

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДИПЛОМАТИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

На правах рукописи

Меликсетян Анна Гарегиновна

**Международно-правовой режим общего рынка трудовых ресурсов
ЕАЭС и иных интеграционных объединений**

Специальность 5.1.5. – Международно-правовые науки

Диссертация на соискание
ученой степени кандидата юридических наук

Научный руководитель:
Доктор юридических наук, профессор
Данельян Андрей Андреевич

Москва, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ	21
§ 1.1. Теоретико-правовые подходы к определению «общего рынка трудовых ресурсов» в рамках ЕАЭС и иных международных интеграционных объединений.....	21
§ 1.2. Соотношение права на «свободу передвижения» и «права на трудовую миграцию»	55
§ 1.3. Основы правового статуса трудовых и иных категорий добровольных мигрантов в рамках ЕАЭС и иных интеграционных объединений	90
ГЛАВА 2. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЕАЭС И ИНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ.....	128
§ 2.1. Правовое регулирование общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и иных интеграционных объединений в условиях цифровизации: проблемные аспекты и перспективы.....	128
§ 2.2 Развитие новых форм занятости под влиянием цифровизации: практика государств-членов ЕАЭС	154
ГЛАВА 3. СПЕЦИФИКА МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СВОБОДЫ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ ЕАЭС И ИНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕНИЙ, ИЗЪЯТИЙ И БАРЬЕРОВ	184
§ 3.1. Международно-правовое регулирование ограничений, изъятий и барьеров в контексте общего рынка труда ЕАЭС	184
§ 3.1.1 Особенности правового регулирования свободы передвижения трудящихся в контексте взаимодействия ЕАЭС с государствами-наблюдателями Союза: на примере Республики Узбекистан.....	232
§ 3.2. Особенности международно-правового регулирования свободы передвижения трудящихся ЕАЭС и иных интеграционных объединений в условиях чрезвычайных ситуаций (на примере пандемии COVID-19)	239
§ 3.3. Национальные особенности миграционной политики государств-членов ЕАЭС и их влияние на процесс формирования общего рынка трудовых ресурсов: на примере России	263
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	300
ПРИЛОЖЕНИЕ №1.....	329
ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.....	386
ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.....	388

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного исследования. Современные тенденции стремительного развития процессов глобализации с одной стороны, и региональных интеграций, подразумевающих более тесное сотрудничество государств, с другой, создают широкий спектр возможностей для развития государств, в том числе и в вопросах формирования рынка трудовых ресурсов. Такие тенденции демонстрируют взаимодополняющий характер в условиях стабильного развития, и укрепляют свое значение при выявлении кризисных ситуаций¹. Подобная трансформация миропорядка закономерно оказывает влияние на развитие ряда отраслей международного права. Такие региональные интеграционные объединения как Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС), Европейский союз (далее – ЕС), Содружество Независимых государств (далее – СНГ), Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (далее – АСЕАН), Экономическое сообщество стран Западной Африки (далее – ЭКОВАС), Восточноафриканское сообщество (далее – ВАС) и Сообщество развития Юга Африки (далее – САДК) стремятся создать благоприятные условия для свободного передвижения трудовых ресурсов между государствами-членами. Правовое регулирование вопросов трудовой миграции является важнейшей составляющей функционирования общего рынка трудовых ресурсов. Отсутствие четких правовых и организационных механизмов может привести к дисбалансу на рынке труда, социальной и политической напряженности, неравномерному распределению экономических выгод от миграционных потоков, в то время как согласованная, скоординированная политика государств-членов в вопросах правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов на наднациональном уровне позволит гармонизировать интересы государств, работников и работодателей, а также минимизировать риски, связанные с нелегальной миграцией,

¹ Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016 - 586 с.

дискриминацией и нарушением прав трудящихся и в целом, приведет к повышению конкурентоспособности общего рынка трудовых ресурсов интеграционного объединения на международном уровне. Актуальность настоящего диссертационного исследования продиктована необходимостью создания механизмов международно-правового регулирования свободы передвижения и защиты прав трудящихся государств-членов в рамках общего рынка трудовых ресурсов Евразийского экономического союза с учетом опыта иных интеграционных объединений, что непосредственно влияет на надлежащее функционирование внутреннего рынка интеграционного объединения, на свободу, безопасность и законность на территории Евразийского экономического союза.

Трудящиеся государств-членов ЕАЭС имеют возможность беспрепятственно передвигаться по территории Союза с 1 января 2015 года – даты вступления в силу договора, учреждающего интеграционное объединение.

Согласно статье 4 Договора о ЕАЭС: «Одной из основных целей Союза является стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза²». По данным 2023 года, предоставленным уполномоченными органами государств-членов ЕАЭС Департаменту статистики Евразийской экономической комиссии, численность рабочей силы ЕАЭС составила 94 млн. человек, а численность трудящихся государств-членов ЕАЭС на территории Союза составила 1,7 млн. человек, что на 35.000 человек больше, чем в период с 2021 по 2022 год³. Таким образом, можно констатировать, что правом передвижения по территории ЕАЭС с целью трудоустройства воспользовался 1,8 % от общего объема рабочей силы.

Общий рынок труда реализован от заданного Договором о ЕАЭС уровня более чем на 70%, в то время, как рынок товаров - на 65%, услуг- 45%, капитала –

²Договор о Евразийском экономическом союзе в ред. от 29.05.2014 (ред. от 24.03.2022) // Правовой портал ЕАЭС
³ Рынок труда: статистика Евразийского экономического союза // Департамент статистики ЕЭК// [Электронный ресурс]-URL:<https://eec.eaeunion.org/news/opublikovano-statisticheskoe-issledovanie-o-rynke-truda-v-eaes/#:~:text=%D0%92%202022%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B2,9%25%20%D0%BE%D1%82%20%D1%87%D0%B8%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%87%D0%B5%D0%B9%20%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8B.> // Официальный сайт ЕЭК (дата обращения: 10.06.2024)

около 40%⁴.

В последние годы в России наблюдается ужесточение миграционной политики, что подтверждается рядом разрабатываемых и принимаемых законодательных инициатив, затрагивающих различные аспекты миграционной политики, обусловленных соображениями национальной безопасности. Они включают ужесточение правил въезда и пребывания иностранных граждан в Российской Федерации, изменения в порядке получения разрешений на работу и патентов, а также усиление контроля за соблюдением миграционного законодательства. Кроме того, предусматривается ужесточение мер ответственности за нарушение миграционных правил, включая депортацию и административное выдворение, а также изменение сроков законного пребывания иностранных граждан и другие.

Также предлагается ввести обязанность дактилоскопической регистрации иностранных граждан при въезде на территорию Российской Федерации, ввести ограничение на занятие определенными видами трудовой деятельности для иностранных граждан, в том числе в медицине и образовании.

Представляется, что в подобных условиях возникнет необходимость восполнения освободившихся мест трудового рынка трудящимися государств-членов ЕАЭС. Данная ситуация подчеркивает актуальность работы по созданию благоприятных условий для трудоустройства граждан государств-членов ЕАЭС в России, что не только поможет удовлетворить потребности российского рынка труда, но и сделает Россию более привлекательной для граждан государств-членов ЕАЭС, укрепляя экономические связи внутри Союза.

Высокий уровень трудовой мобильности среди граждан государств-членов ЕАЭС в рамках общего рынка трудовых ресурсов Союза предполагает необходимость создания правовых и организационных основ для реализации свободы движения рабочей силы, защиты прав трудящихся, более тесного сотрудничества органов государственной власти государств-членов ЕАЭС в

⁴ Михаил Мясникович // Евразийская экономическая комиссия// https://eec.eaunion.org/news/v-eaes-zadacha-obespecheniya-svobody-peredvizheniya-rabochey-sily-reshena-v-znachitelnoy-stepeni/?sphrase_id=270054 // Официальный сайт ЕЭК (дата обращения: 01.04.2024)

данной сфере, с целью создания благоприятных условий для правового регулирования единого рынка труда, постепенной и гармоничной интеграции трудящихся в государстве-пребывания и осуществления ими трудовой функции с учетом опыта иных интеграционных объединений. Считаем, что положительный опыт иных интеграционных объединений может быть воспринят для правового и организационного регулирования общего рынка труда ЕАЭС в будущем.

В настоящее время прослеживаются определенные проблемы правового характера, усложняющие функционирование общего рынка трудовых ресурсов в контексте реализации свободы передвижения трудящихся государств-членов ЕАЭС, а также реализацию их трудовых и социальных прав и гарантий на пространстве интеграционного объединения, которые рассматриваются в настоящей работе.

Возрастает также необходимость гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС для единообразного регулирования и обеспечения свободы передвижения трудящихся, отсутствие чего затрудняет и препятствует функционированию общего рынка трудовых ресурсов Союза.

Защита прав трудящихся остается одной из наиболее актуальных проблем, препятствующих полноценному функционированию общего рынка трудовых ресурсов. Несмотря на молодой возраст евразийской экономической интеграции, объединение успело принять ряд международно-правовых норм для обеспечения вышеупомянутой свободы.

Однако нельзя игнорировать необходимость принятия международно-правового акта на уровне Союза, в рамках которого будут детализированы трудовые и социальные права трудящихся государств-членов ЕАЭС, что станет гарантом обеспечения пространства свободы, безопасности и законности на территории евразийского пространства. Считаем, что в данном контексте положительный опыт иных интеграционных объединений может быть воспринят для правового регулирования общего рынка труда ЕАЭС в будущем.

В 2020 году вследствие пандемии COVID-19 мобильность граждан наиболее существенно пострадала в связи с ограничением свободы передвижения, восстановлением внутренних границ, мерами по репатриации граждан, ограничением доступа к труду и занятости. Указанные события представляют собой первый опыт введения ограничения свободы передвижения трудящихся в условиях чрезвычайных ситуаций. Это предполагает создание прочных правовых и организационных механизмов правового регулирования ограничений, барьеров и изъятий на пути указанной свободы, а также возможных путей их устранения.

Препятствием на пути реализации свободы передвижения трудящихся граждан государств-членов Союза также является и отсутствие унификации норм образовательного пространства, которая не регламентирована как на уровне СНГ, так и на уровне ЕАЭС. Формирование системы профессиональных стандартов, а также независимой оценки квалификации в государствах-членах ЕАЭС находят свое развитие только на национальном уровне. Подобные противоречия в подготовке профессиональных кадров могут привести к ограничению доступа к труду граждан государств-членов ЕАЭС на территории Союза.

Необходимость детальной правовой регламентации основ функционирования общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС, установления более широкого спектра гарантий и прав трудящихся государств-членов ЕАЭС, гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС, унификации образовательных стандартов, единообразного толкования правовых терминов, касающихся свободы передвижения трудящихся, необходимость установления более тесного сотрудничества между органами государственной власти государств-членов ЕАЭС как на межгосударственном уровне, так и на уровне органов Евразийского экономического союза, необходимость создания условий для обеспечения свободы передвижения трудящихся в период чрезвычайных ситуаций с учетом опыта иных интеграционных объединений предопределяет актуальность указанной темы данного диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы исследования.

За последние годы в юридической науке возрастает интерес к проблематике

регулирования общего рынка трудовых ресурсов в различных интеграционных объединениях.

Вопросы правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС, реализации трудовых и социальных прав трудящихся рассматривались на уровне немногочисленных кандидатских диссертаций отечественными исследователями, среди которых следует отметить Р.Ш. Давлетгильдеева («Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне», Казань, 2016)⁵, А.С. Мрих («Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ», Екатеринбург, 2017)⁶, К.Л. Томашевского («Система источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория практика» Москва, 2017)⁷, М.М. Левиной («Международно-правовое регулирование трудовой миграции в ЕАЭС», Москва 2024)⁸.

Р.Ш. Давлетгильдеев в своей диссертации рассматривает проблематику международно-правового регулирования труда на региональном уровне, в том числе в ЕАЭС. Однако следует заметить, что работа носит глобальный характер, поскольку в ней проводится сравнительный анализ сферы труда в нескольких интеграционных объединениях в целом.

В Диссертации А.С. Мрих проводится сравнительный анализ практики Европейского союза и ЕАЭС в области правовой интеграции в сфере трудовых отношений. Примечательно заметить, что работа носит преимущественно общетеоретический характер. Кроме того, с момента защиты данной работы в сфере трудовых правоотношений произошли принципиальные изменения, как в ЕС, так и в ЕАЭС, требующие особого внимания.

Диссертация К.Л. Томашевского посвящена сравнительно-правовому

⁵ Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016 - 586 с.

⁶ Мрих А.С. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ: дис. ... кандидата юрид. наук. Саратов, 2017 – 206 с.

⁷ Томашевский К.Л. Система источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория и практика: дис. ... кандидата юрид. наук. Москва, 2017- 507 с.

⁸ Левина М.М. Международно-правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе: дис. ... кандидата юрид. наук. Москва, 2024 297 с.

анализу систем источников трудового права государств-членов ЕАЭС в условиях глобализации и региональной интеграции. Однако в работе не раскрываются вопросы сотрудничества государств-членов ЕАЭС в современных условиях и с учетом различных политических, экономических и иных вызовов.

М.М. Левина в диссертации рассматривает международно-правовые аспекты регулирования трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе. Однако работа носит преимущественно теоретический характер, в работе не анализируются правовые последствия цифровизации рынка труда, новые формы занятости, не рассматривается специфика регулирования трудовой мобильности в условиях ограничений и т.д.

Для диссертационного исследования имеют большое значение работы в области данной проблематики с позиции социологии, демографии, политических и экономических наук – это труды таких российских и зарубежных ученых как Е.А.Митюшина («Становление и развитие рынка труда Евразийского экономического союза»), А.А. Тер-Акопов («Регулирование трудовой миграции в условиях региональной экономической интеграции (на примере ЕАЭС)»), В.И. Сологуб («Современные интеграционные процессы в Евразийском экономическом союзе»)).

Автор настоящей работы стремится дать расширенный концептуальный анализ правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС, свободы передвижения трудящихся государств-членов ЕАЭС в рамках Союза и системы ее гарантирования, выявить основные тенденции в данной области, проанализировать правовые последствия вступления государств-наблюдателей Союза в интеграционное объединение в контексте общего рынка трудовых ресурсов, восполнить пробелы в имеющихся исследованиях по отдельным аспектам свободы передвижения с учетом опыта иных интеграционных объединений.

Объект диссертационного исследования. Объектом исследования выступают отношения, складывающиеся в области формирования и функционирования общего рынка трудовых ресурсов Евразийского экономического союза и иных интеграционных объединений.

Предмет диссертационного исследования. Предметом исследования являются нормы международных договоров, иных нормативно-правовых актов, регулирующих сотрудничество государств-членов ЕАЭС и иных интеграционных объединений в области формирования и регулирования общего рынка трудовых ресурсов, нормы национального законодательства государств-членов ЕАЭС как формы имплементации международных обязательств в данной сфере.

Цель настоящей работы заключается в том, чтобы на основании комплексного и всестороннего сравнительно-правового анализа действующей нормативно-правовой базы, решений Суда ЕАЭС и иных международных интеграционных объединений, доктринальных суждений сформулировать концептуальные основы становления и развития общего рынка трудовых ресурсов Евразийского экономического союза.

Задачи необходимые для достижения указанной цели:

- определить правовые основы регулирования свободы передвижения трудящихся в рамках общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и иных региональных интеграционных объединений;
- систематизировать источники трудового права государств-членов ЕАЭС;
- установить уровень гармонизации трудового права государств-членов ЕАЭС;
- выявить формы сотрудничества государств-членов ЕАЭС в области правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и иных интеграционных объединений;
- определить содержание правового регулирования ограничений, изъятий и барьеров в области свободы передвижения трудящихся в ЕАЭС;
- выявить сходства и различия в области правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и иных интеграционных объединений.
- определить целесообразность восприятия ЕАЭС опыта правового регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе и иных интеграционных объединений;

- установить степень взаимодействия государств-членов ЕАЭС в области правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов;
- проанализировать правовые последствия вступления государств-наблюдателей в Союз в контексте общего рынка трудовых ресурсов на примере Республики Узбекистан;
- сформулировать рекомендации по углублению сотрудничества государств-членов в области регулирования общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС;
- оценить степень эффективности новейшей стратегии ЕАЭС, в частности «Стратегии развития ЕАЭС до 2025 года», и ее влияние на социально-правовое развитие интеграционного объединения.
- выработать научно-обоснованные рекомендации по правовому регулированию общего рынка трудовых ресурсов в контексте цифровизации и распространения новых форм занятости.

Научная новизна исследования. Диссертационное исследование представляет собой первое в российской науке международного права комплексное научное исследование международно-правового режима общего рынка трудовых ресурсов Евразийского экономического союза новейшего периода и иных интеграционных объединений. В рамках диссертационного исследования рассмотрены новые аналитические и научные данные о состоянии и перспективах правового регулирования свободы передвижения трудящихся в ЕАЭС и иных интеграционных объединениях, соотношение свободы передвижения трудящихся и права на трудовую миграцию, реализация трудовых и социальных прав трудящихся государств-членов ЕАЭС, проведен сравнительно-правовой анализ с иными интеграционными объединениями, проведен комплексный сравнительно-правовой анализ национального законодательства государств-членов ЕАЭС по различным вопросам регулирования трудовых отношений. Новизна работы заключается в предложенных автором изменениях и дополнениях в области международно-правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов через призму развития цифровых и информационно-коммуникационных технологий,

исследовании правовых последствий вступления государств-наблюдателей в состав Евразийского экономического союза в контексте общего рынка трудовых ресурсов, а также правовых аспектов влияния национальной миграционной политики России на общий рынок труда ЕАЭС.

Теоретическая значимость исследования состоит в актуализации научных данных и результатов исследований, посвященных международно-правовому режиму общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и иных интеграционных объединений. Выводы, сформулированные автором, дополняют и углубляют сложившиеся научные знания о предмете исследования.

Практическая значимость работы заключается в разработке предложений по совершенствованию правового регулирования сотрудничества в области формирования общего рынка трудовых ресурсов в ЕАЭС с учетом опыта иных интеграционных объединений. Данное исследование будет иметь научное и прикладное значение, поскольку его результаты могут быть использованы в ходе дальнейших научных исследований по данной проблематике и по проблематике развития ЕАЭС, в целом. Результаты диссертационного исследования могут применяться в преподавательской деятельности таких дисциплин как «Международное право», «Право международных организаций», «Интеграционное право», «Право ЕАЭС», «Право ЕС», «Международное трудовое право», «Международное миграционное право», а также при подготовке учебных и методических пособий по указанным учебным курсам.

Методологическую основу составляют общенаучные методы анализа и синтеза, аналогии, системный, формально-логический, диалектический методы познания. В качестве частно-научных методов были использованы формально-юридический, сравнительно-правовой и историко-правовой методы познания, а также методы анализа и синтеза, юридической интерпретации и правового моделирования.

Эмпирическую основу исследования составили нормативно-правовые акты ЕАЭС и его государств-членов, а также материалы правоприменительной практики Суда ЕАЭС в области регулирования общего рынка трудовых ресурсов

ЕАЭС, а также ряда иных интеграционных объединений. Большое значение в рамках написания работы имеет официальная статистическая информация и исследования, подготовленные в рамках деятельности Евразийской экономической комиссии. Научно-теоретические, нормативно-правовые, социологические материалы, в их совокупности, стали той информационной базой, которая способствовала достижению научной обоснованности и достоверности формулируемых в диссертации положений и выводов.

Теоретическую основную исследования составили труды отечественных ученых, таких как А.Х. Абашидзе, С.Б. Алиев, Д.К. Бекашев, М.М. Бирюков, Е.А. Волк, А.Н. Вылегжанин, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, А.А. Данельян, Р.Ш. Давлетгильдеев, С.А. Егоров, Е.Н. Егорова, Н.Н. Зинченко, Д.В. Иванов, П.А. Калинин, С.Ю. Кашкин, А.А. Лебедев, Д.Б. Левин, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, Ю.В. Мишальченко, А.А. Мишунина, Ю.Н. Полетаев, К.С. Раманкулов, Н.А. Соколова, К.Л. Томашевский, Е.Б. Хохлов, Т.А. Шумилова, К.В. Энтин, Л.М. Энтин, М.Л. Энтин, А.Ю. Ястребова.

Также были использованы труды иностранных авторов – С. Асатрян К. Бернард, Б. Беркюссон, М. Вайс, Т. Вильгельм, С.Г. Мегрян, Г.В. Петросян, Ж. Симонян, М. Серобян и другие.

Положения диссертационного исследования, выносимые на защиту. В соответствии с целями и основными задачами исследования на защиту выносятся следующие положения.

1. Выявлено отсутствие в международно-правовых актах ЕАЭС и иных интеграционных объединений определения понятия общего рынка трудовых ресурсов, несмотря на многочисленные упоминания данного термина в учредительных и иных документах. В результате комплексного исследования сущности общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и ряда иных интеграционных объединений, диссертантом предлагается авторское определение понятия общий рынок трудовых ресурсов:

Общий рынок трудовых ресурсов представляет собой комплексный институт, объединяющий экономические и правовые характеристики

интеграционного взаимодействия государств, предполагающий свободное перемещение рабочей силы, включая квалифицированных специалистов, научных работников, установление единых стандартов трудовой, научной и образовательной деятельности, взаимное признание квалификаций, ученых степеней и дипломов об образовании, а также обеспечение равных прав и возможностей для трудящихся, исследователей и обучающихся всех государств-членов интеграционного объединения.

2. В результате сравнительно-правового анализа опыта ЕС, ЕАЭС и ряда других интеграционных объединений установлено, что свобода передвижения представляет собой более широкое фундаментальное право, в то время как трудовая миграция носит целевой характер и подвергается более строгим ограничениям.

