но и иных коллизионных привязок, в том числе и *lex voluntatis*. Данный подход широко используется в мировой практике, однако, является нетипичным и редким для российского законодателя. Такое положение дел объясняется устоявшейся отечественной практикой фактического применения закона места осуществления труда в отношениях с иностранным элементом.

В данном разделе также поднимается проблема отсутствия взаимной регламентации трансграничного труда с целым рядом государств. В частности, из наиболее миграционно активных государств следует выделить Германию, Испанию, Францию, США и Канаду. В этой связи указывается на необходимость заключения двусторонних международных соглашений о временной трудовой деятельности с данными государствами с целью закрепления равного объема прав и гарантий иностранных работников на территориях государств-партнеров и установления единого коллизионного подхода к регулированию трансграничного труда. Реализация таких мер позволила бы не только прояснить вопрос о правовой регламентации трудовых отношений, но и создать основу для потенциального укрупнения унификации до регионального уровня.

Второй параграф **«Региональная унификация коллизионных норм, регулирующих**

трудовые отношения» содержит исследование тенденций унификации трудовых коллизионных норм в рамках экономических интеграционных объединений. В ходе проведенного анализа выявлено, что на локальном уровне унификация коллизионных трудовправовых норм может происходить в двух основных формах: региональной (например, в рамках ЕС, ЕАЭС) и субрегиональной – в пределах экономических интеграционных объединений (например, в рамках БРИКС, Бенилюкс, Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (далее – АТЭС) и пр.).

Отмечается тенденция постепенной замены интеграции в рамках международных организаций на интеграцию в рамках партнерских соглашений. При этом региональные объединения остаются важным звеном в глобальной системе, а сотрудничество государств на таком уровне позволяет решать проблемы миграции более эффективно¹⁴.

Автором поднимается проблема отсутствия правового регулирования коллизионных вопросов на наднациональном уровне в рамках АТЭС, БРИКС и ЕАЭС, в которых практически во всех случаях коллизионные вопросы решаются средствами национальных законодательств. Особое внимание уделяется анализу Регламента Рим 1 и оценке его значения для целей развития евразийской унификации. Делается вывод, что выбранный европейскими законодателями подход является удачным и эффективным. Сложные по своей природе трудовые отношения с иностранным элементом нуждаются, с одной стороны, в прозрачном и недвусмысленном регулировании, а с другой – в гибкости и гарантированной защите прав иностранного работника. Анализ европейских «трудовых» коллизионных норм, показывает, что они соответствуют современным потребностям регулирования трудовых отношений с иностранцами.

Критически оцениваются результаты попыток установления коллизионного регулирования труда в рамках СНГ: предпринятая на начальном этапе функционирования Содружества попытка коллизионного регулирования трансграничного труда не была до конца реализована, а предпринятые шаги в условиях современного рынка труда не имеют практической значимости.

Принимая во внимание активно развивающуюся интеграцию в ЕАЭС, в параграфе рассмотрены перспективы коллизионного регулирования труда в рамках данного союза. Проведенный анализ позволил предположить, что для целей дальнейшего эффективного развития миграционной интеграции в ЕАЭС, союзным государствам необходимо заключить соглашение о коллизионном регулировании международного труда (далее – Соглашение), в котором указать, что:

¹⁴ Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. М.: Проспект, 2013. С. 36.

- право, подлежащее применению к трудовым правоотношениям с участием иностранных граждан или иностранных юридических лиц либо осложненным иным иностранным элементом, определяется на основании данного соглашения, иных законов, международных договоров государств-членов, а также на основании соглашения сторон;
- Соглашение не затрагивает действие международных договоров, сторонами которых являются одно или несколько государств-членов в момент ратификации Соглашения и которые регулируют конфликты законов в сфере трудовых правоотношений;
- Соглашение имеет преимущественную силу перед договорами, заключенными исключительно между двумя или несколькими государствами-членами, в той мере, в какой данные договоры затрагивают вопросы, регулируемые Соглашением;
- трудовые правоотношения, осложненные иностранным элементом, регулируются правом, выбранным сторонами. Однако этот выбор не может повлечь за собой лишение работника защиты, предоставляемой ему положениями, от которых не разрешается отступить посредством соглашения в соответствии с правом, которое при отсутствии выбора подлежало бы применению;
- соглашение сторон о выборе права должно быть явно выражено или прямо вытекать из условий трудового договора и обстоятельств трудового правоотношения, рассматриваемых в их совокупности;
- при отсутствии выбора, осуществленного сторонами, трудовое правоотношение регулируется правом того государства, в котором или с территории которого обычно осуществляется работа.;
- при направлении работника в командировку (временном исполнении работы в другом государстве) к трудовым отношениям применяется право государства, в котором обычно осуществляется работа;
- при дистанционном характере труда, к трудовому правоотношению применяется право государства местонахождения работодателя;
- если применимое право определить невозможно, трудовое правоотношение будет регулироваться правом, наиболее тесно связанным с трудовым правоотношением, осложненным иностранным элементом.

