

УДК 341.96

Сергиенко М.В.

Студент

Федорова А.Н., к.ю.н.

доцент, заведующий кафедрой «Гражданское право и процесс»

Научный руководитель: Федорова А.Н., к.ю.н.

Тольяттинский государственный университет

Россия, Тольятти

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ
ПРАВЕ: КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ПРАВОВАЯ
РЕГЛАМЕНТАЦИЯ**

Аннотация: Автор статьи рассматривает основные характерные особенности трудовых отношений в международном частном праве. Признавая их трудовыми отношениями, осложненными иностранным элементом, автор выделяет их ключевые отличительные черты – подчиненность субъектов-участников разной национальной юрисдикции и трансграничный труд в качестве объекта, вокруг которого строятся эти отношения. В статье охарактеризована многоуровневая система актов международного частного права, регулирующих собой трудовые отношения, осложненные иностранным элементом.

Ключевые слова: трудовые отношения, осложненные иностранным элементом; международное частное право; трансграничный труд; национальная юрисдикция.

Sergiyenko M.V.

student

Togliatti State University

Russia, Togliatti

**LABOR RELATIONS IN PRIVATE INTERNATIONAL LAW:
KEY FEATURES AND LEGAL REGULATION**

***Abstract:** The author of the article examines the main characteristic features of labor relations in private international law. Recognizing them as labor relations complicated by a foreign element, the author highlights their key distinguishing features – subordination of subjects participating in different national jurisdictions and cross-border labor as the object around which these relations are built. The article describes a multilevel system of acts of private international law regulating labor relations complicated by a foreign element.*

***Keywords:** labor relations complicated by a foreign element; private international law; cross-border labor; national jurisdiction.*

Введение

С активным развитием международного рынка труда, начиная со второй половины XX века, а особенно с появлением новых информационных технологий и развитием интернета, стал меняться характер трудовых отношений. Если прежде наиболее традиционной моделью занятостью населения была занятость на локальном рынке труда, при которой трудовые отношения возникали между работниками и работодателями одной национальной юрисдикции, то с активизацией интеграционных процессов и началом глобализации рынков труда трудовые отношения стали усложняться. В частности, все активнее в такие отношения стали вступать субъекты, имеющие разную национальную юрисдикцию. Так возник особый тип трудовых отношений, которые сегодня именуется «трудовые отношения, осложненные иностранным элементом». Спецификой их является то, что они имеют особый характер правового регулирования в рамках норм, относящихся к международному частному праву.

Методы исследования

Для исследования особенностей правового регулирования трудовых отношений в международном частном праве применялись общенаучные и специально-юридические методы научного анализа, в том числе

системный метод, структурный метод, герменевтический метод, формально-юридический метод, логический метод.

Результаты исследования

Трудовые отношения – это основная группа отношений в сфере наемного труда и занятости как на внутринациональном, так и на международном рынке труда. В структурном отношении классическая модель трудовых отношений имеет бинарный субъектный состав, в рамках которого одной стороной таких отношений выступает физическое лицо, работающее по найму (работник), а второй – работодатель, каковым может быть как частное, так и корпоративное лицо (предприятие, организация и др.).

В качестве объекта правового регулирования нормами международного частного права выступают сегодня не все трудовые отношения, а только те, что имеют некоторую специфику субъектного состава с точки зрения особенностей национальной юрисдикции лиц (субъектов), участвующих в этих отношениях. Одной из сторон трудовых отношений, регулируемых нормами международного частного права, всегда выступает субъект с иной национальной юрисдикцией, чем у другого субъекта-участника. Это может быть, например, работник – иностранный гражданин или работодатель – иностранное юридическое лицо.

В отечественной юриспруденции для определения такого типа трудовых отношений, где значимым фактором является национальная юрисдикция лица-участника, принято использовать понятия «трудовые отношения, осложненные иностранным элементом» [1] или «трудовые отношения с иностранным элементом» [2, с. 316]. В рамках трудовых отношений этого рода их субъекты (участники) подчиняются разной национально-правовой юрисдикции в зависимости от принадлежности к гражданству.

Вслед за Г.К. Дмитриевой можно говорить о том, что трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, по своему характеру являются трансграничными, и с момента возникновения фактора трансграничности, то есть с момента появления в их составе иностранного элемента, они подпадают под действие норм международного частного [3, с. 11].

Предметом таких трудовых отношений становится не труд как таковой, а «трансграничный труд» [4, с. 35]. Два основных случая, когда можно вести речь о трансграничном труде, это когда труд осуществляется:

- иностранным работником, находящимся за пределами собственной страны на территории страны-работодателя;
- работником, находящимся в своей стране, но выполняющим трудовые функции в компании-работодателе, имеющей иностранную юрисдикцию;
- иностранным работником, находящимся за пределами собственной страны, но не на территории страны-работодателя, а на территории некоторой третьей страны, где располагается предприятие-работодатель, имеющее иностранную юрисдикцию.