Право на свободу передвижения трудящихся и право на трудовую миграцию являются взаимосвязанными, но имеют существенные различия. Право на свободу передвижения представляет собой базовое право человека, охватывающее возможность свободного перемещения как внутри страны, так и за ее пределами, с правом возвращения на Родину. Право на трудовую миграцию, являясь производным от свободы передвижения, тесно связано с экономическими правами человека и регулируется как национальным законодательством, так и международным правом, что подразумевает возможность поиска работы в других странах и реализации трудового потенциала за пределами государства постоянного проживания.

3. Эффективное функционирование общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС возможно только при комплексной интеграции образовательных систем и механизмов профессиональной мобильности с существующими механизмами трудовой миграции, так как академическая мобильность способствует унификации профессиональных компетенций, а взаимное признание образовательных документов обеспечивает правовую основу для беспрепятственного трудоустройства специалистов в государствах-членах интеграционного

объединения и, наконец, синергия трудовой миграции, академической мобильности и признания квалификаций создает условия для повышения качества человеческого капитала и эффективного распределения трудовых ресурсов в рамках общего рынка труда.

4. Обоснована необходимость разработки и принятия Протокола к Договору о ЕАЭС, устанавливающего положения об основных правах и гарантиях трудящихся государств-членов ЕАЭС, а также способствующего повышению эффективности процесса гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС. Авторский проект соответствующего Протокола прилагается (Приложение №1).

5. Обоснована целесообразность принятия ряда правовых мер в области обеспечения информационной и кибербезопасности ввиду активного трансграничного информационного обмена в контексте цифровизации рынка труда ЕАЭС. В этой связи автором предлагается дополнить п.5 статьи 96 Договора о ЕАЭС следующими определениями:

«информационная безопасность Союза» - обеспечение и защита информационного пространства Евразийского экономического союза, при котором обеспечивается надежное функционирование информационных систем и информационной инфраструктуры, целостность и конфиденциальность данных, а также защита интересов государств-членов ЕАЭС в информационной сфере.

«кибербезопасность Союза» - комплекс мер и механизмов защиты цифровой инфраструктуры, информационных систем и сетей Евразийского экономического союза от киберугроз, направленный на обеспечение безопасного функционирования цифрового пространства ЕАЭС и предотвращение несанкционированного доступа, утечки данных и кибератак.

«цифровой суверенитет Союза» - способность Евразийского экономического союза и его государств-членов самостоятельно и независимо определять свою политику в области цифровых технологий, обеспечивать контроль над собственным цифровым пространством, информационными ресурсами и инфраструктурой, а также защищать национальные интересы в цифровой среде при

осуществлении международного сотрудничества.

6. Ввиду быстрого развития цифровых технологий выявлена возрастающая необходимость нормативного закрепления новых форм занятости, определения основополагающих терминов, основных принципов регулирования отношений в данной сфере, а также охраны прав лиц, трудящихся на новых формах занятости, что будет способствовать повышению гибкости общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС, его готовности адаптироваться к изменениям и различного рода колебаниям отраслевой структуры экономики, а также будет способствовать расширению возможности цифровой трудовой мобильности в рамках ЕАЭС.

В этой связи автором предлагается усовершенствовать Договор о ЕАЭС посредством принятия Протокола, содержащего вышеперечисленные нововведения. (Приложение №1)

7. Установлено отсутствие определений, упоминаемых в Договоре о ЕАЭС понятий «национальная безопасность», «общественный порядок», «отрасли экономики, имеющие стратегическое значение» и их единообразного толкования в национальных законодательствах государств-членов ЕАЭС, а также отсутствие понятий «социальная адаптация» и «социальная интеграция».

В связи с этим, автором предлагается дополнить п.5 статьи 96 Договора о ЕАЭС следующими определениями:

– «Национальная безопасность» - обеспечение и защита государств-членов ЕАЭС от внешних и внутренних угроз, при которой обеспечена безопасность личности, общества и государства, территориальная целостность, суверенитет, социально-экономическое развитие, защита права и свобод человека и гражданина, достойные качество и уровень их жизни.

– «Общественный порядок» - система сложившихся в обществе отношений, которые обеспечиваются в результате действия социальных, правовых и моральных норм.

– «социальная адаптация» - процесс приспособления человека, переехавшего из одной государства-члена ЕАЭС в другое государство-член ЕАЭС, к новым для него условиям жизни и общественным отношениям, в том числе в

правовой, экономической, социальной, культурной и других сферах жизнедеятельности.

– «социальная интеграция» - процесс объединения людей на основе существования общих ценностей и взаимозависимости, возникновение межличностных связей.

8. Установлена возможность государств-членов ЕАЭС вводить в период чрезвычайных ситуаций по соображениям безопасности временные меры, ограничивающие свободу передвижения трудящихся государств-членов. Поэтому автором приводится аргументация допустимости исключения из ограничения свободы передвижения трудящихся государств-членов, владеющих критически важными профессиями. Предлагается на уровне Евразийской экономической комиссии согласовать перечень критически важных профессий и принять Протокол к Договору о ЕАЭС об основных принципах установления исключений из ограничений, согласно которым государства-члены ЕАЭС смогут самостоятельно определять целесообразность и необходимость введения соответствующих исключений, основываясь на критериях соразмерности и объективности. Авторский проект Протокола прилагается (Приложение №2).

9. Аргументирована необходимость разработки и принятия правовых норм на уровне национального миграционного законодательства государств-членов ЕАЭС предусматривающих возможность адаптации и интеграции трудящихся государств-членов ЕАЭС, создание благоприятных условий для их пребывания и осуществления трудовой деятельности на территории Союза в целях сохранения общественного порядка и безопасности на территории государств-членов ЕАЭС. В качестве возможных мер автор предлагает обеспечить трудящимся государства-членов ЕАЭС доступ к бесплатной юридической помощи, создание «горячих» линий для получения консультаций по вопросам их прав и обязанностей, создание образовательных центров для получения базовых знаний о законодательстве, языке, истории, культуре государства-пребывания и др. На уровне ЕЭК предлагается разработать и принять единую Рекомендацию, в рамках которой

требуется провозгласить создание данных мер, оставив на усмотрение государств-членов форму их практической реализации.

10. Обоснована необходимость разработки унифицированных требований к подготовке профессиональных кадров государств-членов ЕАЭС, в связи с чем автором предлагается принять Протокол к Договору о ЕАЭС, содержащий единые требования профессиональных стандартов, единые требования к процедуре и критериям независимой оценки и признания квалификации специалистов, взаимное признание между государствами-членами ЕАЭС результатов независимой оценки квалификации специалистов.

11. Выявлено отсутствие в Соглашении о взаимном признании документов об ученых степенях в государствах-членах ЕАЭС положений касательно правового регулирования процесса взаимного признания ученых званий трудящихся государств-членов. Данный процесс затрудняют расхождения в законодательствах государств-членов Союза, в частности Республики Казахстан и остальных государств-членов ЕАЭС в указанной области, что создает дополнительные препятствия для реализации трудовой функции трудящихся государств-членов на территории Союза, а также затрудняет процесс полноценного формирования общего рынка труда. В этой связи предлагается разработать на уровне Союза единые требования о порядке присвоения ученых званий и принять соответствующее соглашение о взаимном признании ученых званий, что будет содействовать более глубокому сотрудничеству государств-членов в направлении научно-технологического развития Союза.

12. Установлено, что ужесточение отдельных аспектов миграционного законодательства Российской Федерации в отношении граждан третьих стран способствует повышению конкурентоспособности трудящихся граждан государств-членов ЕАЭС на российском рынке труда, что обуславливает необходимость дальнейшего регулирования общего рынка трудовых ресурсов на наднациональном уровне, в целях обеспечения эффективной защиты прав и законных интересов граждан государств-членов ЕАЭС при реализации права на свободу передвижения в рамках Союза.

Степень достоверности результатов исследования обусловлена широкой научной и эмпирической базой исследования, обеспечена методологией исследования, подтверждается согласованностью полученных выводов с принципами и нормами международного права, законодательствами государств-членов ЕАЭС, теорией права.

Апробация результатов диссертационного исследования

Результаты исследования были апробированы при обсуждении диссертационной работы на заседании кафедры международного права ФГБОУ ВО «Дипломатическая академия Министерства иностранных дел России», а также представлены на научно-практических конференциях: VII Ежегодной международной научной конференции «Актуальные проблемы международных отношений и международного права» Дипломатическая академия МИД России, «XVI Международной школе-практикуме молодых ученых-юристов», VII Ежегодной конференции молодых ученых «Актуальные проблемы мировой политики», V Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы международных отношений и международного права», II Межвузовской научно-образовательной конференции «Новые вызовы и возможности частного права» МГИМО (У) МИД Российской Федерации, Международной молодежной конференции по информационной безопасности.

Большая часть выносимых на защиту положений прошла апробацию во время проведения автором семинарских занятий по курсу «Международное публичное право» в Дипломатической академии МИД России.

Тема исследования настоящей кандидатской диссертации отражена в научных публикациях автора, в числе которых пять статей в ведущих печатных изданиях, индексируемых Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации.

Диссертационное исследование прошло апробацию в ходе научно-исследовательской и преподавательской практики, в частности материалы работ применялись при проведении автором практических и семинарских занятий на кафедре международного права Дипломатической академии МИД России.

Структура диссертационного исследования обусловлена целью и задачами исследования.

Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, списка литературы и двух приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РАМКАХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

§ 1.1. Теоретико-правовые подходы к определению «общего рынка трудовых ресурсов» в рамках ЕАЭС и иных международных интеграционных объединений

В современных условиях глобализации особую актуальность приобретает исследование трансформации национальных рынков труда и их интеграции в единое наднациональное пространство. Как справедливо отмечается в научной литературе, свободное передвижение рабочей силы выступает фундаментальным элементом межгосударственной интеграции, определяющим эффективность функционирования всей экономической системы⁹.

Анализируя структурные компоненты рынка труда, необходимо подчеркнуть его двойственную природу. С одной стороны, как указывают исследователи, он представляет собой сложную систему социально-трудовых отношений, включающую взаимодействие граждан, организаций и государства в сфере занятости населения¹⁰. С другой стороны, рынок труда выступает механизмом эффективного распределения и использования трудовых ресурсов, обеспечивающим циркуляцию рабочей силы и вакансий.

В правовом измерении рынок труда представляет собой комплексный институт, направленный не только на организацию эффективного использования трудовых ресурсов, но и на обеспечение социальной защиты граждан, включая временную поддержку лиц, находящихся в поиске работы. Данный аспект

⁹ Михалева Т. Н. Формирование общего рынка труда в ЕАЭС // Международные отношения: история, теория, практика: материалы V науч.-практ. конф. молодых ученых фак. междунар. отношений БГУ. Минск, 2015. С. 228 – 231.

¹⁰ Москалевич Г. Н. Формирование единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов на евразийском пространстве // Россия: тенденции и перспективы развития: материалы XXI Национальной науч. конф. с международным участием. 2022. Вып. 17, Ч. 1. С. 197 – 202.

приобретает особую значимость в контексте формирования единого интеграционного пространства.

В современной юридической науке наблюдается многообразие подходов к концептуализации понятия «рынок труда», что отражает комплексный характер данного социально-экономического феномена. Несмотря на широкое использование данного термина в нормативно-правовых актах различных государств и его кажущуюся очевидность для специалистов отраслевого права, теоретическое осмысление этой категории продолжает оставаться актуальной научной задачей.

Современная парадигма рынка труда неразрывно связана с проблематикой занятости населения и характеризуется возрастающим влиянием процессов глобализации и региональной интеграции. В условиях открытой экономики эффективное функционирование национальных рынков труда невозможно без учета их взаимозависимости и взаимопроникновения, что касается как системы распределения вакансий, так и механизмов использования национальных и иностранных трудовых ресурсов. Особого внимания заслуживает феномен общего рынка труда, который, сохраняя базовые структурные характеристики национального рынка, приобретает специфические черты благодаря своему трансграничному характеру. Однако именно эта специфика в настоящее время становится фактором, сдерживающим развитие, что обусловлено недостаточной развитостью и гармонизацией инструментов управления и правового регулирования общего рынка труда.

Трудовые ресурсы выступают не только как экономическая категория, но и как важнейший социальный фактор. Степень защищенности прав работников, наличие действенных правовых гарантий непосредственно влияют на качество труда, психоэмоциональное благополучие работников и членов их семей, что в конечном итоге определяет социально-экономическую стабильность и криминогенную обстановку в государстве.

Для комплексного понимания факторов, особенностей и специфики правового регулирования общего рынка трудовых ресурсов необходимо

рассматривать его не в рамках одной дисциплины, а учитывать междисциплинарный характер и вытекающие из этого последствия. Сегодня, в условиях глобализации и турбулентной геополитической ситуации, экономической и экологической нестабильности проблема правового регулирования свободы движения людей приобретает все большую актуальность, а ввиду высокой мобильности людей возрастает и необходимость создания механизмов для более точечного регулирования свободы передвижения трудовых ресурсов, в частности.

Организация и регулирование рынка труда является одной из ключевых задач государства. На формирование рынка труда влияют различные экономические, демографические и политические процессы, а закономерным итогом всех этих процессов является создание правовых механизмов, на основе которых строится стратегия социально-экономического развития государства.

Н.А. Соколова отмечает, что насколько бы ни были необратимы и решающими процессы международной интеграции для стабильного развития каждой страны, тем не менее они требуют также равноценных правомерных организационно-структурных решений¹¹.

Рынок труда как явление находится на стыке различных научных направлений, в частности экономики, истории, юриспруденции, философии, географии, психологии и является следствием и итогом совокупных процессов, происходящих в вышеназванных отраслях.

Примечательно отметить, что несмотря на многократное использование термина «рынок труда» в Федеральном законе от 12 декабря 2023 г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», правовое определение данного понятия в настоящее время не сформировано¹².

С.П. Марвин пишет, что определение рынка труда, содержащее элементы, характерные для правовых категорий (объект рынка труда, субъекты рынка труда, характер взаимоотношений между субъектами по поводу объекта) пригодно к

¹¹ Н. А. Соколова Евразийский экономический Союз: правовая природа и природа права // Lex Russica. 2017 №11 (132)

¹² Федеральный закон от 12 декабря 2023 г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации //С.9138

использованию в юридической науке¹³. Г.Д. Данилин отмечает, что рынок труда есть совокупность социально-экономических и правовых отношений, возникающих и функционирующих в сфере реализации спроса и предложения способности человека к труду (рабочей силы)¹⁴.

Концепция общего рынка трудовых ресурсов является одним из ключевых элементов международной экономической интеграции, представляя собой комплексный институт, объединяющий экономические и правовые характеристики интеграционного взаимодействия государств.

Фундаментальные основы понимания общего рынка трудовых ресурсов были заложены в трудах классиков экономической теории интеграции. В частности, Б. Баласса рассматривал свободное движение рабочей силы как один из основных признаков общего рынка наряду со свободным движением товаров, услуг и капитала¹⁵.

В современной правовой доктрине сформировались различные подходы к определению общего рынка трудовых ресурсов. Институциональный подход рассматривает его как совокупность правовых институтов и механизмов, обеспечивающих свободное перемещение рабочей силы в рамках интеграционного объединения. Функциональный подход концентрируется на процессах взаимодействия национальных рынков труда и формировании единых стандартов трудовой деятельности. Права-ориентированный подход акцентирует внимание на обеспечении равных прав и возможностей для трудящихся всех государств-членов интеграционного объединения.

Эксперты Международной Организации по Миграции классифицируют интеграционные соглашения, регулирующие свободу передвижения физических

¹³ Курс российского трудового права. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы)/ под ред. С.П. Марвина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова.-М.:Юристъ, 2001

¹⁴ Данилин Г.Д. Понятие рынка труда как объекта правового регулирования нормами трудового права // Трудовое право в России и за рубежом.- 2011. – №2

¹⁵ Balassa V. The Theory of Economic Integration. Z., 1962. p. 11.

лиц на три категории.¹⁶ В частности, первая категория определяется нацеленностью на право на передвижение. Подобные интеграционные соглашения регламентируют не только право на свободу передвижения граждан государств-членов интеграционных объединений, но и закрепляют за ними ряд трудовых прав, в частности право на трудоустройство, занятия предпринимательством, предоставление различного рода услуг, свободу перемещения, проживания и ряд других правовых гарантий. Часть таких интеграционных соглашений предоставляют также право на постоянное проживание на территории государства-пребывания на временное или постоянное проживание по окончании периода, определенного государствами-членами. Среди таких интеграционных объединений выделяются Европейский союз (ЕС), Евразийский экономический союз (ЕАЭС), стран Северной Европы (NORDIC), Общий рынок Восточной и Южной Африки (КОМЕСА), Экономическое Сообщество стран Западной Африки (ЭКОВАС), Содружество независимых государств (СНГ).

Соглашения, преимущественно основанные на Приложении Генерального соглашения о торговле услугами (ГАТС) о перемещении физических лиц, поставляющих услуги, составляют вторую категорию¹⁷.

В частности, Общий рынок стран Южной Америки (МЕРКОСУР), Соглашение США, Канады и Мексики (USMCA), Карибское сообщество (КАРИКОМ), Экономическое сообщество стран Центральной Африки (ЭКОЦАС), Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), Сообщество развития Юга Африки (САДК)¹⁸. Данная категория предполагает отношение к трудовым мигрантам в качестве поставщиков услуг, а, следовательно, их качественная и

¹⁶ Free Movement of Persons in Regional Integration Processes. Background Paper. International Organization for Migration (IOM). International Dialogue on Migration. 18-19 June 2007

¹⁷ Ткаченко М.Ф. Оценка опыта интеграционных соглашений различных типов в регулировании миграционных процессов // Наука. Культура. Общество. 2020. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-opyta-integratsionnyh-soglasheniy-razlichnyh-tipov-v-regulirovanii-migratsionnyh-protsessov/viewer> (Дата обращения: 08.12.2024)

¹⁸ Там же.

количественная организация относится к конкретным категориям работников, которые оговорены в предполагаемом соглашении.

Третью группу составляют соглашения, не устанавливающие права на доступ к рынку труда, однако обеспечивающие деятельность определенных категорий лиц, занятых в торговле и осуществляющих инвестиционную деятельность. К таким, например, относятся, Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество (АТЭС), Восточно-африканское сообщество (ВАС) и другие. Такие соглашения не дают правовых основ для въезда членов семей, а также проживания без разрешений.

Так, наиболее углубленным с точки зрения правовых гарантий и широкого спектра прав как для потенциальных трудовых мигрантов, так и для членов их семей является первая категория, которая характерна для полномасштабной интеграции.

Ряд отечественных и зарубежных ученых считают, что между «общим» и «единым» рынком труда есть принципиальное различие, которое заключается в том, что общий рынок создает безбарьерную среду в движении товаров, услуг и факторов производства, однако и в качестве приоритетного направления рассматривает национальные интересы государства-члена, а следовательно и устанавливает ограничения дискриминационного характера для лиц, не являющихся гражданами данной страны. Единый же рынок, наоборот устанавливает национальный режим, то есть равенство прав граждан своего государства и граждан государств-членов интеграционного объединения, членом которого оно является.

Наиболее успешным примером практической реализации концепции общего рынка трудовых ресурсов является опыт Европейского Союза, где создана комплексная система правового регулирования. В рамках ЕАЭС формирование общего рынка трудовых ресурсов тоже происходит с учетом европейского опыта, но имеет свои особенности, обусловленные спецификой постсоветского

пространства. Предлагается рассмотреть опыт создания общего рынка труда в данных объединениях в сравнительно-правовом аспекте.

Для Европейского Союза важным этапом в развитии законодательства о свободном передвижении работников стало принятие Маастрихтского договора в 1992 году¹⁹, который в значительной степени способствовал формированию концепции гражданства Европейского союза. Данная концепция предоставила каждому жителю стран-членов ЕС доступ к широкому спектру прав и свобод, включая право на передвижение и проживание в любой из стран-участниц. Одним из знаковых достижений ЕС в сфере свободного перемещения людей стало создание «Шенгенской зоны», которая гарантирует отсутствие пограничного контроля для граждан стран-участниц и иностранцев, что делает поездки более комфортными и доступными. Такой подход был дополнительно укреплен Амстердамским договором 1997 года²⁰, который устранил многие барьеры, позволяя гражданам ЕС жить и работать в любом из государств союза без необходимости преодолевать формальные преграды.

Среди основных преимуществ, которые предоставляются гражданам ЕС благодаря свободе передвижения, можно выделить возможность работать, учиться и выходить на пенсию в других странах сообщества, что приносит как социальные и экономические выгоды, так и культурные. При этом государства-реципиенты обязаны исключить любые дискриминационные меры в отношении мобильных работников, позволяя им получить доступ к социальной поддержке, налоговым льготам и различным жилищным программам. Важную роль в этом процессе

¹⁹ Consolidated Version of the Treaty on European Union // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&formatPDF

²⁰ Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts (97/C 340/01) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=EN>

играет Договор о Европейском союзе²¹, а также Договор о функционировании Европейского союза²², которые обеспечивают защиту прав трудящихся.

Дополнительно, специальные директивы и регламенты ЕС создают меры по признанию профессиональной квалификации, выдаче европейских профессиональных сертификатов и обеспечению медицинского страхования. Данные инициативы поддерживают права трудящихся на дополнительных уровнях, включая пенсионные и юридические аспекты. Иными словами, система свободного передвижения работников в ЕС стала основополагающим элементом, способствующим созданию общего рынка. Фундаментальное сходство между ЕС и ЕАЭС заключается в принятии концепции «четырех свобод» - свободного перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы. Как отмечает Н.Б. Кондратьева, ЕАЭС во многом следует интеграционной модели ЕС, заимствуя не только базовые экономические принципы, но и основные организационные подходы.²³ Данное наблюдение подтверждается исследованиями Е. Винокурова, который подчеркивает, что именно эти два союза достигли значительных успехов в создании общего трудового рынка²⁴.