Представляется, что унификация коллизионных норм, регулирующих трансграничный труд, с учетом специфики постсоветских правовых порядков, наиболее эффективно может быть решена именно международным договором. Такой способ реализации унификации будет иметь

ряд преимуществ. Во-первых, документ станет обязательным и готовым к применению непосредственно после ратификации. Во-вторых, будет хотя бы отчасти решена проблема отсутствия коллизионных трудовых норм в национальных законодательствах, разработка которых, как правило, занимает гораздо больше времени и административных затрат, чем ратификация международного соглашения. В-третьих, государства согласуют наиболее приемлемую систему коллизионных трудовых норм, которые будут единообразно применяться и толковаться, так как национально-правовая составляющая будет сведена к минимуму.

Третий параграф **«Проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом»** содержит системный анализ имеющихся проблем коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом, а также определение тенденций развития правового регулирования трансграничного труда. Среди основных проблем называются такие, как отсутствие доктринального подхода относительно отраслевой принадлежности норм, регулирующих трансграничные трудовые отношения, отсутствие национальных трудовых коллизионных норм и их унифицированной системы, отсутствие унифицированных формулировок трудовых коллизионных норм, включаемых в международные соглашения РФ и др.

Данный раздел содержит результаты сравнения доктринальных точек зрения относительно принадлежности трудовых коллизионных норм к международному частному праву, международному трудовому праву и трудовому праву. Анализируется концепция применения гражданско-правовых коллизионных норм к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом.

Одна из основных проблем коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом – отсутствие единства в толковании принципа национального режима как основы унификации. Так, в отечественной юридической доктрине, посвященной исследованию вопроса о правовой природе ч. 5 ст. 11 ТК РФ, сложились две основные точки зрения. Одни авторы, как правило специалисты в сфере трудового права, характеризуют рассматриваемую норму как коллизионную, другие, представители цивилистической школы права, придерживаются мнения о том, что ст. 11 ТК РФ коллизионного правила не содержит, а скорее распространяет принцип национального режима на трудовые правоотношения с иностранным элементом либо просто общее правило применения российского законодательства¹⁵. Критический анализ обозначенных позиций и их обоснования позволил

¹⁵ Первая точка зрения представлена, в частности, в таких трудах, как: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015. 848 с.; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. 1272 с. Противоположную позицию излагают в своих работах Асосков А.В. (Коллизионное регулирование вопросов правоспособности юридического лица и полномочий его органов: как найти баланс между интересами участников юридического лица и потребностями гражданского

сделать вывод о большей убедительности позиции цивилистов.

В названом разделе также анализируются положения ст. 327.1 ТК РФ, которая, фактически повторяя ст. 11 ТК РФ, трансформирует принцип национального режима из общеправового в институциональный принцип трудового права, составляющий основу специального регулирования трансграничного труда. Подчеркивается также, что данной нормой законодатель предусмотрел, что федеральные законы или международные договоры Российской Федерации могут распространить действие иностранного права на трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства. Представляется, что в названом случае ст. 327.1 ТК РФ закладывает основу для развития процесса унификации трудовых коллизионных норм.

Отдельное место отводится исследованию Проекта закона СССР о международном частном праве и международном гражданском процессе, предложенном в 1989-1990 гг. ВНИИ советского государственного строительства и законодательства. В данном документе впервые была детально проработана комплексная коллизионная норма, направленная на регламентацию трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Помимо специальных коллизионных привязок *lex flagi* и *lex loci delegationis*, предлагалось применять к трудовым отношениям с иностранным элементом общепринятые привязки, среди которых допускалась и автономия воли сторон, а при отсутствии выбора сторон использовалось бы право страны места осуществления работы. Тем не менее основной акцент делался именно на *lex loci laboris* и принцип наиболее тесной связи. Представляется, что сделанное в 1990-х предложение актуально и по сей день, потому что приближает российское регулирование к современным требованиям.

На сегодняшний день проблема коллизий норм, регулирующих труд в международном частном праве осталась за рамками реформы трудового, гражданского законодательства РФ и международного частного права. В связи с этим не теряет актуальности необходимость реформы отечественного подхода к регулированию трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. Представляется, что наднациональная унификация трудовых коллизионных норм должна стать основным инструментом такой реформы.

В заключении диссертации обобщаются результаты проведенного исследования, формулируются основные выводы и рекомендации.

оборота? // Вестник гражданского права. 2014. № 4. С. 7 – 55); Богуславский М.М. (Международное частное право. М., 2004. С. 465); Звеков В.П. (Коллизии законов в международном частном праве. М., 2007. С. 366); Иванчак А.И. (Проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранным элементом в РФ // Совершенствование гражданского законодательства: вопросы теории и правоприменения: Материалы международной научно-практической конференции. СПб.: СЗФ РПА Минюста России, 2013. С. 212) и др.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях автора, соответствующих теме исследования (общим объемом 1,46 п.л.):

1. Егиазарова М. В. Особенности регулирования труда иностранных граждан в Испании и России // Право и управление. XXI век. 2015. № 4. С. 118-122. (0,3 п.л.)
2. Егиазарова М. В. Нормативное закрепление принципа национального режима в отношении иностранного гражданина // Публичное и частное право. 2015. № IV. С. 35-43. (0,46 п.л.)
3. Егиазарова М. В. Регулирование труда иностранцев в ЕАЭС: вопросы унификации // Московский журнал международного права. 2016. № 2 (102). С. 169-180. (0,7 п.л.)