Наиболее характерной особенностью трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, является то, что на их участников (субъектов) могут распространяться нормы разных национально-правовых систем, а кроме того – нормы международного частного права. При этом важно, что территория фактического осуществления трудовых функций работником с иной национальной юрисдикцией может по-разному учитываться при определении применимых норм трудового права. Как отмечает А.А. Линец, например, «тот факт, что работа выполняется на территории определенного государства, не означает, что трудовые отношения, возникающие по поводу выполнения данной работы, будут

подпадать под действие трудового законодательства этого государства, если они осложнены иностранным элементом» [5, с. 24].

Огромную значимость для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, имеют, во-первых, акты международного законодательства. Это, в частности:

- конвенциональные акты и рекомендации International Labour Organization, или МОТ («Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» [10], «Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» [11], Рекомендации МОТ № 151 «О трудящихся-мигрантах» [12] и №86 «О трудящихся-мигрантах» [13] и др.);
- конвенциональные и неконвенциональные акты межгосударственных объединений, таких как ЕС и СНГ («Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств» [14], «Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (ETS № 93)» [6], «Европейская социальная хартия (пересмотренная)» [8]; «Европейский кодекс социального обеспечения» [9] (ETS № 48) и др.);
- международные конвенциональные акты экстерриториального характера (например, «Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» [15]);
- двусторонние межправительственные соглашения разных стран (например, «Соглашение временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации» [16] и др.).

Кроме того, в международном частном праве особый корпус образуют коллизионные нормы, призванные разрешать коллизии, которые могут возникать в регулировании трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Заключение

Итак, анализ показал, что трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, образуют особую категорию трудовых отношений. Их специфика связана с особенностями субъектного состава, в котором участники трудовых отношений относятся к разной национальной юрисдикции, а также с особым характером труда, который носит трансграничный характер. Правовая регламентация трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, осуществляется с помощью широкого комплекса нормативно-правовых документов конвенционального, рекомендательного, договорного порядка.

Использованные источники:

1. Беликова К.М. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС. – М.: РУДН, 2017. – 256 с.
2. Шестерякова И.В. Трудоправовая интеграция государств – членов евразийского экономического союза: итоги и перспективы // Вестник СПбГУ. – Право. – 2017. – Т. 8. – Вып. 3. – С. 314-326.
3. Дмитриева Г.К. Международное частное право. – М.: Проспект, 2018. – 344 с.
4. Егиазарова М.В. Унификация норм, регулирующих трудовые отношения в международном частном праве: дисс... канд. юрид. наук. – М., 2017. – 222 с.
5. Линец А.А. Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, как компонент национальной

конкурентоспособности // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 4. – С. 23-26.

6. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (ETS № 93) [рус., англ.] (Заключена в г. Страсбурге 24.11.1977) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/2541036> (дата обращения: 10.06.2023).

7. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов (ETS № 93) [рус., англ.] (Заключена в г. Страсбурге 24.11.1977) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/2541036/> (дата обращения: 10.06.2023).

8. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/2541037> (дата обращения: 10.06.2023).

9. Европейский кодекс социального обеспечения (ETS № 48) (Принят в г. Страсбурге 16.04.1964) (с изм. от 16.04.1964) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/4089735> (дата обращения: 10.06.2023).

10. Конвенция № 143 Международной организации труда «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (Заключена в г. Женеве 24.06.1975) [Электронный ресурс] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. – Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1779-1794. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15568> (дата обращения: 20.06.2023).

11. Конвенция № 97 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (Заключена в г. Женеве 01.07.1949) (с изм. от 24.06.1975) [Электронный ресурс] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 965-981. – URL: <https://base.garant.ru/2541192> (дата обращения: 20.06.2023).

12. Рекомендация № 151 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах» (Принята в г. Женеве 24.06.1975 на 60-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1787-1794. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/901766327> (дата обращения: 10.06.2023).

13. Рекомендация № 86 Международной организации труда «О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)» (Принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс] // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 982-999. – URL: <https://base.garant.ru/2562270> (дата обращения: 10.06.2023).

14. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств (Заклучена в г. Кишиневе 14.11.2008) [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/2567688> (дата обращения: 10.06.2023).

15. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (Заклучена 18.12.1990) [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1022383 (дата обращения: 10.06.2023).

16. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации (Заклучено в г. Пекине 03.11.2000) [Электронный ресурс] // Бюллетень международных договоров. – 2001. – № 7. – С. 43-48. – URL: <https://base.garant.ru/2561160> (дата обращения: 10.06.2023).