Исследователи отмечают существенную конвергенцию законодательства о свободном передвижении работников в ЕАЭС с ранними этапами развития права ЕС²⁵. Однако М. Карлюк в своем исследовании правовых систем обоих союзов выявляет существенные различия в их институциональном развитии²⁶. Некоторые исследователи, напротив, описывают системы ЕС и ЕАЭС как «зеркальные

²¹ Consolidated Version of the Treaty on European Union // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&formatPDF

²² Consolidated Version of the Treaty of the Functioning of the European Union // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=en>

²³ Кондратьева Н. Б. Евразийский экономический союз: достижения и перспективы // *Мировая экономика и международные отношения*. 2016. Т. 60, № 6. С. 15-23.

²⁴ Vinokurov E. *Introduction to the Eurasian Economic Union*. Cham : Palgrave Macmillan, 2018.

²⁵ Pirker B., Entin K. *The Free Movement of Persons in the Eurasian Economic Union – between Civis Eurasiaticus and Homo Oeconomicus // European citizenship under stress / ed. by N. Cambien, D. Kochenov, E. Muir. Leiden : Brill, 2020. P. 508—532.*

²⁶ Karliuk M. *The Eurasian Economic Union: An EU-like Legal Order in the Post-Soviet Space*. WP BRP53/LAW/2015 // National Research University Higher School of Economics. 2015. [Электронный ресурс]-URL: <https://wp.hse.ru/data/2015/09/23/1075393178/53LAW2015.pdf> (дата обращения: 15.04.2023)

отражения» друг друга, подчеркивая их фундаментальные различия несмотря на внешнее сходства. Исследователи приходят к выводу, что ЕАЭС находится на том этапе развития, когда гармонизация трудового законодательства еще не является первостепенной задачей.

Существенным наблюдением является то, что по уровню рыночной свободы ЕАЭС (55,6%) занимает второе место после ЕС (82,7%), что свидетельствует о значительном прогрессе в создании общего рынка труда²⁷. При этом, как отмечает А. Цибулина, отсутствие единых административных процедур в ЕАЭС остается существенным препятствием для полноценного функционирования трудового рынка²⁸.

М. Бентон и М. Петрович метафорически определяют ЕС как «лабораторию открытых границ», подчеркивая ценность европейского опыта для других интеграционных объединений²⁹. Показательно, что даже ЕС с его более длительной историей интеграции относительно недавно (в 2019 году) создал единый орган – European Labour Authority – для координации вопросов трудовой мобильности.

Принцип недискриминации по признаку национального гражданства является краеугольным камнем европейского законодательства в области свободы передвижения. Этот фундаментальный принцип, закрепленный в статье 18 Договора о функционировании Европейского Союза (ДФЕС), распространяется на все ключевые экономические свободы ЕС: передвижение товаров, услуг, капиталов и, что особенно важно, людей.

Особое значение данный принцип приобретает в сфере трудовых отношений, где его применение детально регламентируется пунктом 2 статьи 45 ДФЕС.

²⁷ Eurasian Economic Union: Facts and Figures // Eurasian Economic Commission. 2020. [Электронный ресурс] - URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/3264_ЕЭК_ЦИФ%20%20Интег.%20и%20макроэка_англ.pdf (Дата обращения: 08.12.12)

²⁸ Tsibulina A. Labour Migration in the EAEU: Any Similarities with the EU // SSRN. February 11, 2020. [Электронный ресурс] - URL: <https://ssrn.com/abstract=3509288> (Дата обращения: 08.12.12)

²⁹ Benton M., Petrovic M. How Free Is Free Movement? Dynamics and Drivers of Mobility within the European Union // Migration Policy Institute. February, 2013. [Электронный ресурс] - URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/how-free-free-movement-dynamics-and-drivers-mobility-within-european-union> (Дата обращения: 08.12.12)

Законодательство четко определяет области, в которых дискриминация должна быть полностью искоренена: это касается трудоустройства, оплаты труда и прочих условий работы. Правовая база в этой области дополнительно укрепляется Регламентом 492/2011³⁰ и Директивой 2004/38³¹, которые расширяют и конкретизируют права граждан ЕС и членов их семей на свободное передвижение и проживание в странах-членах. Судебная практика ЕС последовательно поддерживает этот принцип, что подтверждается знаковым решением по делу *Sotgiu* (1974)³².

Интересно отметить, что аналогичные правовые механизмы были использованы при создании Таможенного союза и Единого экономического пространства, что отражено в соответствующем Договоре 1999 года. Особенно показательна статья 39 этого Договора, которая практически зеркально отражает положения статьи 45 ДФЕС. Она гарантирует гражданам государств-участников свободу передвижения без дискриминации по признаку гражданства, устанавливает единые правила трудоустройства и оплаты труда, а также обеспечивает право на пересечение границ и проживание на территории стран-участниц.

Таким образом, принцип недискриминации, изначально развитый в праве ЕС, стал образцом для формирования аналогичных правовых механизмов в других межгосударственных объединениях, демонстрируя универсальность и эффективность данного подхода к регулированию общего рынка трудовых ресурсов.

³⁰ Регламент N 492/2011 Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О свободном передвижении работников в пределах Союза (кодификация)» [рус., англ.] (Вместе с «Отмененным Регламентом со списком его последовательных изменений», «Корреляционной таблицей») (Принят в г. Страсбурге 05.04.2011)

³¹ Директива N 2004/38/ЕС Европейского парламента и Совета Европейского Союза «О праве граждан Союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов ЕС, об изменении Регламента (ЕЭС) 1612/68, а также об отмене Директив 64/221/ЕЭС, 68/360/ЕЭС, 72/194/ЕЭС, 73/148/ЕЭС, 75/34/ЕЭС, 75/35/ЕЭС, 90/364/ЕЭС, 90/365/ЕЭС И 93/96/ЕЭС» [рус., англ.] (Принята в г. Страсбурге 29.04.2004) (с изм. и доп. от 05.04.2011)

³² Judgment of the Court of 12 February 1974. *Giovanni Maria Sotgiu v Deutsche Bundespost*. Case 152-73. – Electronic text data. – Mode of access: [Электронный ресурс]-URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61973CJ0152>. (Дата обращения: 08.12.12)

Сравнительный анализ систем трудовой мобильности в Европейском Союзе и Евразийском экономическом союзе демонстрирует как общие черты, так и существенные различия в подходах к регулированию свободного передвижения рабочей силы. Фундаментальное сходство заключается в базовой концепции: оба интеграционных объединения стремятся к либерализации трудового рынка через упрощение формальных барьеров, включая безвизовый режим, антидискриминационную политику и защиту прав трудящихся и членов их семей, что составляет основу формирования общего рынка труда. Однако глубина интеграции и практическая реализация этих принципов существенно различаются. Европейский Союз, имея более длительную историю интеграционных процессов, создал более развитую систему социальных гарантий и институциональных механизмов. ЕАЭС, в свою очередь, во многом опирается на европейский опыт, адаптируя успешные практики ЕС к евразийскому контексту.

Существенным вызовом для обоих союзов является неравномерность экономического развития стран-участниц, создающая устойчивые модели миграционных потоков от менее развитых к более развитым регионам. Данная ситуация, с одной стороны, способствует решению проблем рынка труда (компенсация демографического спада в принимающих странах и снижение безработицы в странах-донорах), но с другой – ведет к усилению периферизации отдельных регионов. Современные глобальные тенденции, включая развитие экономики знаний и влияние пандемии COVID-19, создают новые вызовы для обоих интеграционных объединений. В ЕС наблюдается растущий спрос на высококвалифицированную рабочую силу, тогда как в ЕАЭС преобладает миграция низкоквалифицированных работников. Процессы автоматизации и цифровизации требуют адаптации систем регулирования трудовой мобильности к новым реалиям.

Опыт пандемии COVID-19 выявил уязвимости существующих механизмов регулирования трудовой миграции в обоих союзах, что демонстрирует

необходимость совершенствования законодательной базы для обеспечения устойчивости трудовых отношений в условиях экономической нестабильности и социальной неопределенности. В контексте дальнейшего развития ЕАЭС может быть полезным изучение успешного опыта ЕС, включая введение статуса «гражданина союза», создание единой визовой зоны по типу Шенгенской, унификацию профессиональных сертификатов и системы медицинского страхования, а также развитие цифровых платформ для эффективного управления трудовой мобильностью.

Несомненно, формирование и эффективное функционирование единого рынка труда ЕАЭС, так или иначе находится в прямой зависимости от уровня взаимодействия государств-членов в области принятия мер правового, организационного, социально-экономического характера. Темпы развития единого рынка труда Союза зависят также от установления универсальных норм, регулирующих трудовую деятельность трудящихся государств-членов на территории Союза, гарантий их трудовых и социально-экономических прав на уровне интеграционного объединения.

Согласно статье 4 Договора о ЕАЭС среди основных целей Союза выделяется «стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза»³³. Исходя из определений основополагающих понятий Союза под «общим (единым) рынком» следует понимать «совокупность экономических отношений в рамках Союза при которых обеспечивается свобода перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы»³⁴.

Таким образом, Договор о ЕАЭС ставит знак равенства между понятием «общий рынок» и «единый рынок».

Примечательна и трансформация правовой терминологии в рамках ЕАЭС: традиционное понятие «трудящийся-мигрант» уступило место более интеграционному термину «трудящийся государств-члена», что отражает

³³ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) // Правовой портал ЕАЭС

³⁴ Там же.

стремление к формированию единого рынка трудовых ресурсов. Подобная терминологическая эволюция нашла свое закрепление в специальной главе Договора о ЕАЭС, посвященной трудовой миграции.

Истоки этого подхода можно проследить еще в Уставе СНГ 1993 года³⁵, где была заложена концепция общего экономического пространства, предполагающая свободное перемещение товаров, услуг, капиталов и рабочей силы. По мнению Ю.А. Тихомирова, влияние правовой модели ЕС на формирование нормативной базы СНГ было существенным, хотя речь шла не о прямом копировании европейских норм, а об использовании успешного опыта экономической интеграции западноевропейских государств³⁶. Соответствующее влияние прослеживается в сходстве формулировок основополагающих документов обоих объединений. Положения Устава СНГ во многом перекликаются с текстом Договора о создании Европейского Экономического Сообщества, особенно в части устранения барьеров для свободного движения людей, услуг и капиталов. Дальнейшее развитие эти принципы получили в Договоре об Экономическом Союзе 1993 года, ставшем важной вехой в развитии экономической интеграции на постсоветском пространстве.

Развитие сотрудничества в области формирования общего рынка трудовых ресурсов на евразийском пространстве связано с реализацией проекта наднациональной евразийской общности, предложенный в 1994 году Первым Президентом Казахстана Н.А. Назарбаевым еще задолго до создания ЕАЭС. Евразийская идея переходит к практическому воплощению с момента подписания в 1999 году Договора о Таможенном союзе и Едином экономическом пространстве³⁷. Идея о возможности свободного перемещения трудящихся получает воплощение в разделе 6 главы «Общий рынок труда и социальная

³⁵ Устав Содружества Независимых Государств (Минск, 22 января 1993 г.) // Официальный правовой интернет-портал СНГ

³⁶ Тихомиров Ю. А. (1993) Национальные законодательства и международное право: параллели и сближения. Московский журнал международного права, (3): 80–88.

³⁷ Договора о Таможенном союзе и Едином экономическом пространстве, подписанный в г. Москва 26 февраля 1999 года.

политика» Договора. Положения указанной главы были прямо заимствованы из статьи 45 Договора о функционировании Европейского Союза. Дублируя структуру указанной статьи, предусматривается «свободное передвижение граждан государств-участников внутри ЕЭП» (пункт 1 статьи 39), национальный режим после пересечения границы, упрощение процедур принятия и выхода из гражданства, а также отмена дискриминации и создание унифицированного правового режима «в части трудоустройства, вознаграждения, других условий труда и занятости»³⁸.

10 октября 2000 года в Астане главами Беларуси, России, Казахстана, Таджикистана и Киргизии был подписан Договор об учреждении Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС). В развитие Договора о ТС и ЕЭП, а также Договора об учреждении ЕврАзЭС было принято Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, согласно которому граждане указанных стран имели возможность устраиваться на работу в принимающем государстве без учета ограничений по защите национального рынка труда. Изъятия могли допускаться только в целях общественной безопасности и порядка, защиты нравственности, здоровья, а также прав и законных интересов других лиц. В отличие от правового режима, созданного в СНГ, принятие данного соглашения «укрепило тенденцию к формированию реального регионального рынка труда»³⁹.

Однако указанные положения не привели к изменению национального законодательства, в частности, Федерального закона № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»⁴⁰, что свидетельствует о том, что положения Договора носили в значительной степени декларативный характер. В частности, Трудовой кодекс Российской Федерации, несмотря на

³⁸ Там же, абзац 2 Раздела 6.

³⁹ Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств - участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал, 2013. № 5. С. 168.

⁴⁰ Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 N 115-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 29 июля 2002 г. N 30 ст. 3032.

общий запрет дискриминации на основании национальности⁴¹, оправдывал ограничения, которые устанавливались с целью «поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов»⁴² и «содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации»⁴³. Среди реально действовавших положений можно отметить взаимное признание трудового стажа и гарантии бесплатной неотложной медицинской помощи.

В настоящее время сотрудничество государств определяется Договором об учреждении ЕАЭС⁴⁴ в 2015 году. Разделом XXVI регулируются вопросы трудовой миграции, а формирование общего рынка труда рассматривается в качестве сферы общей компетенции Союза и государств-членов. Содержание свободы передвижения определяется в статье 97 Договора о ЕАЭС как возможность трудиться без учета ограничений по защите национального рынка труда или получения какого-либо разрешения (пункт 1 статьи 97). Положения действующего ныне договора не вносят каких-либо изменений в текст Договора о ТС и ЕЭП, однако направлены на обеспечение реальной интеграции на региональном рынке труда.

Согласование политики в сфере трудовой миграции осуществляется посредством межправительственного сотрудничества, которое представляет собой взаимодействие уполномоченных органов государств-членов (пункт 2 статьи 96) непосредственно или через специально создаваемые в ЕАЭС органы, такие как Высший совет, Межправительственный совет, Евразийская экономическая комиссия. Деятельность Комиссии структурирована по функциональным направлениям, которые курируют члены Коллегии (министры). Вопросы трудовой миграции входят в сферу компетенции Министра по экономике и финансовой политике. В 2016 году был учрежден специализированный Департамент трудовой

⁴¹ Абзац 2 статьи 3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета от 31 декабря 2001 г. № 256.

⁴² Там же, абзац 3 статьи 3.

⁴³ Там же.

⁴⁴ Договор о Евразийском экономическом союзе, подписанный в г. Астана 29 мая 2014 года. // Правовой портал ЕАЭС

миграции и социальной защиты ЕЭК (далее также – Департамент).

В Договоре о ЕАЭС прямо предусматривается, что одной из форм сотрудничества является сотрудничество в рамках консультативных органов (пункт 2(б) статьи 96). Главным консультативным органом в сфере трудовой миграции является Консультативный комитет по миграционной политике, который был создан в соответствии с Решением Комиссии еще в период существования ЕврАзЭС⁴⁵⁴⁶. Кроме того, при Департаменте функционирует Консультативный комитет по вопросам социального обеспечения, который провел свое первое заседание вскоре после учреждения ЕАЭС в ноябре 2015 года. Гибкость деятельности Комиссии придают функционирующие при Консультативных комитетах рабочие группы. На периодической основе также проводятся Соповещения уполномоченных и компетентных органов государств-членов ЕАЭС в сфере пенсионного обеспечения и здравоохранения.

Взаимодействие государств в области трудовой миграции, как указывает С.Ю. Кашкин, делится на два направления: информационное и оперативное⁴⁷.

Информационное взаимодействие согласно пункту 3 статьи 96 Договора получает свое выражение в обмене нормативно-правовыми актами и документами, информацией и опытом; реализации мер, направленных на предотвращение распространения недостоверной информации; проведении стажировок, семинаров и учебных курсов и т.д.

Практическое воплощение информационного взаимодействия осуществляется в форме организации Соповещаний уполномоченных и компетентных органов государств-членов ЕАЭС в сфере пенсионного обеспечения и здравоохранения, совещаний рабочих групп по отдельным вопросам трудовой

⁴⁵ Решение ЕЭК от 30 августа 2012 года № 154 «О Консультативном комитете по миграционной политике» (с изменениями на 22 мая 2018 года).

⁴⁶ К настоящему моменту сам Комитет провел 6 заседаний и 1 совещание. Согласно протоколу последнего, шестого заседания, которое прошло 21 ноября 2019 года, главной темой миграционной повестки в ЕАЭС становится предоставление трудящимся ЕАЭС, которые имеют долгосрочные трудовые договоры на срок свыше 1 года, не только формального, но и фактического «особого статуса», который предполагает устранение существующих на практике барьеров и расширение доступа к финансовым и государственным услугам, а также иным благам.

⁴⁷ Кашкин С.Ю., Четвериков А. О. Указ. соч. С. 123.

миграции, проведении научных конгрессов, форумов, научно-практических конференций и других мероприятий с самым широким составом участников, которые организуются Департаментом. Необходимо отметить, что количество мероприятий не превышает 25 в год⁴⁸. Безусловно, возрастание динамики трудовой миграции в ЕАЭС требует проведения более активной работы по информационному взаимодействию компетентных органов государств-членов.

Информационное взаимодействие также предполагает обмен и обобщение статистической информации о трудовой миграции на пространстве ЕАЭС. Учет трудовой миграции осуществляется компетентными органами государств-членов и обобщается Департаментом⁴⁹. Анализ указанных данных позволяет говорить о том, что на территории евразийского пространства сложились четко выраженные миграционные потоки, которые соответствуют социально-экономическому развитию входящих в ЕАЭС государств. Так, большинство мигрантов следуют по направлению в Россию; на втором месте – в Республику Казахстан. Основными поставщиками рабочей силы выступают Кыргызстан и Армения. Безусловно, указанные статистические данные и существующие миграционные потоки должны учитываться при формировании согласованной политики в сфере трудовой миграции.

Перспективные направления информационного взаимодействия были отмечены в статье Л.Н. Боковой, которая указывает на необходимость «внедрения современных информационных технологий в работе с миграционными потоками»⁵⁰. Кроме того, «полезным инструментом может стать межгосударственная система миграционного учета на всем пространстве ЕАЭС, позволяющая проводить всесторонний анализ происходящих процессов»⁵¹.

⁴⁸ Мероприятия 2020 года (Официальный сайт Евразийской экономической комиссии) [Электронный ресурс]. - <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/events/Pages/2020.aspx>

⁴⁹ Статистические данные [Электронный ресурс]. – URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (Дата обращения: 06.06.2023)

⁵⁰ Бокова Л. Н. Тенденции российской миграционной политики в перспективе евразийской интеграции // Аналитический вестник № 19(767), 2017. с. 5-7.

⁵¹ Там же.

Необходимо отметить, что по мере расширения и развития Союза, указанные системы информационного взаимодействия постепенно создаются и функционируют на основании технических регламентов. В 2019 году на рассмотрение поступили технические регламенты информационного взаимодействия по реализации Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся. В том же году стартовал проект по формированию цифровой экосистемы для обеспечения трудоустройства и занятости граждан государств-членов ЕАЭС, который «должен обеспечить всестороннее и оперативное цифровое взаимодействие граждан, бизнеса и ответственных органов власти по разнообразным вопросам трудоустройства, трудовой миграции и другим»⁵².

Информационное взаимодействие также дополняется проблемой информирования граждан государств-участников о своих возможностях в сфере трудовой миграции, которые основаны на Договоре об учреждении ЕАЭС. Отмечается, что достаточно слабо распространяется информация о возможностях медицинского страхования для трудящихся-мигрантов государств-членов⁵³, возможности, существующие в рамках воссоединения семей, предоставляемые мигрантам пенсионные возможности. Существует ограниченное число программ, которые предполагают проведение разъяснительной работы в отношении трудовых мигрантов. Необходима организация трудовых выставок и ярмарок, подготовительных языковых курсов, обучение рабочим профессиям и профессиональным навыкам⁵⁴. Положительным примером может служить Информационно-консультационный центр Государственной службы миграции при Правительстве Киргизской Республики. Кроме того, можно отметить в качестве позитивной тенденции наличие системы обратной связи на сайте Департамента.

⁵² ЕАЭС переходит на проектный формат реализации цифровой повестки (Официальный сайт Евразийской экономической комиссии). [Электронный ресурс]. - <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/01-02-2019-3.aspx>

⁵³ Полетаев Д. Решение проблем трудовой миграции в контексте Евразийского Союза (аналитический отчет). Австрия, 2019. С. 7. [Электронный ресурс]- https://www.pragueprocess.eu/documents/repo/176/Analytical_report_Labour_migration_EAEU_RU.pdf (Дата обращения: 10.06.2024)

⁵⁴ Там же, с. 11.

Оперативное взаимодействие выражается в проведении совместных мероприятиях правоохранительных и иных органов. Основная работа в области оперативного взаимодействия осуществляется в сфере противодействия нелегальной миграции как внутри Союза, так и из третьих стран. Таким образом, информационное взаимодействие компетентных органов государств-членов находится на начальной стадии, которая предполагает создание необходимой инфраструктуры для обмена информацией, отслеживания миграционных потоков, нелегальных каналов миграции. Правовое регулирование указанного вида сотрудничества государств-членов определяется в технических регламентах, которые в настоящее время находятся на стадии принятия. Создание указанной инфраструктуры, в свою очередь, необходимо для завершения внутригосударственных процедур, которые вводят в действие соответствующие международные договоры Союза.

Среди конкретных инициатив, которые представляют собой актуальные направления развития сотрудничества государств-членов ЕАЭС, в первую очередь:

- 1) обеспечение полноценного доступа мигрантов к системе обязательного медицинского страхования (ОМС);
- 2) регулирование отношений в сфере пенсионного обеспечения в государстве трудоустройства;
- 3) создание системы организованного набора граждан;
- 4) взаимное признание трудового стажа, квалификаций и ученых степеней.

Гарантии скорой (экстренной и неотложной) медицинской помощи предоставлены трудящимся государств-членов ЕАЭС на основании Протокола № 30, который является неотъемлемой частью Договора о ЕАЭС. Согласно Протоколу, такая помощь осуществляется «бесплатно, независимо от наличия медицинского страхового полиса»⁵⁵ не только самому трудящемуся, но и членам его семьи в том же порядке, что и гражданам принимающего государства.

⁵⁵ Абзац 2 пункта 4 статьи Протокола № 30.

Возмещение медицинской организации осуществляется за счет средств государственного бюджета.

Важным направлением развития указанного аспекта может являться предоставление трудящимся-мигрантам права на бесплатное или льготное медицинское обслуживание, в том числе в рамках программ медицинского страхования. В Российской Федерации «для обеспечения медицинского обслуживания... до начала трудовых отношений возможно оформить полис добровольного медицинского страхования»⁵⁶, однако только за свой счет.

В то же время в Казахстане начала действовать только с 2020 года, а в Армении согласно решению №133 Правительства об утверждении «Концепции введения комплексного медицинского страхования», постепенное распространение ОМС началось с февраля 2023 года. В Кыргызстане трудящиеся государств-членов ЕАЭС имеют право на ОМС, однако должны самостоятельно оплачивать значительное количество медицинских услуг. Таким образом, актуальным направлением сотрудничества государств также могло бы стать согласование единообразных минимальных стандартов медицинского обслуживания трудящихся государств-членов путем внесения изменений в Протокол № 30 или заключения международного договора Союза, который бы расширил и уравнил существующие гарантии медицинской помощи. В то же время в России, где ситуация с ОМС наиболее благоприятная, доступ к нему «имеют только сами трудящиеся мигранты, а члены их семей не имеют»⁵⁷.

Таким образом, актуальным направлением сотрудничества государств также могло бы стать согласование единообразных минимальных стандартов медицинского обслуживания трудящихся государств-членов путем внесения изменений в Протокол № 30 или заключения международного договора Союза,

⁵⁶ Алиев С.Б. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе. – М.: Евразийская экономическая комиссия, 2016. с. 25. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/spreads.pdf> (Дата обращения: 04.03.2023)

⁵⁷ Полетаев Д. Указ. соч. С. 5.

который бы расширил и уравнил существующие гарантии медицинской помощи.

Другим важнейшим направлением становится создание системы, гарантирующей пенсионное обеспечение трудящихся-мигрантов в государстве трудоустройства. Создание такой системы требует принятия отдельного международного договора, поскольку согласно пункту 3 статьи 98 равенство граждан и трудовых мигрантов не распространяется на вопросы пенсионного обеспечения, порядок которого определяется на основании внутреннего законодательства и заключаемых международных договоров.

В 2019 году по указанному вопросу было подписано Соглашение, которое находится на стадии ратификации и выполнения внутригосударственных процедур. В настоящее время проходит стадия доработки Соглашения о порядке реализации указанного соглашения, а также разработки соответствующих формуляров Коллегией и Советом ЕЭК, необходимых для учета и экспорта пенсии. Кроме того, создание возможных механизмов обмена сведениями между государствами-членами предполагает разработку и принятие технических регламентов информационного взаимодействия по реализации Соглашения.

Как указывают К.В. Энтин и Б. Пиркер указанные нововведения позволят не только «выбрать государство, в котором будет выплачиваться пенсия»⁵⁸, но и «обеспечить возможность экспорта определенных видов пенсий»⁵⁹. С этой целью соглашение определяет порядок суммирования стажа работы; определен порядок медицинского освидетельствования трудящихся (в том числе заочно) для назначения пенсии по инвалидности, а также определены переходные положения, которые определяют порядок назначения и выплаты пенсии как до, так и после вступления Соглашения в силу. В настоящее время Соглашение находится на стадии выполнения внутригосударственных процедур ратификации.

Одним из аспектов реализации Соглашения является необходимость создания системы, которая позволяла бы осуществлять учет трудового стажа,

⁵⁸ Энтин К.В., Пиркер Б. Свободное движение лиц в ЕАЭС: между *Civis Eurasiaticus* и *Homo Oeconomicus* // Международное правосудие. 2020. № 1. С. 83.

⁵⁹ Там же.

полученного в разных государствах-членах Союза, а также экспорт пенсий. Создание возможных механизмов обмена сведениями между государствами-членами предполагает разработку и принятие технических регламентов информационного взаимодействия. До перехода к цифровому взаимодействию через интегрированную информационную систему ЕАЭС стороны будут использовать бумажный документооборот. Согласно сообщению Комиссии, планируется последующий переход к цифровому взаимодействию, которое снимет с трудящихся бремя по подтверждению трудового стажа в письменном виде⁶⁰. Указанный технический регламент был принят на основании статьи 10 Соглашения о пенсионном обеспечении. Решением Совета ЕЭК № 122 от 23 декабря 2020 года был утвержден порядок, определяющий механизм взаимодействия между компетентными органами стран ЕАЭС и Евразийской экономической комиссией⁶¹.

Актуальным направлением сотрудничества также является создание системы организованного набора граждан, что предполагает наличие общенациональных банков вакансий и официального канала обмена ими между государствами-членами. Так, в России и Казахстане отсутствуют такие общенациональные банки, в то время как в Беларуси существует Общереспубликанский банк вакансий, который размещен на официальном сайте Государственной службы занятости⁶² и обновляется ежедневно. Кроме того, указанный банк вакансий содержит информацию о вакансиях с предоставлением жилого помещения, что является достаточно важным условием труда для трудящихся мигрантов.

В России лишь на региональном уровне реализовывались отдельные инициативы в области организованного набора. Так, в 2015 году на территории Кыргызстана был создан специализированный центр по осуществлению

⁶⁰ Утвержден порядок и формы взаимодействия ЕЭК и стран ЕАЭС для реализации соглашения по пенсионному обеспечению трудящихся [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/24-12-2020-04.aspx> (дата обращения - 06.06.2021)

⁶¹ Решение Совета ЕЭК от 23.12.2020 № 122 «О Порядке взаимодействия между уполномоченными органами, компетентными органами государств-членов Евразийского экономического союза и Евразийской экономической комиссией по применению норм Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза от 20 декабря 2019 года». // Правовой портал ЕАЭС

⁶² Официальный сайт Государственной службы занятости Республики Беларусь [Электронный ресурс]. - <http://gsz.gov.by/ru/> (дата обращения - 06.06.2021)

организованного набора иностранных работников на предприятия Санкт-Петербурга, количество посетителей которого в 2017 году превысило 10 тысяч⁶³.

Соглашения об организованном наборе граждан в рамках ЕАЭС еще не подписано. Несмотря на это, на пространстве СНГ и на двусторонней основе организованный набор начинает успешно вводиться. Так, с 2009 года действуют «Общие принципы и механизмы организованного привлечения трудящихся-мигрантов для осуществления трудовой деятельности в государствах-участниках Содружества Независимых Государств»⁶⁴, утвержденные решением Совета руководителей миграционных органов государств-участников СНГ. В 2017 году было подписано Соглашение об организованном наборе между Россией и Узбекистаном⁶⁵, а в 2019 – Россией и Таджикистаном⁶⁶. Из государств-членов ЕАЭС подобное соглашение, в первую очередь, предполагается заключить с Кыргызстаном. В 2019 году в СНГ начало разрабатываться Модельное соглашение об организованном наборе граждан.

Однако в данной связи спешка может привести к существенным негативным последствиям. Так, прокуратурой Узбекистана было возбуждено большое количество уголовных дел об использовании системы организационного набора с целью осуществления торговли людьми, а российской стороной было выдано 250 запретов на въезд в связи с тем, что принимающая сторона неправильно оформила необходимые в соответствии с соглашением документы⁶⁷. По этой причине, помимо заключения самого соглашения в рамках ЕАЭС, система организованного

⁶³ Е.Б. Хохлова, Е.В. Сыченко Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография / под общ. ред. Е.Б. Хохловой, Е.В. Сыченко. – М.: Юстицинформ. 2019. - С. 97.

⁶⁴ Общие принципы и механизмы организованного привлечения трудящихся-мигрантов для осуществления трудовой деятельности в государствах-участниках СНГ (Официальный сайт Исполнительного комитета СНГ) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.cis.minsk.by/page.php?id=14896> (дата обращения – 20.06.2021)

⁶⁵ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 05.04.2017 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2008. - № 6, ст. 802.

⁶⁶ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 17.04.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2019. – №15, ст.1576

⁶⁷ Вопросы трудоустройства мигрантов из Узбекистана обсудили во Владимирском филиале РАНХиГС [Электронный ресурс]. – URL: <https://migranty.org/novosti/nash-skromnyj-posol-skromno-umolchal-cht/> (дата обращения – 02.07.2021)

набора предполагает комплекс мероприятий и создание необходимой инфраструктуры для осуществления беспрепятственной и безопасной трудовой деятельности.

В настоящее время проблема создания системы организованного набора граждан решается через создание единой базы вакансий. Так, в Европейском союзе в 1993 году решением Комиссии была создана информационная система EURES, которая представляет собой единый банк вакансий, которая формируется в результате обмена информацией между национальными службами занятости государств-членов⁶⁸.

С 1 июля 2021 года под эгидой Евразийской экономической комиссии была введена в действие Унифицированная система поиска «Работа без границ»⁶⁹. Ее создание является результатом реализации Цифровой повестки ЕАЭС⁷⁰. Унифицированная система интегрирует национальные банки вакансий⁷¹. После входа в одну из национальных систем можно получить доступ к информации о свободных рабочих местах и соискателях вакансий, а также интерактивно взаимодействовать с соискателем или работодателем⁷².

Планом мероприятий по реализации Стратегических направлений развития евразийской экономической интеграции до 2025 года⁷³ предусмотрены мероприятия по созданию «Евразийской электронной биржи труда». К моменту ее

⁶⁸ Commission Decision 93/569/EEC of 22 October 1993 on the implementing of Council Regulation (EEC) No 1612/68 on freedom of movement for workers within the Community as regards, in particular, a network entitled Eures (European Employment Services) // Official Journal of European Union L 274, 6.11.1993, p. 32–42

⁶⁹ Работа без границ: Международная система поиска работы и подбора персонала на территории стран ЕАЭС: Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России [Электронный ресурс]. – URL: <https://trudvsem.ru/rbg/about> (дата обращения - 05.08.2021)

⁷⁰ Цифровая повестка ЕАЭС 2025: перспективы и рекомендации // Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – URL : http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/pages/digital_agenda.aspx (дата обращения - 08.08.2022)

⁷¹ В проекте «Работа без границ» участвуют уже действующие системы из пяти стран-участниц ЕАЭС: информационная система по поиску работы и подбора персонала «Горц» <http://workforall.am> (Республика Армения), информационный портал государственной службы занятости <http://gsz.gov.by> (Республика Беларусь), информационный портал «Работа» – электронная биржа труда Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан <https://www.enbek.kz/>, информационный портал «Занятость» Информационной системы рынка труда Министерства труда и социального развития Кыргызской Республики <http://www.zanyatost.kg>, информационная аналитическая система – общероссийская база вакансий «Работа в России» [Электронный ресурс]. – URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения – 06.09.2022)

⁷² Проект «Работа без границ» стартовал в ЕАЭС [Электронный ресурс]. – URL: <https://eec.eaeunion.org/news/proekt-rabota-bez-granic-startoval-v-eaes/> (дата обращения – 26.09.2022)

⁷³ Решение Высшего Евразийского экономического совета № 12 от 11 декабря 2020 года «О Стратегических направлениях развития евразийской экономической интеграции до 2025 года» // Правовой портал ЕАЭС

создания в ЕЭК планируется ввести в эксплуатацию новые компоненты унифицированной системы, такие как информационная поддержка, электронный трудовой договор, профориентация и обучающие курсы, а также запустить мобильное приложение.

Организация свободного передвижения лиц невозможна без создания функционирующей системы борьбы с незаконной миграцией. Несмотря на то, что такая деятельность охватывается статьей 96, сотрудничество правоохранительных органов на основании Договора не реализуется. В данной связи важен опыт ЕврАзЭС, который параллельно с договором, который устанавливал свободу передвижения, предложил Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств. Оно предполагало не только осуществление согласованной политики, но и «организацию и проведение оперативно-профилактических мероприятий и специальных операций по противодействию нелегальной трудовой миграции»⁷⁴. К сожалению, указанное Соглашение не было воспринято ЕАЭС, как многие другие договоры предшествующего этапа интеграции. Важнейшим пробелом является также отсутствие и международного договора, подобного Соглашению о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей 2010 года, заключенного под эгидой ЕврАзЭС. Принятие такого международного договора или приложения к Договору о ЕАЭС, которое бы подробно определяло правовое положение трудящихся государств-членов Союза, является важнейшей перспективой и в свете опыта ЕС, где уже длительное время действует Директива 2004/38/ЕС о праве граждан ЕС и их семей свободно передвигаться и проживать в пределах ЕС.

Тем не менее, ЕАЭС предпринимает попытки организовать международное сотрудничество с иными международными организациями региона, которые наделены правоохранительной компетенцией. Примером может служить участие ЕАЭС в разработке Соглашения о банке недействительных документов, удостоверяющих личность государств-участников СНГ, которое началось в 2018

⁷⁴ Соглашение о сотрудничестве государств-участников СНГ по борьбе с незаконной миграцией 1998 года (Москва, 06.03.1998) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. № 12, ст.1666.

году⁷⁵ Разработка указанного соглашения является плодом сотрудничества Исполнительного комитета СНГ и Евразийской экономической комиссии, которая регулярно принимает участие в заседаниях Консультативного совета по труду СНГ. На заседании, которое прошло 21 сентября 2018 года в городе Душанбе представители сторон договорились о сотрудничестве и участии экспертов организаций в разработке нормативно-правовых актов в сфере трудовой миграции.

Помимо Договора о ЕАЭС и международных договоров Союза, правовое регулирование свободы передвижения трудящихся осуществляется в форме решений органов Союза, таких как Высший совет, Межправительственный совет и Комиссия. В данной связи можно привести следующие примеры правовых актов:

1) Распоряжение Евразийского межправительственного совета № 5 «О вопросах, связанных с реализацией Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза»;

2) Решение Совета № 78 «О проекте распоряжения Евразийского межправительственного совета «О вопросах, связанных с реализацией Договора о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза»;

3) Решение ЕЭК от 30 августа 2012 года № 154 «О Консультативном комитете по миграционной политике» (с изменениями на 22 мая 2018 года);

и другие.

Большое значение имеют решения Суда ЕАЭС и национальных судов, которые осуществляют толкование договоров и иных актов Союза. Вопросы свободы передвижения трудящихся государств-членов ЕАЭС рассматривались Судом единожды, в результате чего было принято консультативное заключение⁷⁶. Проблемным аспектом в данной связи является то, что Суд ЕАЭС не обладает

⁷⁵ ЕЭК и СНГ будут сотрудничать в сфере трудовой миграции и социальной защиты трудящихся (Официальный сайт Евразийской экономической комиссии) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/24-09-2018-1.aspx> (дата обращения - 02.02.2022)

⁷⁶ Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 07.12.2018 «О разъяснении применения пункта 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС в отношении осуществления трудовой деятельности профессиональными спортсменами, являющимися гражданами государств - членов ЕАЭС, и возможности установления в национальном законодательстве количественных ограничений к данной категории лиц при осуществлении трудовой деятельности» // Правовой портал ЕАЭС

монополией на толкование учредительного договора. Данное Судом толкование, принятое в рамках консультативной процедуры «будет иметь рекомендательный характер в силу отсутствия у суда ЕАЭС компетенции по обязательному преюдициальному рассмотрению споров, в том числе в области трудовой миграции»⁷⁷. Это и иные ограничения в отношении компетенции Суда затрудняют интеграционный процесс, однако именно наднациональному суду принадлежит важная роль в становлении свободы передвижения лиц.

Это также объясняет, почему правовое регулирование свободы передвижения трудящихся государств-членов ЕАЭС в рамках единого рынка труда требует более сплоченного и ответственного сотрудничества самих государств, как между собой, так и с Комиссией, которая осуществляет координацию компетентных органов в области миграции на уровне объединения. Деятельность Комиссии структурирована по функциональным направлениям, которые курируют Члены Коллегии (Министры). Вопросы свободы передвижения трудящихся входят в сферу компетенции Министра по экономике и финансовой политике. В 2016 году был учрежден специализированный Департамент трудовой миграции и социальной защиты ЕЭК (далее также – Департамент).

Главным консультативным органом является Консультативный комитет по миграционной политике, который был создан в соответствии с Решением Комиссии⁷⁸. Кроме того, при Департаменте функционирует Консультативный комитет по вопросам социального обеспечения, который провел свое первое заседание вскоре после учреждения ЕАЭС в ноябре 2015 года. Гибкость деятельности Комиссии придают функционирующие при Консультативном комитете рабочие группы.

Таким образом, правовая база регулирования свободы передвижения

⁷⁷ Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском регионе: попытка приблизиться к свободе передвижения работников? // Журнал исследований социальной политики. Том 16. № 4. С. 601.

⁷⁸ К настоящему моменту сам Комитет провел 6 заседаний и 1 совещание. Согласно протоколу последнего, шестого заседания, которое прошло 21 ноября 2019 года, главной темой миграционной повестки в ЕАЭС становится предоставление трудящимся ЕАЭС, которые имеют долгосрочные трудовые договоры на срок свыше 1 года, не только формального, но и фактического «особого статуса», который предполагает устранение существующих на практике барьеров и расширение доступа к финансовым и государственным услугам, а также иным благам.

трудящихся в ЕАЭС включает в себя Договор о ЕАЭС, международные договоры, заключенные в рамках Союза, а также решения и распоряжения органов ЕАЭС. Приложения к Договору о ЕАЭС являются равными по юридической силе его основным положениям. Договор о ЕАЭС и его приложения закрепляют ключевые гарантии для трудящихся граждан государств-членов ЕАЭС, в том числе в сфере медицинского обслуживания. Тем не менее, существуют проблемы в части полного обеспечения равного доступа к обязательному медицинскому страхованию, которые требуют дальнейшего согласования. Развитие правового регулирования свободы передвижения трудящихся в ЕАЭС происходит путем внесения поправок в Договор о ЕАЭС, а также заключения специальных международных договоров Союза, например, в сфере взаимного признания документов об образовании и пенсионного обеспечения.

Важнейшей предпосылкой реализации права на свободу передвижения является установление прочных правовых и институциональных основ сотрудничества государств в контексте единого рынка труда (статья 96 Договора о ЕАЭС).

Мы согласны с мнением о том, что «наиболее эффективным способом упорядочения внешней миграции является ее международно-правовое регулирование, осуществляемое как на универсальном, так и на региональном уровнях межгосударственного сотрудничества»⁷⁹.

Поправки в Договор о ЕАЭС также вносятся путем принятия протокола к Договору, который требует последующей ратификации в соответствии с внутригосударственными процедурами. 10 декабря 2021 года главы государств-членов на заседании Высшего Евразийского экономического совета подписали «II Большой Протокол» к Договору о ЕАЭС, который содержит больше 139 поправок. Его принятие направлено на реализацию Стратегических направлений развития евразийской экономической интеграции до 2025 года⁸⁰.

⁷⁹ Зинченко Н.Н. Миграционное право в международно-правовой доктрине и практике: становление и перспективы развития: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.10. М., 2012.

⁸⁰ Пакет поправок в Договор о ЕАЭС будет направлен на внутригосударственное согласование (ЕЭК, 25.05.2021) [Электронный ресурс]. – URL: <https://eec.eaeunion.org/news/paket-popravok-v-dogovor-o-eaes-budet-napravlen-na-vnutrigosudarstvennoe-soglasovanie/> (дата обращения - 28.07.2021).

Одной из поправок II Большого Протокола является внесение изменений в статью 97 Договора, которая к текущей редакции предоставляет трудящимся государств-членов автоматическое признание документов об образовании «за исключением документов, относящимся к педагогическим, юридическим, медицинским и фармацевтическим специальностям, которые требуют прохождения специальной процедуры признания».

Таким образом, евразийская интеграция развивается по направлению расширения компетенции ЕАЭС за счет принятия новых международных договоров, устранения предусмотренных в Договоре о ЕАЭС изъятий и ограничений по тем или иным вопросам формирования общего рынка трудовых ресурсов.

Согласно информации на официальном сайте ЕАЭС, 15 июля 2020 года на заседании Рабочей группы, состоящей из представителей компетентных органов государств-членов и Евразийской экономической комиссии, удалось одобрить устранение из Договора указанного ограничения⁸¹. В силу новой формулировки обеспечивается прямое признание в государстве трудоустройства документов об образовании трудящихся государств-членов ЕАЭС, претендующих на занятие педагогической и юридической деятельностью. Кроме того, одна из поправок предусматривает возможность для трудящихся изменить цель въезда, не покидая территорию государства трудоустройства. Иными словами, вне зависимости от цели въезда трудящиеся государств-членов ЕАЭС получили право искать и получать работу на территории принимающего государства.

В отличие от внесения изменений в Договор, расширение компетенции интеграционного объединения осуществляется за счет принятия международных договоров, заключенных в рамках Союза.

⁸¹ Комиссией совместно с компетентными органами государств – членов Союза одобрено устранение из Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. изъятия, связанного с необходимостью прохождения в государстве трудоустройства процедуры признания документов об образовании для занятия педагогической и юридической деятельностью [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/events/Pages/%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D0%A0%D0%93-%D0%BF%D0%BE%D0%94%D0%9E.aspx> (дата обращения – 29.05.2022)

В области свободы передвижения трудящихся одним из важнейших подобных договоров является Соглашение о взаимном признании документов об ученых степенях⁸². Данное соглашение регулирует вопросы, связанные с взаимным признанием документов об ученых степенях для осуществления их обладателями профессиональной деятельности в государстве трудоустройства в соответствии с присужденными им учеными степенями. В рамках данного соглашения документы об ученых степенях кандидата наук и доктора наук признаются соответствующими (сопоставимыми) в государстве трудоустройства без проведения национальных процедур признания, кроме случаев, когда обладатели таких документов претендуют на установленные в государстве трудоустройства надбавки (доплаты) и (или) льготы за ученую степень, которые выплачиваются за счет средств бюджета государства трудоустройства. Однако данное соглашение не лишено недостатков. Примечательно отметить, что соглашение не содержит нормы, касающейся признания ученого звания профессора и связанное с различием национальных систем. Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 20.10.2023 г №1746 «О порядке присвоения ученых званий среди критериев присвоения ученых званий» зафиксировано следующее⁸³: «Ученое звание профессора присваивается научному и научно-педагогическому работнику, претендующему на присвоение ученого звания, если он на день предоставления аттестационного дела в совет организации удовлетворяет» определенным требованиям, как например, «имеет ученое звание доцента либо ученое звание, полученное в иностранном государстве, признаваемое соответствующим ученому званию доцента в Российской Федерации, порядке, установленном статье 62 ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», со дня присвоения которого прошло не менее 3 лет»⁸⁴. Иными словами, согласно законодательству

⁸² Соглашение о взаимном признании документов об ученых степенях в государствах-членах Евразийского экономического союза от 08.06.2023 // Правовой портал ЕАЭС

⁸³ Постановлению Правительства Российской Федерации от 20.10.2023 г №1746 О порядке присвоения ученых званий среди критериев присвоения ученых званий // Официальный сайт Правительства России// [Электронный ресурс]. – URL: government.ru/docs/all/150166/ (Дата обращения: 04.11.2024)

⁸⁴ Федеральный закон «О науке и государственной научно-технической политике» от 23.08.1996 №127-ФЗ// Официальный сайт Президента Российской Федерации // [Электронный ресурс]. – URL: kremlin.ru/acts/bank/9973 (Дата обращения 04.11.2024)

России в указанной области, получение звания профессора имеет поэтапную предысторию, в частности первым этапом является получение звания доцента, а далее при соблюдении указанных в законе критериев и требований звание профессора. Закон Республики Армения «О научной и научно-технической деятельности» устанавливает аналогичные положения, в частности, пункт 4 статьи 16 говорит о том, что «В Республике Армения устанавливаются ученые степени доктора наук и кандидата наук, ученые звания профессора и доцента»⁸⁵. Аналогичные положения установлены в Положении о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий установлены в законодательстве Республики Беларусь⁸⁶ и Киргизской Республики⁸⁷.

Правовое регулирование в области присуждения ученых званий и степеней схоже, практически во всех государствах-членах ЕАЭС, кроме Республики Казахстан, где с 2011 года присваиваются только ученые степени доктора философии (PhD) и доктора по профилю, а ученая степень кандидата наук не присваивается⁸⁸. Кроме того, согласно Правилам присуждения степеней Республики Казахстан, звание профессора может быть присвоено без наличия звания доцента. По мнению автора, весьма актуальным представляется дополнение Соглашения о взаимном признании документов об ученых степенях в государствах-членах ЕАЭС согласованные положения относительно взаимного признания ученых званий для осуществления трудящимися государств-членов ЕАЭС профессиональной деятельности в соответствии с присвоенными им учеными званиями. Заслуживает внимания тот факт, что Декларация о дальнейшем развитии интеграционных процессов в рамках ЕАЭС заявляет о необходимости обеспечения максимальной эффективности единого рынка ЕАЭС и реализации его

⁸⁵ Закон Республики Армения «О научной и научно-технической деятельности» от 05.12.2000 // [Электронный ресурс]. – URL: parlament.am/legislation.php?sel=show&ID=1285&lang=rus (Дата обращения 04.11.2024)

⁸⁶ Указ Президента о Положении о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий Республики Беларусь от 02.06.2022 №190 // [Электронный ресурс]. – URL: parvo.by/document/?guid=3871&p0=p30400560 (Дата обращения 04.11.2024)

⁸⁷ Указ Президента Кыргызской Республики от 18.01.2022 об утверждении Положения о порядке присвоения ученых званий // [Электронный ресурс]. – URL: cbd.minjust.gov.kg/430840/edition/1128135/ru (Дата обращения 04.11.2024)

⁸⁸ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 31.03.2011 года №127 Об утверждении Правил присуждения степеней // [Электронный ресурс]. – URL: law.gov.kz/client/#!/doc/59146/rus Дата обращения 04.11.2024)

возможностей путем «полного устранения барьеров и максимального сокращения изъятий и ограничений для свободного передвижения товаров, услуг, капитала и рабочей силы на внутреннем рынке ЕАЭС»⁸⁹. Отдельно в документе закреплён план мероприятий по формированию «территории инноваций» и стимулирование научно-технических прорывов, что говорит о приоритетности развития евразийской интеграции в контексте повышения конкурентоспособности Республик как на национальном, так и на наднациональном уровне. С этой точки зрения, важно отметить, что для реализации потенциала Союза, в том числе в контексте общего рынка, ключевое значение имеет создание благоприятных условий для обеспечения доступа граждан государств-членов ЕАЭС к профессиональной деятельности, в том числе путем признания соответствия документов об ученых степенях и ученых званиях, поскольку мобильность научного сообщества обеспечивает научно-техническое сотрудничество евразийской пятерки.

Формирование общего рынка трудовых ресурсов представляет собой одну из наиболее сложных задач в процессе региональной интеграции, как отмечают эксперты Российского совета по международным делам. Особенно показательна в этом отношении ситуация на постсоветском пространстве. Как указывает О. Троицкая, несмотря на сохранение безвизового режима между Россией и странами СНГ после распада СССР, российская политика в сфере трудовой миграции традиционно носила протекционистский характер⁹⁰.

Сравнительный анализ правового регулирования трудовой миграции в ЕАЭС и Европейском Союзе выявляет существенные различия в подходах к данному вопросу. В то время как европейское законодательство располагает обширной правовой базой для регулирования трудовой миграции граждан третьих стран, в

⁸⁹ Распоряжение Высшего Евразийского экономического совета №9 «О мерах по реализации Декларации о дальнейшем развитии интеграционных процессов в рамках ЕАЭС» от 06.12.2018 года // Правовой портал ЕАЭС

⁹⁰ Троицкая О. (2012) Евразийский союз и миграция. Российское агентство по международным делам, 25.06.2012.

рамках ЕАЭС подобное регулирование практически отсутствует в Договоре о ЕАЭС и других многосторонних соглашениях.

Правовая система ЕС в области трудовой миграции опирается на фундаментальные положения, закрепленные в статьях 77 и 79 Договора о функционировании Европейского Союза, а также на международные соглашения с третьими странами. Особое внимание уделяется высококвалифицированным специалистам: введенная Директивой 2009/50/ЕС «европейская голубая карта» предоставляет им привилегированный статус с возможностью длительного проживания и работы в ЕС.

Европейское законодательство также детально регламентирует различные аспекты пребывания граждан третьих стран через систему директив. Они охватывают вопросы долгосрочного проживания, воссоединения семей, единых разрешений на работу и проживание, а также специальные условия для исследователей, студентов и других категорий мигрантов.

На евразийском пространстве регулирование трудовой миграции осуществляется преимущественно через механизмы СНГ и двусторонние соглашения между государствами. Данные документы затрагивают вопросы безвизового передвижения, правового статуса трудящихся-мигрантов и их семей, а также организованного набора рабочей силы. Однако такой подход существенно отличается от комплексной системы регулирования, созданной в рамках Европейского Союза.

Таким образом, несмотря на существующие усилия государств-членов ЕАЭС по развитию правового сотрудничества в контексте единого рынка труда, наблюдается недостаточная координация и согласованность в указанной сфере на наднациональном уровне. Во многом эти вопросы регулируются на национальном уровне и на основании национального законодательства государств-членов ЕАЭС. Ключевыми направлениями дальнейшего развития правового регулирования единого рынка труда в ЕАЭС являются обеспечение полноценного доступа трудящихся государств-членов к системе обязательного медицинского

страхования, регулирование отношений в сфере пенсионного обеспечения, создание системы организованного набора граждан, а также взаимное признание трудового стажа, квалификаций и ученых степеней.

Для дальнейшего развития экономической интеграции в рамках ЕАЭС представляется целесообразным расширить трактовку термина «трудящийся государства-члена». Этого можно достичь через рекомендательные толкования Суда ЕАЭС, который мог бы учесть как богатый опыт Суда ЕС в данной области, так и правовые традиции государств-участников ЕАЭС. Такой подход позволил бы создать более эффективные механизмы функционирования единого рынка труда в рамках евразийской интеграции. Подобная трансформация правового регулирования трудовой миграции отражает общую тенденцию развития интеграционных процессов на постсоветском пространстве: от формального заимствования европейских правовых моделей к формированию собственных эффективных механизмов регулирования, учитывающих региональную специфику.

На основании вышеизложенного автором предлагается следующее определение. Общий рынок трудовых ресурсов представляет собой комплексный институт, объединяющий экономические и правовые характеристики интеграционного взаимодействия государств, предполагающий свободное перемещение рабочей силы, включая квалифицированных специалистов, научных работников, установление единых стандартов трудовой, научной и образовательной деятельности, взаимное признание квалификаций, ученых степеней и дипломов об образовании, а также обеспечение равных прав и возможностей для трудящихся, исследователей и обучающихся всех государств-членов интеграционного объединения.

§ 1.2. Соотношение права на «свободу передвижения» и «права на трудовую миграцию»

В современном глобализированном мире особую актуальность приобретает исследование взаимосвязи фундаментального права человека на свободу передвижения и производного от него права на трудовую миграцию. Право на свободу передвижения, закрепленное в международных документах, включая Всеобщую декларацию прав человека, представляет собой базовое право человека, охватывающее возможность свободного перемещения как внутри страны, так и за ее пределами, с правом возвращения на родину.

Право на трудовую миграцию, являясь производным от свободы передвижения, тесно связано с экономическими правами человека и регулируется как национальным, так и международным законодательством. Оно подразумевает возможность поиска работы в других странах и реализации трудового потенциала за пределами государства постоянного проживания.

Несмотря на общность направленности на обеспечение свободы человека и защиту мобильности населения, эти права имеют существенные различия. Свобода передвижения характеризуется более широким содержанием, в то время как трудовая миграция носит целевой характер и подвергается более строгим ограничениям.

Правовое регулирование данных прав осуществляется на двух уровнях. На международном уровне оно обеспечивается конвенциями ООН, региональными соглашениями и двусторонними договорами. На национальном уровне регулирование происходит через конституционные нормы, миграционное законодательство и трудовое право.

В 1994 году был принят Маастрихтский договор, учредивший Европейский союз в качестве нового этапа создания «наиболее сплоченного союза народов Европы» (ныне – пункт 2 статьи 1 ДЕС). Одновременно договор учредил институт

гражданства Союза. Принятый в 1999 году Амстердамский договор предусмотрел положение, согласно которому «Союз предоставляет своим гражданам пространство свободы, безопасности и правосудия без внутренних границ, в рамках которого обеспечивается свободное передвижение лиц». Указанные положения сделали свободу передвижения одним из неотъемлемых прав не только работников, но и всех граждан Союза.

Другой важной частью Маастрихтского договора становится Социальный протокол, который сделал социальный диалог неотъемлемой частью законодательной процедуры. Европейская комиссия, которая выдвигает предложение проекта акта в области социальной политики, обязана проводить консультации с социальными партнерами. При этом последние имеют право приостановить работу Комиссии и разработать соглашение по предложенной тематике. После этого Комиссия обязана представить соглашение, заключенное социальными партнерами, на рассмотрение Совета с целью его принятия в форме законодательного акта.

Свобода передвижения получает последующую конкретизацию в статье 44 Хартии ЕС об основных правах 2000 года⁹¹. Статья 19 предусматривает запрет осуществления коллективной высылки, а также гарантии в отношении индивидуальной высылки. Раздел «Солидарность» предусматривает кодификацию прав работников. Это право на коллективные переговоры и действия (статья 28), на информирование и консультации (статья 27), право на социальное обеспечение (статья 34), и многое другое. Принятие Хартии ЕС об основных правах стало поворотным моментом в развитии свободы передвижения работников и трудового права ЕС, поскольку теперь Суд, толкуя Хартию, может принимать обязательные для государств стандарты даже по тем областям трудового права, на которые компетенция Европейского союза прямо не распространяется.

⁹¹ С момента вступления в силу Лиссабонского договора Хартия ЕС об основных правах становится документом, равным по юридической силе учредительным договорам Союза. Charter of Fundamental Rights of the European Union // OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407. [Электронный ресурс] – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:C2012/326/02> (дата обращения: 05.12.2024).

Поворотным моментом в отношении правового регулирования свободы передвижения трудящихся стал 2004 год, когда после присоединения государств Центральной и Восточной Европы практически одновременно мигрировали 3,6 миллиона работников, в основном в Великобританию (более одной трети), в Испанию (18%) и Ирландию (10%), что привело к росту ВВП ЕС на 0,3%⁹². Миграция осуществлялась не только на основании статьи 39 Договора о Европейском сообществе (ныне - 45 ДФЕС) о свободе передвижения работников, но и статьи 43 (ныне - 49 ДФЕС) о самозанятых или в качестве поставщиков услуг в соответствии со статьей 49 (ныне - 56 ДФЕС).

Важным аспектом модели правового регулирования трудовой миграции в ЕС является то, что выравнивание условий труда за счет гармонизации трудового права с целью предоставить единые стандарты защиты работников на территории всего ЕС. В 2003 году принимается Директива о рабочем времени⁹³, а также аналогичные директивы для сектора гражданской авиации, железнодорожного транспорта и морских перевозок⁹⁴. Были приняты директивы в отношении правового регулирования неполной занятости⁹⁵, работниках агентств по временному найму⁹⁶ и другие.

Коллективные права работников также были подвержены всеобъемлющему регулированию – были приняты директивы о коллективных правах работников при передаче предприятия другому собственнику⁹⁷, коллективных увольнении⁹⁸,

⁹² European Commission – Five years of enlarged EU: Economic achievements and challenges, COM 2009 79. P. 6. [Электронный ресурс]– URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication_summary14081_en.htm (дата обращения: 05.12.2024).

⁹³ Директива 2003/88/ЕС. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088> (дата обращения: 05.12.2024).

⁹⁴ Директива 2000/79/ЕС. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0079>.

Директива 2005/47/ЕС. [Электронный ресурс] – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32005L0047> (дата обращения: 05.12.2024). Директива 1999/63/ЕС. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0063> (дата обращения: 05.12.2024).

⁹⁵ Директиве 1999/70/ЕС. [Электронный ресурс]– URL: <https://base.garant.ru/70558266/> (дата обращения: 05.12.2024).

⁹⁶ Директива 2008/104/ЕС. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0104> (дата обращения: 05.12.2024).

⁹⁷ Директиве 2001/23/ЕС. [Электронный ресурс]– URL: <https://base.garant.ru/2564497/> (дата обращения: 05.12.2024).

⁹⁸ Директивы 98/59/ЕС. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059> (дата обращения: 05.12.2024).

информировании и консультациях с работниками на предприятиях⁹⁹, и другие. Директива 2008/94/ЕС¹⁰⁰ обеспечивает выплату непогашенных требований работников в случае неплатежеспособности работодателя. Тем не менее, согласно статье 153(5) ДФЕС вопросы, связанные с правом трудящихся на объединение, забастовку и локаут прямо исключены из компетенции Союза.

В 2002 году была создана неформальная сеть по решению конфликтных ситуаций SOLVIT. Его целью является консультирование граждан в режиме онлайн в случае, если у них возникает спорная ситуация в отношении трудовых прав в другом государстве-члене, нежели государство-происхождения. Такая спорная ситуация должна быть разрешена государствами в течение 10 недель, что не подменяет национальные процедуры разрешения споров. Согласно данным, приведенным на сайте Европейского союза, одними из распространенных проблем, которыми занимается SOLVIT, являются работа за рубежом, признание профессиональной квалификации, резидентские права, пособия и пенсии, медицинское страхование¹⁰¹. Кроме того, в 2017 году в рамках Союза была принята Европейская опора социальных прав. Она представляет собой совокупность инициатив, направленных на расширение деятельности ЕС в социальной сфере, в том числе создания Агентства по вопросам труда. Оно было создано в 2019 году.

В настоящее время основы свободы передвижения работников в ЕС определяется в Главе 1 «Работники» Раздела IV «Свободное передвижение лиц, услуг и капиталов» Договора о функционировании Европейского союза (далее – ДФЕС), бывшем Договоре о ЕЭС. Свобода передвижения самозанятых (self-employed) регулируется на основании Главы 2 ДФЕС – «свобода учреждения». Положения о свободном передвижении работников не применяются к

⁹⁹ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 080 , 23/03/2002 P. 0029 – 0034. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014> (дата обращения: 05.12.2024).

¹⁰⁰ Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version) (Text with EEA relevance) // OJ L 283, 28.10.2008, p. 36–42. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>. (дата обращения: 05.12.2024).

¹⁰¹ What is SOLVIT? – European Union official website. [Электронный ресурс] -URL: [:https://ec.europa.eu/solvit/what-is-solvit/index_en.htm](https://ec.europa.eu/solvit/what-is-solvit/index_en.htm) (Дата обращения: 08.12.2024)

исключительно внутренним ситуациям.

В данной связи термин «работник» имеет ключевое значение для толкования статьи 45 ДФЕС, однако его содержание в договоре не раскрывается. Он также используется в ряде директив по трудовому праву¹⁰². Другие директивы трудового права оперируют понятием «сотрудник» (employee), который содержит отсылку к национальному законодательству¹⁰³.

Понятие работник получило конкретизацию в практике Суда ЕС. Так, он был определен в качестве «физического лица, которое в течение определенного периода времени выполняет работу для другого лица и под его руководством в обмен на вознаграждение»¹⁰⁴. Основными индикаторами наличия трудовых отношений, является не трудовой договор, а отношения, характеризующиеся субординацией¹⁰⁵, «подлинность и эффективность» таких отношений¹⁰⁶, а также наличие хотя бы минимального вознаграждения, даже если работа осуществляется в обмен на питание и жилье¹⁰⁷. Сфера занятости¹⁰⁸ (а также регулирование отношений публичным или частным правом)¹⁰⁹ не имеют значения. Такая деятельность не должна быть «маргинальной и вспомогательной», что не позволяет отнести к ней трудовую деятельность по реабилитации наркозависимых или отбывание

¹⁰² Директива о рабочем времени № 2003/88 и Директива о беременных работниках № 1992/85 [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰³ Директиве о передаче предприятий № 2001/23, статья 2(1)(d). [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰⁴ Case 66/85 Lawrie-Blum [1986] ECR 2121; Case C-94/07 Raccanelli [2008] ECR I-5939. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰⁵ Case C-337/97 Meeusen [1999] ECR I-3289. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰⁶ Case 53/81 Levin [1982] ECR 1035; Case C-413/01 Ninni-Orasche [2003] ECR I-13187. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰⁷ Case C-196/87 Steymann v Staatssecretaris van Justitie [1988] ECR 6159. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰⁸ Case 36/74 Walrave and Koch v. Union Cycliste Internationale [1974] ECR 1405, para. 21. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹⁰⁹ Case 152/73 Sotgiu v. Deutsche Bundespost [1974] ECR 153, para. 5. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

наказания¹¹⁰, а также послушание в религиозной организации¹¹¹. Однако, общий подход Суда ЕС заключается в признании за лицом статуса работника как можно чаще. Это как работа неполный рабочий день¹¹², так и «непродолжительная и незначительная деятельность»¹¹³.

Таким образом, понятие «работник» в максимальной степени направлено на защиту интересов работников-мигрантов. Несмотря на то, что понятие «работника» для директив по трудовому праву в большинстве случаев в соответствии с национальным правом, Суд ЕС начинает устанавливать автономное понятие «работника» и в отношении директив по трудовому праву, в частности, для целей Директивы о рабочем времени 2003/88.

Самозанятые также пользуются свободой передвижения, однако в соответствии с иным правовым режимом, предусмотренным статьей 49 ДФЕС. Договоры также не предусматривают понятия «самозанятого», но в деле *Jany* Суд ЕС указал, что в отличие от работников, они осуществляют деятельность вне отношений подчинения, несут соответствующие риски неудач в своей деятельности, а также то, что им платят напрямую и в полном объеме¹¹⁴.

Долгое время такие отношения не рассматривались в качестве трудовых. Однако, со временем Суд ЕС начинает все пристальнее обращаться к природе отношений между заказчиком и самозанятым лицом, определяя критерии, в соответствии с которыми такие отношения могут рассматриваться в качестве трудовых. В частности, рассматривается степень интеграции человека в бизнес

¹¹⁰ Case C-344/87 *Betray* [1989] ECR 1621. Case C-456/02 *Trojani* [2004] ECR I-7573. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹¹ Case 196/87 *Steymann v. Secretary of State for Justice* [1988] ECR 6159, para. 14. [Электронный ресурс] – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹² Case 53/81 *Levin* [1982] ECR 1035, para. 17. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹³ *Joined Cases C-22/08 and 23/08 Vatsouras v. Arbeitsgemeinschaft* [2009] ECR I-4585, para 25. – URL: *Joined Cases C-22/08 and 23/08 Vatsouras v. Arbeitsgemeinschaft* [2009] ECR I-4585, para 25. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹⁴ Case C-268/99 *Jany and others v. Secretary of State for Justice* [2001] ECR I-8615. Paras 34 and 70-71. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

работодателя, а также устанавливается реальная экономическая ситуация между ними. Со временем в актах Европейского союза (в основном научного и рекомендательного характера) возникает понятия «зависимого самозанятого» (dependent self-employed).

В одном из исследований Европейского фонда отмечалось, что «самозанятые работники могут мало чем отличаться, поскольку в не меньшей степени экономически зависят от своей работы для пропитания, хотя и получают зарплату от своих клиентов или заказчиков. В Зеленой книге по модернизации трудового права Европейская комиссия указала на необходимость распространения трудовых стандартов на лиц, которые «экономически зависимы от единственного принципала или клиента/работодателя в отношении источника своего дохода»¹¹⁵. Кроме того, в деле Allonby Суд ЕС указал, что формальная классификация лица в качестве самозанятого в соответствии с национальным правом не исключает возможности его определения в качестве «работника» по праву ЕС.

Понятию «работодателя» также уделяется определенное внимание в праве ЕС. Во многих случаях ответ на данный вопрос является очевидным – работодателем является физическое или юридическое лицо, от имени которого заключен трудовой договор. Однако, в более сложных соглашениях, например, при наличии цепочки субподряда между лицами, которые фактически связаны трудовыми отношениями, ситуация обстоит сложнее. В некоторых случаях Суд прибегает в оценке фактической ситуации, даже если это может привести к снятию корпоративной вуали.

Также приветствуется возложение ответственности за контролем соблюдения трудовых прав не только на непосредственных работодателей, но и иных лиц. В частности, Европейская комиссия отмечает, что несколько государств-членов возложили ответственность в отношении соблюдения трудовых прав солидарно и на генерального подрядчика. Такая система поощряет генеральных

¹¹⁵ Green paper “Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century” (COM 2006(708)final, Brussels, 22.11.2006), p. 11. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

подрядчиков контролировать соблюдение трудового законодательства со стороны своих коммерческих партнеров¹¹⁶.

Свобода передвижения работников, согласно статье 45 Договора о функционировании ЕС включает в себя не только право проживать на территории другого государства-члена, осуществляя при этом трудовую деятельность, но право перемещаться с целью поиска работы¹¹⁷, принимать работу, а также проживать в принимающем государстве после окончания трудовой деятельности. Согласно практике Суда, указанные правомочия, связанные со свободой передвижения, дополняются правом покинуть страну своего происхождения¹¹⁸, въезжать на территорию другого государства-члена, проживать и осуществлять в нем экономическую деятельность¹¹⁹. Государство-член может отказать в свободном передвижении по соображениям государственной политики, общественной безопасности и общественного здравоохранения. Таким образом, свобода передвижения работников в ЕС охватывает весь цикл миграции, подобно передовой международной практике.

Согласно пункту 2 статьи 45 ДФЕС свобода передвижения также предполагает отмену любой дискриминации по национальному признаку. Право принимать работу и осуществлять трудовую деятельность на недискриминационной основе получило свою конкретизацию в Регламенте № 492/2011 о свободе передвижения работников¹²⁰, особенностью которого является то, что сфера его действия строго ограничена работниками и лицами, ищущими работу, а также членами их семей. Центральное место в Регламенте уделяется важности недискриминации с целью поиска работы в другом государстве-члене на

¹¹⁶ Case C-60/03 [2004] ECR I-9553. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹⁷ Case C-85/96 Martínez Sala v. Freistaat Bayern [1998] ECR I-2691, para. 32; Case C-138/02 Collins v. Secretary of State for Work and Pensions [2003] ECR I-2703, para. 29. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹⁸ Case C-10/90, Masgio v Bundesknappschaft [1991] ECR I-1119. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹¹⁹ Case C-363/89 Roux [1991] ECR I-273. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²⁰ Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, OJ L 141, 27.5.2011, p. 1–12. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

условиях, аналогичных тем, которые применяются в отношении национальных работников (статья 1) в отношении:

- 1) получения предложения и направления заявления о приеме на работу;
- 2) заключения с работодателем трудового договора;
- 3) получения равной помощи от национальных служб занятости при поиске работы (статья 5).

Согласно Директиве 2004/38/ЕС запрет в отношении осуществления принимающим государством дискриминации является достаточно четким и предусматривает только два исключения: возможность проверки языковых знаний работника (статья 3) и его профессиональных качеств (статья 6).

Права, содержащиеся в статьях 45 (как и в соответствии со статьями 49 и 56 ДФЕС), имеют прямое действие. В отношении статьи 45 ДФЕС это впервые было признано Судом ЕС в деле *French Merchant Seamen*¹²¹ и подтверждено в деле *Van Duyn*¹²², где Суд постановил, что пункт 1 и 2 статьи 45 ДФЕС содержат безусловные и довольно четкие обязательства. Заявители могут полагаться на прямое действие статей 45, 49 и 56 ДФЕС как в отношении принимающего государства (более обычная ситуация)¹²³, так и по отношению к государству происхождения¹²⁴, при условии, что ситуация не является полностью внутренней. В деле *Clean Car* Суд дал четкий намек на то, что положения о свободном передвижении работников имеют прямое действие как по вертикали, так и по горизонтали¹²⁵.

В одном из ранних дел, касающихся толкования Регламента № 492/2011, свобода передвижения распространяется не только на лиц, уже имеющих

¹²¹ Case 167/73 *Commission v. France* [1974] ECR 359, para. 41. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²² Case 41/74 [1974] ECR 1337, para. 8. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²³ Case 41/74 *van Duyn* [1974] ECR 1337. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²⁴ Case C–384/93 *Alpine Investments* [1995] ECR I–1141, para. 30; Case C–107/94 *Asscher* [1996] ECR I–3089, para. 32; Case C–18/95 *Terhoeve* [1999] ECR I–345, para. 39. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²⁵ Case C–350/96 [1998] ECR I–2521; Case C–415/93 *Bosman* [1995] ECR I–4921, para. 86. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV>

предложение о работе (offer), но и для поиска работы¹²⁶, что не включает в себя автоматическое право получать социальные и аналоговые льготы наравне с гражданами принимающего государства¹²⁷. Однако, работник имеет право не работать на территории принимающего государства в течение трех месяцев и получать пособия, которые облегчают доступ к рынку труда (см. дело Vatsouras)¹²⁸.

Тем не менее, после получения работы, гражданин пользуется равным правом в отношении социального обеспечения. Данное положение имеет широкое толкование, которое включает не только пособия и льготы, непосредственно связанные с трудовой деятельностью, но и в отношении налогообложения, жилища и профессионального обучения (статья 7 Регламента № 492/2011), различные пособия по уходу за ребенком¹²⁹, похоронное пособие¹³⁰, выплаты по сокращению штата¹³¹, пособие по инвалидности¹³² и другие.

Согласно положениям Регламента абсолютному запрету подвергается политика занятости в отношении количества или соотношения иностранных работников на национальном рынке труда (квотирование) (статья 4), осуществляется взаимное автоматическое признание трудового стажа¹³³, устанавливается принцип недискриминации в отношении детей работников и обязательство государств-членов способствовать их социальной интеграции (инклюзивности) (статья 10).

Таким образом, гражданин ЕС «имеет право проживать на территории другой

¹²⁶ Case C-292/89 Antonissen [1991] ECR I-745. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²⁷ Case 316/85 Lebon [1987] ECR 2811. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (Дата обращения: 12.11.2023)

¹²⁸ Joined Cases C-22 and C-23/08 Vatsouras and Koupatantze [2009] ECR I-4585. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV> (дата обращения: 05.12.2024).

¹²⁹ Case C-85/96 Martinez-Sala v Freistaat Bayern (1998), ECR I-2691. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV>

¹³⁰ Case C- 237/94 O'Flynn (1996), ECR I-2617. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV>

¹³¹ Case C–57/96 Meints (1998), ECR I–6689. (дата обращения: 05.12.2024).

¹³² Case C-287/05 Hendrix (2007), ECR I-6909. (дата обращения: 05.12.2024).

¹³³ Case C-419/92 Scholz [1994] ECRI-505. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV>(дата обращения: 05.12.2024).

страны ЕС без каких-либо условий или формальностей, кроме требования иметь действительное удостоверение личности или паспорт» (статья 4 Директивы 2004/38/ЕС). На равных с ним условиях могут въезжать члены его семьи, даже если они происходят из третьих стран, которые, согласно национальному законодательству, могут быть подчинены обязанности предъявить визу или вид на жительство (статья 4 Директивы 2004/38/ЕС).

Тем не менее, более длительное право проживания поставлено под условие поиска работы и необходимости регистрации по месту пребывания. Несмотря на то, что дальнейшее пребывание на территории принимающего государства члена без реальных доказательств поиска работы или ее наличия, считается нарушающим цели пребывания и квалифицируется в качестве злоупотребления правом¹³⁴, гражданин ЕС «не может быть выдворен, если сможет представить доказательства того, что он продолжает искать работу и что у него есть реальные шансы быть нанятым» (статья 14(4) Директивы 2004/38/ЕС).

В деле Комиссия против Бельгии¹³⁵ Суд указал, что бельгийский закон, который требовал от лица, ищущего работу, автоматически покинуть принимающее государство по истечению трех месяцев, нарушает статью 45 ДФЕС. Тем не менее, согласно буквальному прочтению Директивы, право граждан Союза на проживание в течение более трех месяцев сохраняется (без указания окончания срока) при соблюдении одного из условий:

- 1) если лицо является наемным работником или самозанятым;
- 2) наличие у лица достаточных ресурсов, чтобы не стать бременем для системы социальной помощи принимающего государства-члена, и наличие медицинской страховки¹³⁶;
- 3) если лицо обучается в частном или публичном образовательном

¹³⁴ Case C-321/05 Kofoed [2007] ECR I-5795, point 3&. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-coxhjuzkzlii/hydk:61999CC0255&from=SV>(дата обращения: 05.12.2024).

¹³⁵ Case C-344/95 Commission v. Belgium [1997] ECR I-1035, para. 18. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61999CC0255&from=SV>(дата обращения: 05.12.2024).

¹³⁶ Согласно Директиве, государства-члены не могут фиксировать размер средств, признаваемых ими в качестве достаточных, а обязаны учитывать личную ситуацию заинтересованного лица. Тем не менее, они могут устанавливать определенный уровень, который говорит о том, что лицо обязано получать средства от системы социального обеспечения.

учреждении, имеет медицинскую страховку и располагает достаточными средствами» (статья 7).

В течение более длительных периодов «принимающее государство-член может потребовать от гражданина зарегистрировать свое присутствие в течение разумного и недискриминационного периода времени» (статья 10). Граждане ЕС приобретают право на постоянное проживание после пяти лет непрерывного законного проживания. При этом гражданин «не должен отлучаться с территории принимающего государства более, чем на шесть месяцев в году» (статья 16(3)). «При отсутствии на срок более двух лет, право постоянного проживания утрачивается» (статья 16(4)).

Статья 7(3) Директивы также предусматривает сохранение статуса работника или самозанятого за лицами, которые прекратили осуществление трудовой деятельности в случае, если они временно утратили трудоспособность, является официально безработным или проходит профессиональное обучение. Указанные работники (самозанятые лица) пользуются полным равенством обращения в соответствии со статьей 24(1) Директивы в течение не менее шести месяцев в случае соискателей и не подлежат выдворению.

Независимо от гражданства, члены семьи имеют право проживать в той же стране, что и работник. Директива изменила требования в рамках процедуры «воссоединения семьи», расширив определение «члена семьи» и включила в него зарегистрированных партнеров, если законодательство принимающего государства-члена рассматривает зарегистрированное партнерство как эквивалент брака (статья 2). Отказ во въезде или проживании любых лиц, следующих за гражданином ЕС, а тем более указанных в настоящем перечне, должен быть государством мотивирован (статья 3(2)). Отдельные детальные положения предусмотрены в отношении сохранения права проживания членов семьи, в случае смерти или отъезда гражданина Союза, с которым связано получение вида на жительство, развода, аннулирования брака или расторжения партнерства (статьи 12-14).

На наш взгляд, «свобода передвижения» представляет собой фундамент, который расширяет традиционное понимание современного общего рынка трудовых ресурсов, так как последний перестает базироваться исключительно на праве на трудовую миграцию, а значительно расширяется за счет таких категорий, как, например, мобильность исследователей. В данном отношении интерес для анализа представляет опыт Европейского союза.

Эволюция правового регулирования научной мобильности в Европейском союзе представляет собой длительный и комплексный процесс, берущий начало в 1970-х годах. Как отмечает Нечаева Е.К., поворотным моментом стал Парижский саммит 1972 года, где главы государств и правительств признали необходимость общеевропейского научно-технического сотрудничества. Последовавшие за этим резолюции Совета ЕЭС 1974 года заложили фундамент для дальнейшего развития научной политики¹³⁷.

По мнению Н.А.Соколовой развитие международного научно-технического сотрудничества объективно обусловлено динамично идущими процессами интернациональности¹³⁸. Справедливо отмечается, что «ни одно государство, даже обладающее мощным научно-техническим потенциалом, не может одновременно эффективно вести исследование по всем важнейшим направлениям науки и техники»¹³⁹. В этой связи возрастает необходимость установления правовых и организационных гарантий для обеспечения мобильности граждан государств-членов ЕАЭС занимающихся научной, академической и образовательной деятельностью в целом.

Правовой базис европейской научно-технической политики изначально опирался на концепцию «подразумеваемых полномочий», закрепленную в статье 235 Договора о ЕЭС. Этот механизм позволил запустить в 1983 году Первую

¹³⁷ Нечаева Е. К. Правовое регулирование научных исследований и технологического развития в рамках региональных интеграционных организаций (на примере Европейского союза и Евразийского экономического союза). Дис.... к. ю. н. М., 2017. 234 с.

¹³⁸ Н.А. Соколова Международно-правовые вопросы реализации научно-технического сотрудничества // Lex Russica. 2019 №9 (154)

¹³⁹ Там же

рамочную программу научно-технологического развития. По наблюдениям Шелюбской Н.В., последующие семь рамочных программ существенно способствовали формированию единого Европейского исследовательского пространства¹⁴⁰.

Бударина Н.А. подчеркивает, что мобильность исследователей и высококвалифицированных специалистов стала центральным элементом научно-технической политики ЕС¹⁴¹. Современная система правового регулирования включает широкий спектр документов: от обязательных регламентов и директив до рекомендательных актов, таких как Европейская хартия исследователей и Кодекс правил найма научных сотрудников.

Как отмечает Талагаева Д.А., важнейшим этапом институционализации научной политики стал Единый Европейский акт 1986 года, официально закрепивший статус рамочных программ как основного инструмента реализации научно-исследовательской политики ЕС¹⁴², что позволило создать устойчивую систему поддержки академической мобильности, включающую такие институты как Европейский научный фонд и Европейский исследовательский совет.

В результате планомерного развития правовой базы и институциональной структуры, научная мобильность в ЕС превратилась в эффективный механизм, способствующий интеграции европейского научного сообщества и развитию инновационного потенциала Союза.

Статья 24 ЕЕА внесла важные изменения в Договор о Европейском экономическом сообществе, добавив новый раздел VI, посвященный научным исследованиям и технологическому развитию, что признало данные направления как значимые области деятельности сообщества. В частности, в статье 130g

¹⁴⁰ Шелюбская Н.В. Формирование рынка научных кадров и внутренняя мобильность: опыт ЕС. М. : ИНИОН, 2013. С. 409-414.

¹⁴¹ Бударина Н. А. Международные программы научно-технического сотрудничества в рамках Европейского союза и Евразийского экономического сообщества // Вестник Полоцкого государственного университета. Экономические и юридические науки. Конституционное и международное право. 2012. N 6. С.112-122.

¹⁴² Талагаева Д.А. История формирования европейского исследовательского пространства: от межправительственных соглашений до рамочных программ ЕС // Вестник Брянского государственного университета. 2017. N 3. С. 76-86.

упоминается, что одной из задач Европейского Союза является содействие обучению и обмену исследователей, что подчеркивает необходимость интеграции научного потенциала на уровне всего Союза.

Тем не менее, если основной акцент ЕЕА сосредоточен на укреплении научной и технологической базы промышленности и улучшении конкурентоспособности на международной арене, то Маастрихтский договор 1992 года выдвигает более широкую цель. Он ориентирован на развитие исследовательской деятельности в различных областях, включая медицину и экологию, что указывает на необходимость проведения исследований вне узких рамок производственного сектора.

Одним из значительных достижений Маастрихтского договора стало расширение полномочий органов ЕС в сфере образования, включая вопросы академической мобильности. В пункте 2 статьи 126 соглашения закреплены цели, связанные с поощрением передвижения студентов и преподавателей, включая признание дипломов и учебных периодов. Это стало важным шагом на пути интеграции образовательных систем стран-членов.

Идея о содействии обучению и мобильности исследователей была тщательно проработана в Четвертой рамочной программе, действовавшей в период с 1994 по 1998 годы. В отличие от предыдущих программ, которые носили более общий характер, данная инициатива четко обозначила развитие сотрудничества как один из приоритетов Европейской исследовательской политики. Подтверждение этих намерений можно найти в коммюнике Еврокомиссии «На пути к Европейскому исследовательскому пространству», опубликованном в 2000 году, где создание этого пространства определяется как одна из ключевых целей.

Лиссабонский саммит 2000 года стал важной вехой для развития научной кооперации, когда была введена концепция «пятой свободы» — свободы передвижения знаний. Данная инициатива была направлена на формирование внутреннего рынка исследований, обеспечивающего свободное перемещение

ученых, технологий и финансов. С тех пор поощрение научного сотрудничества стало одной из центральных задач, стоящих перед Европейским исследовательским пространством.

С течением времени в Шестой рамочной программе (2002-2006) было принято множество мер, направленных на поддержку интеграции научных исследований и образования. В частности, программа уделила значительное внимание борьбе с «утечкой мозгов» и созданию международных научных сетей, что подчеркнуло важность межгосударственного сотрудничества. Одним из важнейших инструментов, разработанных в рамках этой программы, стала «Программа Мария Склодовская-Кюри», запущенная в 1996 году, направленная на повышение мобильности европейских исследователей.

Со временем на функциональность Европейского исследовательского пространства начали влиять такие объективные факторы, как глобализация, демографические изменения и развитие исследовательской инфраструктуры, включая создание Европейского исследовательского совета и Европейского института инноваций и технологий. Доклад Еврокомиссии «Европейское научное пространство: новые перспективы» 2007 года отметил важность повышения мобильности исследователей как одной из шести главных направлений развития, наряду с расширением сотрудничества между ЕИП и третьими странами, особенно с соседями по ЕС.

Формирование единого европейского научно-исследовательского пространства неразрывно связано с развитием общего рынка труда для научных работников. Важным шагом в этом направлении стало принятие Европейской комиссией в марте 2005 года двух ключевых документов: Европейской хартии исследователей и Кодекса поведения при приеме на работу, которые установили

фундаментальные принципы регулирования трудовых отношений в научной сфере¹⁴³.

Особое внимание в этих документах уделяется вопросам исследовательской мобильности. Комиссия подчеркивает необходимость признания всех форм мобильности в системах карьерного роста ученых, рассматривая их как важный инструмент профессионального развития. При этом политика в области мобильности должна учитывать интересы не только стран ЕС, но и развивающихся регионов, чтобы избежать негативного влияния на их научный потенциал.

Значимым аспектом является преодоление административных и юридических барьеров для различных видов мобильности – межотраслевой, функциональной, географической. Европейская хартия особо подчеркивает ценность разнообразных форм мобильности: географической, межотраслевой, междисциплинарной и виртуальной, а также перемещений между государственным и частным секторами.

Для практической реализации этих принципов требуется создание эффективных административных механизмов, обеспечивающих сохранение грантового финансирования и социальных гарантий при перемещении исследователей, что предполагает интеграцию мобильности в стратегии карьерного развития и системы оценки научной деятельности.

Правовое регулирование мобильности исследователей из третьих стран в Европейском Союзе имеет свою специфику, существенно отличающуюся от правил функционирования внутреннего рынка ЕС. основополагающие правовые нормы, определяющие компетенцию институтов ЕС в данной области, закреплены в статьях 77 и 79 главы 2 раздела V, регламентирующих политику в отношении пограничного контроля, убежища и иммиграции применительно к гражданам третьих стран.

¹⁴³ Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers // OJ L 75. 22.03.2005. P. 67-77. (дата обращения: 05.12.2024).

Ключевым документом в данной сфере является Директива (ЕС) 2016/801 Европейского парламента и Совета от 11.05.2016, принятая на основе статьи 79 ДФЕС. Этот нормативный акт регулирует условия въезда и проживания граждан третьих стран в целях научных исследований, образования, стажировок, волонтерской деятельности, программ обмена учащимися и работы по программе «au pair». Директива была разработана с учетом опыта применения предшествующих директив 2004/114/ЕС и 2005/71/ЕС, анализ реализации которых выявил необходимость повышения прозрачности, правовой определенности и согласованности политики в отношении различных категорий граждан третьих стран.

Новая директива существенно упростила и систематизировала существующие положения, создав единые правила для определенных категорий мигрантов. Важно отметить, что необходимость принятия нового документа была обусловлена выявленными недостатками предыдущих директив, касающимися условий приема, прав, процедурных гарантий и доступа учащихся на рынок труда во время обучения, а также положений о мобильности внутри ЕС. Последующие консультации также показали необходимость расширения возможностей трудоустройства для исследователей и студентов, а также усиления защиты прав граждан третьих стран, участвующих в программе «au pair».

Европейский Союз предпринял значительные шаги по упрощению процедур приема иностранных исследователей с принятием Директивы 2016/801. Как отмечает Четвериков А.О., данный документ существенно реформировал систему допуска научных работников из третьих стран, устранив необходимость получения отдельного разрешения на работу и упростив административные процедуры¹⁴⁴.

Ключевым нововведением стало создание механизма тесного взаимодействия между исследовательскими организациями и иммиграционными

¹⁴⁴ Четвериков А. О. . Право Совета Европы и Болонский процесс // Актуальные проблемы российского права . 2016 . N 2 . С . 79-91.

службами государств-членов ЕС. Теперь аккредитованные научные учреждения могут напрямую заключать соглашения с иностранными исследователями, что значительно ускоряет процесс их въезда в страны Евросоюза.

Особое внимание в Директиве уделяется социальным аспектам пребывания исследователей. В соответствии с положениями Директивы 2003/86/ЕС, членам семей научных работников предоставляется право на сопровождение и трудоустройство в принимающей стране. При этом государства-члены сохраняют определенную гибкость в регулировании доступа к рынку труда, особенно в условиях высокой безработицы.

Важным аспектом новой политики является стремление к балансу между привлечением талантов и предотвращением «утечки мозгов» из развивающихся стран. Директива предусматривает разработку комплексных программ по реинтеграции исследователей в странах их происхождения, что способствует устойчивому научному развитию как ЕС, так и третьих стран.

Существенным достижением стало расширение возможностей для мобильности внутри ЕС. Получив разрешение в одном государстве-члене, исследователь может продолжить свою научную деятельность в других странах Союза, что способствует формированию единого европейского исследовательского пространства и реализации ключевых целей научной политики ЕС.

Исследовательская мобильность в Европейском союзе демонстрирует положительные результаты правового регулирования, создавая прочную основу для международного научного сотрудничества. Как отмечают современные исследователи, система правового обеспечения научной мобильности в ЕС не только эффективно функционирует в настоящее время, но и обладает значительным потенциалом для дальнейшего развития. Особенно важно подчеркнуть, что европейское правовое регулирование в данной сфере создает благоприятные условия для расширения международных научных связей,

способствует формированию новых партнерских программ и активизирует обмен между научными и образовательными институтами в глобальном масштабе.

В контексте развития евразийской интеграции российские эксперты рассматривают возможность адаптации успешного европейского опыта для совершенствования правовой базы ЕАЭС. При этом важно учитывать специфику евразийского пространства и необходимость модификации европейских подходов под региональные особенности. Несмотря на существующие геополитические вызовы, научная мобильность остается одним из немногих действующих каналов взаимодействия между Россией и Европейским союзом. Правовой основой этого сотрудничества выступает Соглашение о сотрудничестве в области науки и технологии, подписанное в 2000 году и продленное в 2019 году на следующий пятилетний период. Данный документ обеспечивает преемственность научно-исследовательских связей и создает платформу для дальнейшего развития академического взаимодействия между российскими и европейскими учеными.

В современном мире научная мобильность становится ключевым фактором развития международного сотрудничества. Хотя Евразийский регион пока не достиг уровня Европейского Союза в данной сфере, здесь наблюдается устойчивая тенденция к укреплению взаимодействия в научно-образовательной сфере через различные региональные организации.

Основными институциональными площадками для развития исследовательской мобильности в регионе выступают несколько международных организаций: Содружество Независимых Государств, Евразийский экономический союз, Союзное государство Беларуси и России, Шанхайская организация сотрудничества и Тюркский совет. Каждая из этих организаций вносит свой вклад в формирование единого научно-образовательного пространства.

Особого внимания заслуживает опыт СНГ, где создана комплексная правовая база для развития как трудовой, так и научной мобильности.

С точки зрения обеспечения свободы передвижения трудящихся в рамках СНГ был разработан Модельный миграционный кодекс для стран-участниц СНГ¹⁴⁵. В модельном миграционном кодексе для государств – участников СНГ регулирование вопросов, связанных со свободой передвижения и трудовой миграцией, осуществляется комплексно в рамках нескольких основных блоков.

В главе IV «Основы правового положения иностранных граждан на территории государства, их права и обязанности» закрепляется равенство иностранных граждан и граждан государства в отношении прав и свобод, за исключением случаев, установленных законодательством. Статья 14 определяет основные права иностранных граждан, включая право на свободу передвижения и выбор места пребывания или жительства в пределах территории государства. При этом предусматривается возможность ограничения данного права в отдельных случаях, таких как пограничная зона, закрытые территории и т.д.

Глава VI «Выезд из государства и въезд в государство» детально регулирует порядок реализации права граждан государства и постоянно проживающих в нем иностранных граждан на выезд и въезд, включая основания и порядок ограничения данного права. Устанавливаются случаи, когда государство может ограничить выезд граждан за пределы государства (например, при допуске к сведениям, составляющим государственную тайну, прохождении военной службы и т.д.).

Глава XIII «Временное пребывание иностранных граждан на территории государства в целях осуществления трудовой деятельности, оформление права на осуществление трудовой деятельности» посвящена регулированию трудовой миграции. Она закрепляет права иностранных граждан на занятие трудовой деятельностью, устанавливает общие требования к оформлению трудовых отношений с работодателями, определяет порядок получения разрешений на

¹⁴⁵Модельный миграционный кодекс для государств - участников СНГ (приложение к постановлению Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств от 16 апреля 2021 г. N 52-3) (принят на пятьдесят втором пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (постановление от 16 апреля 2021 г. N 52-3)) // Официальный правовой интернет-портал СНГ

трудовую деятельность, возможные ограничения и запреты. Также отдельно регулируются особенности привлечения иностранных работников в рамках организованного набора.

Таким образом, модельный кодекс устанавливает достаточно широкие права иностранных граждан на свободу передвижения и трудовую деятельность, закрепляя при этом возможность введения государством ограничений и запретов в интересах национальной безопасности и соблюдения требований законодательства.

Что касается обеспечения свободы академической мобильности, как отмечают Е.С. Козлова и И.А. Кузьмин, концептуальные подходы к академической мобильности в рамках СНГ во многом основаны на европейском опыте, что отражено в соответствующих документах организации¹⁴⁶.

Ключевым документом является Межгосударственная программа инновационного сотрудничества государств-участников СНГ¹⁴⁷, которая предусматривает создание общего образовательного пространства. В рамках подпрограммы «Кадры» особое внимание уделяется развитию механизмов эффективной мобильности научных и инженерно-технических кадров. Важно отметить, что программа ориентирована на модель «циркуляции умов», а не «утечки мозгов», что предполагает взаимовыгодный обмен специалистами.

Практическая реализация данных целей обеспечивается через систему грантовых конкурсов, организацию международных научных мероприятий, создание информационных систем поддержки мобильности. Особое значение придается упрощению процедур признания дипломов и разработке системы социальных гарантий для участников программ мобильности, что создает необходимую инфраструктуру для развития научного сотрудничества в регионе.

¹⁴⁶ Козлова Е. С., Кузьмин И. А. Международно-правовое регулирование академической мобильности как социального процесса в высшей школе // Вестник Иркутского государственного технического университета. 2013. № 9 (80). С. 261—268.

¹⁴⁷ Межгосударственная программа инновационного сотрудничества государств – участников СНГ на период до 2030 года // Официальный правовой интернет-портал СНГ

Правовое регулирование академической мобильности в странах СНГ имеет многоуровневую структуру, берущую начало с момента образования Содружества. Фундаментальным документом выступает Соглашение о сотрудничестве в области образования, принятое 15 мая 1992 года¹⁴⁸. Данный документ заложил основы взаимодействия между образовательными учреждениями стран-участниц, включая обмен научными кадрами и стажерами.

Как отмечают исследователи данной проблематики, система международных соглашений в рамках СНГ создала правовой фундамент для развития научной кооперации и академической мобильности. При этом документы предусматривают не только обмен специалистами, но и совместную разработку международных проектов, что существенно расширяет возможности научного взаимодействия между странами Содружества.

Наиболее значимым шагом в данном направлении стало принятие в ноябре 2015 года Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ Рекомендаций по развитию образовательной миграции¹⁴⁹. Данный документ впервые четко определил понятие академической мобильности, разграничив ее внутренний и внешний аспекты, охватывающие как образовательную, так и научно-исследовательскую деятельность.

Значительным институциональным достижением в развитии академической мобильности стало создание в июне 2009 года Сетевого университета СНГ. Данный проект, реализуемый на основе Консорциума, был призван стать эффективным инструментом развития мобильности студентов и преподавателей, включая программы магистратуры, аспирантуры и докторантуры, а также способствовать развитию совместных научных исследований. Однако, как показывает практический опыт первого десятилетия работы Сетевого университета СНГ,

¹⁴⁸ Соглашение о сотрудничестве в области образования (Ташкент, 15 мая 1992 г.) // Официальный правовой интернет-портал СНГ

¹⁴⁹ Рекомендации по развитию миграции, осуществляемой с целью обучения и стажировки граждан государств – участников СНГ (от 27 ноября 2015 года) // Исполнительный комитет СНГ.

основной акцент его деятельности сместился в сторону магистерских программ, реализуемых на основе межвузовского сотрудничества, в то время как исследовательская составляющая академической мобильности пока остается менее востребованной.

В контексте развития образовательного сотрудничества в рамках Евразийского экономического союза особое значение приобретает нормативно-правовая база, регулирующая вопросы академической мобильности. Ключевым документом в этой сфере выступает Соглашение о сотрудничестве государств-членов ЕврАзЭС в области образования, принятое в 2009 году. Данное соглашение, несмотря на прекращение деятельности ЕврАзЭС в 2014 году, сохраняет свою юридическую силу и продолжает определять основные направления взаимодействия в образовательной сфере.

Правовой фундамент сотрудничества дополняется рядом важных международных договоров. Среди них особо следует выделить межправительственное Соглашение 1998 года о взаимном признании документов об образовании и ученых степенях, а также Соглашение 2005 года об установлении эквивалентности документов об ученых степенях. Как отмечает С.М. Юн в своих исследованиях, эти документы создают благоприятные условия для развития исследовательской мобильности между странами-участницами ЕАЭС, хотя и не распространяются на Армению¹⁵⁰.

Современное развитие академической мобильности в рамках ЕАЭС приобретает новое измерение. По мнению М.А. Чавыкиной, особую актуальность приобретает проект создания Евразийского сетевого университета, который разрабатывается по аналогии с уже существующими успешными моделями – Сетевым университетом СНГ и Университетом ШОС¹⁵¹. Однако важно

¹⁵⁰ См.: Юн С. М. Образование как сфера сотрудничества в рамках Евразийского экономического союза: проблемы и перспективы // Вестник Томского государственного университета. История. 2017. № 50. С. 91.

¹⁵¹ Чавыкина М. А. Академическая мобильность в странах ЕАЭС: современное состояние и перспективы развития // Креативная экономика. 2017. Т. 11. № 9. С. 931—942.

подчеркнуть, что текущие инициативы в основном сфокусированы на развитии образовательных программ и программ двойных дипломов, уделяя меньше внимания исследовательскому компоненту.

Хотя в ЕАЭС исследовательская мобильность не выделена в отдельное направление, существующая нормативная база позволяет осуществлять научную деятельность на территории государств-членов.

Как отмечает Г.В. Иванов, это возможно благодаря положениям о трудовой миграции и оказании научно-исследовательских услуг в различных областях науки¹⁵². Важным стратегическим ориентиром развития научного сотрудничества стала Декларация 2018 года, определившая формирование «территории инноваций» как приоритетное направление интеграции до 2025 года.

Особый интерес представляет регулирование научной мобильности в Союзном государстве Беларуси и России, которое, по определению Р.Ш. Давлетгильдеева, является уникальным межгосударственным объединением с элементами федеративного устройства¹⁵³. Правовую основу научного сотрудничества составляет комплекс международных соглашений, включая базовый Договор о создании Союзного государства 1999 года и специализированные соглашения в области науки и образования.

Особенно значимым для развития исследовательской мобильности является Соглашение о научно-техническом сотрудничестве между Россией и Беларусью, предусматривающее широкий спектр форм взаимодействия: от создания совместных научных коллективов до организации научно-исследовательских учреждений. Важно подчеркнуть, что данное соглашение закрепляет обязательство сторон создавать благоприятные условия для пребывания ученых на территории обеих стран, что существенно способствует развитию научной мобильности.

¹⁵² Иванов Г. В. Формирование единого рынка услуг научно-исследовательского пространства в условиях Евразийской экономической интеграции // Большая Евразия: Развитие, безопасность, сотрудничество. 2018. № 1—2. С. 79—82.

¹⁵³ См.: Давлетгильдеев Р. Ш. О правовой природе СНГ и Союза Беларуси и России // Журнал российского права. 2000. № 7. С. 148—153.

В развитии научно-технологического пространства Союзного государства можно выделить несколько ключевых этапов. Началом послужило принятие в 2006 году Основных направлений формирования единого научно-технологического пространства, которые позже, в 2017 году, были актуализированы. Хотя в этих документах напрямую не затрагивается вопрос исследовательской мобильности, они создают базу для реализации совместных научных проектов и программ.

Примечательно, что вопросы академической и исследовательской мобильности также не нашли отражения в других значимых документах Союзного государства, включая Концепцию социального развития на 2011-2015 годы и Приоритетные направления развития на 2018-2022 годы. При этом важно отметить, что такое углубленное сотрудничество в рамках Союзного государства полностью соответствует положениям Договора о ЕАЭС, что подтверждается пунктом 2 статьи 114 данного договора.

Особого внимания заслуживает развитие сотрудничества в рамках Шанхайской организации сотрудничества. Соглашение о сотрудничестве в области образования от 2006 года заложило основу для академических обменов, а создание Университета ШОС в 2008 году значительно расширило возможности научно-образовательного взаимодействия. Концепция Университета ШОС, доработанная в 2010 году, определила ключевые направления развития, включая расширение научных контактов и академической мобильности. Параллельно развивается научно-техническое сотрудничество в рамках ШОС, формализованное в Соглашении 2013 года.

Следует отметить схожесть модели Университета ШОС с проектом Сетевого университета СНГ, особенно в части реализации магистерских программ и перспективных планов по развитию совместной аспирантуры, что свидетельствует о формировании общих подходов к организации международного научно-образовательного сотрудничества на постсоветском пространстве.

Еще одной региональной международной организацией на евразийском пространстве, уделяющей внимание мобильности, является Совет сотрудничества тюркоязычных государств (Тюркский совет) — организация, созданная в 2009 г. Азербайджаном, Казахстаном, Кыргызстаном и Турцией¹⁵⁴.

Правовой основой деятельности Тюркского совета служит Нахичеванское соглашение от 3 октября 2009 года¹⁵⁵, определяющее ключевые направления взаимодействия в научно-образовательной сфере. Для реализации этих целей были созданы два значимых института: Международная тюркская академия и Союз тюркских университетов, включающий 18 высших учебных заведений.

Особого внимания заслуживает программа академической мобильности «Орхунский процесс», запущенная Союзом тюркских университетов в 2017-2018 учебном году. Программа, регламентированная документом от 6 апреля 2017 года, первоначально охватывала направления международных отношений и политологии. Однако важно отметить, что данная инициатива ориентирована преимущественно на образовательную мобильность, оставляя за рамками исследовательскую деятельность.

Что касается Международной тюркской академии, то несмотря на активное взаимодействие с учеными-тюркологами и поддержку научных исследований, организация пока не разработала собственных программ исследовательской мобильности.

В контексте евразийской интеграции эксперты отмечают, что Тюркский совет и ЕАЭС развиваются параллельно, не создавая взаимных препятствий. Более того, опыт Тюркского совета в развитии научного сотрудничества и академической мобильности может служить полезным примером для ЕАЭС в развитии собственных программ международной научной кооперации.

¹⁵⁴ См.: Багирова С. Р. Совет сотрудничества тюркоязычных государств: задачи, планы, перспективы // *European Journal of Philosophical Research*. 2014. Vol. 2. No. 2. P. 80— 88. DOI: 10.13187/ejpr.2014.2.80.

¹⁵⁵ Нахичеванское соглашение о создании Совета сотрудничества тюркоязычных государств (г. Нахичевань, 3 октября 2009 года) // СПС Гарант.

Итак, по результатам проведенного исследования можно констатировать, что правовое регулирование исследовательской мобильности в Евразии характеризуется рядом особенностей и имеет большой потенциал развития.

В рамках СНГ, несмотря на декларируемое стремление к формированию единых образовательного и научно-технологического пространств, правовое регулирование исследовательской мобильности остается фрагментарным. Единственным документом, детально рассматривающим вопросы передвижения исследователей и их правового статуса, является Соглашение 1998 года о порядке привлечения научно-исследовательских организаций и специалистов. Особую актуальность приобретает необходимость практической реализации программ мобильности в рамках Сетевого университета СНГ, особенно в отношении аспирантов, докторантов и преподавательского состава.

Что касается ЕАЭС, здесь прослеживается перспектива развития нормативной базы как в сфере академической, так и научно-исследовательской мобильности. При этом, учитывая экономическую направленность организации, приоритет, вероятно, будет отдан регулированию исследовательской деятельности, связанной с инновационным развитием и формированием единого научно-исследовательского пространства. Как отмечает Е. К. Нечаева, компетенция ЕАЭС должна обеспечивать правовые условия для свободного движения не только традиционных экономических факторов, но и знаний во всех их формах¹⁵⁶.

В контексте развития ЕАЭС представляется необходимым параллельное совершенствование правовых механизмов академической мобильности с исследовательским компонентом. Это особенно актуально в свете формирования единого пространства высшего образования, которое, по аналогии с опытом ЕС, должно быть интегрировано с научно-исследовательским пространством. Такой

¹⁵⁶ Нечаева Е. К. Правовое регулирование научных исследований и технологического развития в рамках региональных интеграционных организаций (на примере Европейского Союза и Евразийского экономического союза): дис.... канд. юрид. наук. М., 2017. С. 148.

подход способствует более эффективному взаимодействию различных региональных организаций на евразийском пространстве.

В перспективе можно ожидать, что вопросы правового регулирования мобильности исследователей станут одним из приоритетных направлений деятельности евразийских региональных организаций, что может привести к формированию уникальной евразийской модели международно-правового регулирования исследовательской мобильности.

Представляется, что наличие академического компонента в процессе формирования свободного перемещения трудовых ресурсов должно быть неотъемлемым дополнением к процессам трудовой миграции. Опыт ЕС и ЕАЭС показывает успешность подобной синергии, в то время как, например, в рамках АСЕАН в Плане создания ЭС АСЕАН, где говорится о трудовых ресурсах Сообщества: свобода движения предусмотрена только для «квалифицированной рабочей силы». Движение же неквалифицированных работников фактически лимитируется, дабы не расшатывать внутренние рынки труда, и без того не везде устойчивые.

Краеугольным камнем в развитии общей миграционной политики АСЕАН стало принятие Декларации о защите и поощрении прав трудовых мигрантов в 2007 году. Данный документ заложил фундаментальные принципы взаимодействия между странами-донорами и странами-реципиентами трудовых мигрантов, определив их взаимные обязательства и ответственность. Особое внимание в Декларации уделялось вопросам межгосударственного обмена информацией и противодействия криминализации миграционных процессов.

Институционализация миграционной политики АСЕАН получила развитие через создание специализированных органов. Ключевым среди них стал Комитет АСЕАН по трудовым мигрантам (АСМВ), учрежденный в 2007 году. Параллельно с 2008 года начал функционировать Форум АСЕАН по труду мигрантов (АФМЛ), созданный при поддержке Международной организации труда. Однако, как

отмечают эксперты, эффективность работы Форума вызывает определенные сомнения из-за ограниченности охвата рассматриваемых проблем.

Дальнейшее развитие миграционной политики АСЕАН нашло отражение в Дорожной карте формирования экономического сообщества, определившей стратегические задачи интеграционного объединения на 2015-2025 годы. Значительным шагом вперед стало принятие в 2017 году Консенсуса АСЕАН по защите прав трудовых мигрантов, который существенно расширил и конкретизировал положения Декларации 2007 года.

Несмотря на достигнутый прогресс, формирование единой миграционной политики АСЕАН сталкивается с серьезными препятствиями. Принцип невмешательства во внутренние дела государств-членов затрудняет выработку согласованных подходов к решению миграционных проблем. Иными словами, несмотря на наличие базовых правовых механизмов и институциональных структур, АСЕАН все еще находится в процессе формирования комплексной и согласованной миграционной политики, способной эффективно отвечать на современные вызовы региональной миграции.

Концептуальное своеобразие подхода АСЕАН заключается в двух ключевых аспектах.

Во-первых, акцент делается на «свободном притоке», а не на «свободном передвижении» рабочей силы, что отражает приоритет национальных интересов государств-членов над наднациональным регулированием рынка труда. Во-вторых, регулирование касается исключительно квалифицированной рабочей силы, в отличие от более широкого подхода ЕС, ЕАЭС и СНГ.

Исследователь Чиа Сио Ю выделяет четыре основополагающих элемента системы свободного распространения квалифицированной рабочей силы в АСЕАН: либерализация визового режима и разрешений на работу; взаимное

признание профессиональных квалификаций; гармонизация требований к навыкам и квалификациям в сфере услуг; развитие академической мобильности в регионе¹⁵⁷.

Нормативно-правовая база данного механизма формируется под значительным влиянием Генерального Соглашения по торговле услугами (ГАТС), особенно в части регулирования присутствия физических лиц как способа поставки услуг. Ключевым документом является Соглашение о движении физических лиц 2012 года (Соглашение MNP), принятое в развитие Плана 2015 и Рамочного соглашения АСЕАН по услугам 1995 года (AFAS). Примечательно, что Соглашение MNP устанавливает строгие ограничения по субъектному составу, включая только деловых посетителей, поставщиков договорных услуг и внутрикорпоративных переводимых сотрудников. Такой подход обеспечивает целевое регулирование временной мобильности квалифицированных специалистов, исключая постоянную миграцию и перемещение неквалифицированной рабочей силы.

Данная система отражает прагматичный подход АСЕАН к либерализации трудовой мобильности, сочетающий стимулирование региональной интеграции с защитой национальных интересов государств-членов. При этом текущий статус развития интеграции в рамках АСЕАН, в том числе в сфере формирования общего рынка труда говорит о неэффективности подобного ограничительного подхода к формированию интеграции в сфере трудовых ресурсов.

Представляется, что положительный опыт ЕС и ЕАЭС, а также опыт менее успешных в данном аспекте интеграционных объединений может быть воспринят для формирования свободы передвижения трудящихся на территории стран БРИКС. В основе сотрудничества стран БРИКС в сфере труда лежит многоуровневое взаимодействие. Прежде всего, это активный обмен профессиональными кадрами и экспертными знаниями, что позволяет каждой

¹⁵⁷ Chia, S. Y. (2011), 'Free Flow of Skilled Labor in the AEC', in Urata, S. And M. Okabe (eds.), *Toward a Competitive ASEAN Single Market: Sectoral Analysis*. ERIA Research Project Report 2010-03, p. 205. Jakarta: ERIA. – URL: <https://www.studocu.com/vn/document/truong-dai-hoc-noi-vu-ha-noi/phap-luat-dai-cuong/chapter-4-free-flow-of-skilled-labor-in-the-aec/66978160>

стране-участнице перенимать лучшие практики и повышать конкурентоспособность своей рабочей силы. Важную роль играет также образовательная интеграция, включающая студенческие обмены и совместные исследовательские проекты, что способствует формированию высококвалифицированного кадрового резерва. Особое внимание уделяется гармонизации трудового законодательства и созданию единых стандартов в сфере защиты прав работников.

При этом, как отмечает Пчелинцева В.В. «Международное сотрудничество стран БРИКС, в частности в сфере вынужденной миграции следует рассматривать как одно из актуальных направлений сотрудничества данных государств по вопросам населения... При этом, международно-правовые акты стран БРИКС не закрепляют их единой позиции относительно общих принципов международного сотрудничества в сфере вынужденной миграции в рамках данного межгосударственного объединения»¹⁵⁸.

Так, Йоханнесбургская декларация- II среди целей интеграции выделила среди прочего «приверженность укреплению сотрудничества БРИКС по вопросам занятости и будущего сферы труда, миграции».

Государства-члены БРИКС также установили «принцип содействия взаимному признанию ученых степеней государствами БРИКС с тем, чтобы обеспечить мобильность квалифицированных специалистов, ученых и студентов, а также признания ученых степеней»¹⁵⁹.

Ежегодно, с 2015 года, в рамках БРИКС встречаются министры труда и занятости стран-участниц¹⁶⁰. Среди ключевых тем очередной встречи в 2019 году министры обсудили такие вопросы, как инклюзивное будущее труда, либерализация торговли и влияние на рынок труда БРИКС, управление данными

¹⁵⁸ Пчелинцева В.В. Международное сотрудничество стран БРИКС в сфере вынужденной миграции: актуальные вопросы и перспективы. Право и управление. XXI век. 2023. – 95-107

¹⁵⁹ Йоханнесбургская декларация-II. БРИКС и Африка: партнерство в интересах совместного ускоренного роста, устойчивого развития и инклюзивной многосторонности, Сэндтон, Гаутенг, ЮАР, 23 августа 2023 года [Электронный ресурс]- URL: https://mid.ru/en/foreign_policy/news/1901504/?lang=ru (Дата обращения: 30.08.2023)

¹⁶⁰ Встреча Министров труда и занятости БРИКС, 20 сентября 2019 г., Бразилиа, Бразилия. URL: <https://www.ganepa.ru/ciir/news/ministry-kultury-stran-briks-obsudiliaktualnye-voprosy-profilnogo-sotrudnichestva/> (дата обращения: 09.09.2020).

рынка труда, содействие качественной и производительной занятости для устойчивой системы социального обеспечения¹⁶¹. В последствии была принята Декларация, которая стала существенным шагом в области занятости и рынка труда. Декларация «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика в сфере занятости» обозначила необходимость расширения координации и сотрудничества БРИКС по продвижению качественной и инклюзивной занятости, укрепления диалога БРИКС по вопросам труда, обмен опытом и информацией по вопросам труда и занятости, социальной инклюзии в качестве важного шага¹⁶².

Примечательно отметить, что страны БРИКС, по предложению российской стороны, условились о необходимости формализации рынков труда, обосновывая это тем, что неформальная занятость сдерживает производительность, потенциальный экономический рост и усилия по повышению благосостояния народов, населяющих страны БРИКС¹⁶³.

В разные годы были приняты отдельные документы, регулирующие сферу труда и занятости в определенных сферах экономики, в частности План действий стран БРИКС по сотрудничеству в области сельского хозяйства, включая вопросы занятости в сельских районах¹⁶⁴.

Заслуживает внимания тот факт, что на очередной встрече министров труда и занятости БРИКС в июле 2021 года была принята Декларация министров труда и занятости стран-членов БРИКС, в рамках которой были оговорены наиболее проблемные вопросы в области труда и занятости, в частности о необходимости формализации рынков труда, участия женщин в рабочей силе и роль платформенной занятости на рынке труда. Декларация во многом была принята с

¹⁶¹ Лузина Т.В., Анбрехт Т.А. // Социальное обеспечение трудовых мигрантов в странах БРИКС // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6 №4 (24). С. 228-247

¹⁶² Декларация Министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика занятости». Уфа, 25-26 января 2016 г. [Электронный ресурс] - URL: https://www.hse.ru/data/2016/01/31/1136980606/FINAL_BRICS_LABOUR_AND_EMPLOYMENT_MINISTERS_DECLARATION_RUS.pdf (дата обращения: 09.09.2020).

¹⁶³ Там же

¹⁶⁴ Декларация XIII саммита БРИКС- Нью-Дели // . [Электронный ресурс] - URL: https://www.nkibrics.ru/system/asset_docs/data/6148/6c7a/6272/6906/7842/0000/original/%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%9D%D1%8C%D1%8E-%D0%94%D0%B5%D0%BB%D0%B8.pdf?1632136314 (дата обращения: 09.09.2024).

учетом ситуации, сложившейся в период пандемии Covid-19, которая существенным образом повлияла на рынки труда стран БРИКС, в частности, увеличила риски осуществления неформальной занятости, укрепила неравенство на рынке труда, затронув работающих женщин, а также необходимость регулирования платформенной занятости, признавая положительное влияние цифровых платформ на создание рабочих мест, однако ввиду недостаточной отрегулированности, нарушения прав трудящихся на цифровых платформах¹⁶⁵.

В рамках 12-ого Профсоюзного форума БРИКС в Дурбане была принята Декларация XII, в рамках которого представители стран БРИКС установили необходимость наращивания совместных инвестиций в целях промышленного, научного и технологического развития, повышающего квалификацию работников и создающего рабочие места. Особый интерес представляет тот факт, что государства среди целей установили работу над устранением неравенства среди уязвимых групп населения, таких как женщины, молодежь, люди с ограниченными возможностями, неформально занятые и платформенные работники. Стороны договорились продолжить работу над расширением программ социального обеспечения трудящихся и членов их семей¹⁶⁶.

Сотрудничество стран БРИКС продолжилось и в 2024 году в рамках встречи министров труда и занятости в сентябре¹⁶⁷. Существенным шагом стало решение о создании Сети по охране труда стран БРИКС в качестве платформы для обмена опытом, развития сотрудничества, гармонизации правил и стандартов по вопросам охраны трудовой деятельности¹⁶⁸. Также и в рамках встречи, и в Декларации были

¹⁶⁵ Декларация Министров труда и занятости стран-членов БРИКС // Июль 2021 // Нью-Дели, Индия // [Электронный ресурс] - URL: <https://fnpr.ru/documents/118%7D%20%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%20%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B2%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%20%D0%91%D0%A0%D0%98%D0%9A%D0%A1%2015.07.21.pdf> (дата обращения: 09.09.2024).

¹⁶⁶ Декларация XII Профсоюзного Форума БРИКС в Дурбане // Официальный сайт BRICS [Электронный ресурс]-URL: <https://tufbrics.org/ru/docs/42/> (Дата обращения: 10.01.2024)

¹⁶⁷ Встреча Министров труда и занятости стран БРИКС // [Электронный ресурс]-URL: <https://brics-russia2024.ru/events/vstrecha-ministrov-glav-vedomstv/vstrecha-ministrov-truda-i-zanyatosti-stran-briks/> (Дата обращения: 03.01.2025)

¹⁶⁸ Встреча Министров труда и занятости стран БРИКС // [Электронный ресурс]-URL: <https://brics-russia2024.ru/events/vstrecha-ministrov-glav-vedomstv/vstrecha-ministrov-truda-i-zanyatosti-stran-briks/> (Дата обращения: 03.01.2025)

отражены основные направления сотрудничества, в частности регулирование платформенной занятости, трансформация трудовых отношений, социальная защищенность, повышение культуры труда, развитие непрерывного образования и другое.

Однако, как отмечает Белецкая М.Ю. достойный труд, действительно является общей целью для стран БРИКС, однако путь к достижению и обеспечению диктуется национальными законодательствами каждой страны отдельно¹⁶⁹.

По мнению Президента Конфедерации труда России Бориса Кравченко «формирование общего рынка труда для стран БРИКС-одна из долгосрочных целей объединения, что может стать значительным драйвером экономического роста России и других стран БРИКС»¹⁷⁰. Однако, закономерно, что «формирование произойдет небыстро, а значимые результаты станут ощутимы не ранее чем через пару десятков лет».

Несмотря на различия в экономических структурах, темпах роста производительности и демографических тенденциях, страны БРИКС последовательно движутся к созданию интегрированного рынка труда. Такое стратегическое партнерство не только способствует экономическому росту каждой страны-участницы, но и укрепляет их совместные позиции в глобальной экономике, обеспечивая устойчивое развитие и социальную защищенность населения.

Таким образом, правовое регулирование мобильности добровольных мигрантов в Евразии характеризуется рядом особенностей и имеет большой потенциал развития. В рамках СНГ, ЕАЭС и других региональных организаций сформирована некоторая нормативная база, но она требует дальнейшего совершенствования, особенно в части интеграции академической и исследовательской мобильности. Перспективным направлением является

¹⁶⁹ BRICS labour markets: Competing with the largest economy // Maria Beletskaya// BRICS Journal of Economy 3(2): 75-96 // [Электронный ресурс]-URL: <https://brics-econ.arphahub.com/article/85970/list/1/> (Дата обращения: 03.01.2025)

¹⁷⁰ О перспективах общего рынка труда БРИКС // Конфедерация труда России // [Электронный ресурс]-URL: https://t.ktr.su/content/news/detail.php?ELEMENT_ID=52304(Дата обращения: 03.01.2025)

формирование уникальной евразийской модели регулирования мобильности ученых. Право на свободу передвижения и право на трудовую миграцию являются взаимосвязанными, но имеют существенные различия. Свобода передвижения представляет собой более широкое фундаментальное право, в то время как трудовая миграция носит более целевой характер и подвергается более строгим ограничениям. Правовое регулирование данных прав осуществляется как на международном, так и на национальном уровне, причем в современных условиях особую актуальность приобретает исследовательская мобильность, требующая совершенствования нормативной базы в рамках евразийской интеграции.

§ 1.3. Основы правового статуса трудовых и иных категорий добровольных мигрантов в рамках ЕАЭС и иных интеграционных объединений

Концепция правового режима и правового статуса является одной из фундаментальных в теории права, однако её понимание среди исследователей неоднозначно. Анализируя этимологию термина, можно заключить, что правовой режим следует рассматривать прежде всего как функциональную характеристику права, отражающую динамический аспект правового регулирования, а не его статичный результат.

С.А. Комаров и А.В. Малько предложили комплексное определение правового режима как особого порядка правового регулирования, который через специфическую комбинацию юридических инструментов формирует определенное социальное состояние, создавая более или менее благоприятные условия для реализации интересов субъектов права¹⁷¹.

¹⁷¹ Матузов Н.И., Малько А.В. Правовые режимы: вопросы теории и практики // Правоведение. 1996. № 1. С. 16-29.

Важно понимать соотношение правового режима с другими правовыми категориями. Хотя правовой режим является разновидностью правового регулирования, их взаимосвязь сложнее простого соотношения части и целого. Как отмечает С.С. Алексеев¹⁷², правовой режим представляет собой своеобразный «укрупненный блок» правового инструментария, объединяющий различные правовые средства в единую конструкцию. При этом он определяет степень жесткости регулирования, наличие ограничений или льгот, уровень самостоятельности субъектов права.

Особого внимания заслуживает соотношение понятий «правовой режим» и «правовой статус». Несмотря на частое использование этих терминов как синонимов, особенно в международном праве, между ними существуют принципиальные различия. Правовой статус характеризует положение субъекта через призму его законодательно закрепленных возможностей, тогда как правовой режим определяет порядок государственного регулирования деятельности субъекта для реализации этих возможностей.

Правовой режим может быть рассмотрен как с позиции субъекта (статутный подход), так и с точки зрения объекта регулирования (режимный подход). При этом даже при фокусе на объекте правовой режим в конечном счете определяет характер и объем прав субъекта по отношению к этому объекту. Это наглядно демонстрирует трудовое законодательство, где различные правовые режимы применяются к разным категориям работников.

Эффективность правового режима определяется его способностью создавать оптимальные условия для достижения целей правового регулирования через правильно подобранную комбинацию юридических средств. При этом ключевыми характеристиками правового режима являются его нормативная природа, комплексный характер воздействия на общественные отношения и направленность

¹⁷² Алексеев С.С. Структура советского права. М. : Юрид. лит., 1975. 319 с.

на создание определенного социального состояния, оцениваемого через призму благоприятности для конкретных субъектов права.

Ключевым документом в этой области является Конвенция ООН «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» 1990 года, которая устанавливает базовый принцип: трудящиеся-мигранты должны пользоваться такими же условиями труда и занятости, как и граждане принимающего государства. Конвенция запрещает любую дискриминацию в трудовых договорах и гарантирует мигрантам равные права в вопросах защиты от необоснованных увольнений, получения пособий по безработице, участия в программах общественных работ и справедливого вознаграждения за труд.

Существенный вклад в развитие принципа национального режима внесла Международная организация труда. Принятая в 1949 году Конвенция МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» обязывает государства-участники обеспечивать иммигрантам условия не менее благоприятные, чем своим гражданам, исключая любую дискриминацию по признакам национальности, расы, религии или пола. Данные гарантии охватывают широкий спектр трудовых прав: от заключения трудового договора и выплаты заработной платы до регулирования рабочего времени и права на профсоюзное членство.

Дальнейшее развитие этих принципов произошло с принятием Конвенции МОТ № 143 1975 г. «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения». Данный документ расширил сферу применения принципа национального режима, обязав государства разрабатывать комплексную политику по обеспечению равных возможностей для трудящихся-мигрантов не только в сфере труда и занятости, но также в области социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав.

В настоящее время существует значительное число источников международно-правового регулирования трудовой миграции. Среди специальных международных договоров, посвященных указанной тематике, можно отметить

Конвенцию № 97 о работниках-мигрантах¹⁷³, и Конвенцию № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения¹⁷⁴. Оба договора были заключены под эгидой МОТ. Третий из них – Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (МКПТМ) была принята ООН в 1990 году¹⁷⁵. Английский исследователь В. Четил отмечает, что «вместе взятые, две конвенции МОТ и МКПТМ могут рассматриваться как устанавливающие международную хартию трудящихся-мигрантов»¹⁷⁶.

Конвенция № 97 является первым многосторонним международным договором, в котором содержится юридическое определение работника-мигранта. Согласно статье 11(1) «термин “работник-мигрант” означает лицо, которое мигрирует из одной страны в другую с намерением получить работу, иначе чем на собственный счет, и включает всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве работника-мигранта». Данное определение включает любое лицо, которое покинуло государство происхождения с целью найти работу. Оно охватывает как стихийные, так и организованные формы трудовой миграции вне зависимости от срока пребывания в государстве трудоустройства. Конвенция охватывает как миграцию, которая осуществляется в рамках организованного набора граждан, так и при посредничестве частных лиц¹⁷⁷. Также не приводится различий между низкоквалифицированным и высококвалифицированным трудом.

¹⁷³ Конвенция № 97 о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (г. Женева, 1 июля 1949 года).// Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

¹⁷⁴ Конвенция № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения (г. Женева, 25 июня 1975 года). Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

¹⁷⁵ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (Принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18 декабря 1990 года). Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

¹⁷⁶ Chetail V. *International Migration Law*. Oxford University Press, 2019. P. 200.

¹⁷⁷ “Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments”, ILC.105/III(1B), International Labour Office, Geneva, 2016. P. 32.

Определение работников-мигрантов включает и беженцев в той мере, в какой они работают за пределами страны происхождения¹⁷⁸.

Несмотря на столь широкий охват, конвенция ограничивается только легальной миграцией, то есть «лицами, допускаемыми в соответствии с законом в качестве работника-мигранта». Кроме того, самозанятые лица не подпадают под определение работника-мигранта, поскольку последние должны быть трудоустроены «иначе, чем на собственный счет». Пункт 2 статьи 11 Конвенции № 97 исключает из сферы действия приграничных работников; представителей свободных профессий и художников, которые прибыли на краткосрочной основе; и моряков.

Сфера охвата Конвенции № 143 в данном отношении еще уже. Помимо указанных лиц, она также исключает тех, кто прибыл с целью обучения или образования, а также временных работников. Согласно как подготовительной работе по Конвенции № 143, так и толкованию Комитета экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (далее – «Комитет экспертов»), последнее исключение касается не всех работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, а только тех, которые обладают специальными навыками для выполнения конкретных краткосрочных технических заданий¹⁷⁹.

Конвенции о работниках-мигрантах, в отличие от международных договоров о беженцах и вынужденных переселенцах, не содержат обязательства принимать мигрантов – предполагается, что государства обладают суверенными полномочиями в отношении выдачи разрешений на въезд и пребывание на своей территории. Комитет экспертов подчеркнул, что Конвенция «никоим образом не затрагивает суверенное право каждого государства-члена разрешать или

¹⁷⁸ Record of Proceedings of International Labour Conference (32nd Session), Geneva, 1949. P. 285. //Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

¹⁷⁹ “Migrant Workers”, Report III (1B), International Labour Conference (87th Session), Geneva, 1999. P. 46.// Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

отказывать иностранцу по въезде на его территорию, и что она оставляет за каждым государством право определять, каким образом оно намерено организовать потенциальный въезд трудящихся-мигрантов или отказ в их въезде»¹⁸⁰.

Целью принятия конвенций является создание гибких правовых управления миграцией, а также борьбы с незаконной миграцией. Для этого применяется «опциональный подход». В частности, он предполагает, что при ратификации Конвенции № 97 государство может отказаться от всех или части приложений к ней. Приложение I описывает порядок набора работников-мигрантов посредниками; Приложение II регулирует централизованный набор рабочей силы; Приложение III – порядок ввоза личного имущества, рабочих инструментов и оборудования. 27 из 49 государств-участников Конвенции исключили одно или несколько из указанных приложений. Аналогично, Конвенция № 143 предполагает возможность выбора из двух частей – Раздел I регулирует незаконную миграцию, а Раздел II – легальную миграцию. Государства при осуществлении ратификации могут исключить один из указанных разделов.

Несмотря на использование опционального подхода обе указанные конвенции ратифицированы незначительным количеством государств. Конвенция № 97 ратифицирована 49 государствами, в то время как Конвенция № 143 насчитывает только 23 государства-участника. Государствами-участниками обеих конвенций являются всего 12 государств – Албания, Армения, Босния и Герцеговина, Буркина-Фасо, Камерун, Кипр, Италия, Кения, Норвегия, Сербия, Словения и Таджикистан. Согласно опросу, проведенному в 1999 году Комитетом экспертов, основным препятствием для ратификации является ограничение возможности государств осуществлять произвольное выдворение работников-мигрантов в случае нетрудоспособности и потери работы, как это предусмотрено в статье 8 Конвенций № 97 и 143¹⁸¹. При этом формулирование оговорок, которое бы

¹⁸⁰ Там же, с. 107.

¹⁸¹ Там же, с. 225 - 232.

способствовало росту числа государств-участников, в силу давней традиции МОТ невозможно.

Конвенция № 97 устанавливает всего лишь два ограничения в отношении государств. Первое из них рассматривалось выше – это запрет выдворения работников-мигрантов (и членов их семей) в случае постоянной или временной нетрудоспособности (пункт 1 статьи 8), если он законно находится на территории принимающего государства. Комитет экспертов рассматривает указанное положение как направленное на удовлетворение одной из основных целей принятия Конвенции – безопасности проживания постоянных работников-мигрантов¹⁸².

Второе обязательство государства трудоустройства предполагает необходимость организации медицинских служб (статья 5). Оно трактуется Комитетом экспертов расширительно как предполагающее обеспечение работникам-мигрантам надлежащего медицинского обследования до разрешения въезда. Кроме того, запрет на въезд или выдворение по мотивам серьезной опасности для здоровья населения не только представляет собой «затруднение административного характера», которые государства обязались избегать, но и «неприемлемую форму дискриминации»¹⁸³. Следуя этой позиции, в Рекомендации МОТ № 200 от 2010 года подчеркивается, что «работники-мигранты или те, кто стремится мигрировать в поисках работы, не должны исключаться из миграции странами происхождения, транзита или назначения на основании их реального или предполагаемого ВИЧ-статуса»¹⁸⁴. Кроме того, от трудящихся-мигрантов не следует требовать прохождения тестирования на ВИЧ или раскрытия информации, связанной с ВИЧ¹⁸⁵.

¹⁸² Trinidad and Tobago – Direct Request to the CEACR on the application of the Migration for Employment Convention (Revised) (No 97), 2009.

¹⁸³ Belize – Direct Request to the CEACR on the application of the Migration for Employment Convention (Revised) (No 97), 2014.

¹⁸⁴ Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work (99th Conference Session), Geneva, 17 June 2010. Para 28.

¹⁸⁵ Devillard A. The Principle of Non-Discrimination and Entry, Stay and Expulsion of Foreigners Living with HIV/AIDS. International Journal of Molecular Sciences, N 11(2), 2009. P. 102.

Конвенция № 97 устанавливает надлежащую правовую основу международного сотрудничества государств. Первым направлением становится взаимный обмен правовой и статистической информацией (статья 1), которая должна предоставляться по запросу МОТ или другого государства-члена. Статья 7 обязывает государства сотрудничать через свои службы, связанные с трудоустройством и миграцией. Если число работников-мигрантов «достаточно велико» Конвенция предполагает возможность заключения двусторонних соглашений, регулирующих их численность (статья 10). Конвенция № 97 дополняется и детализируется в Рекомендации № 86 о миграции в целях трудоустройства¹⁸⁶, которая, в частности, включает в себя «Типовое соглашение о временной и постоянной миграции в целях трудоустройства, включая миграцию беженцев и перемещенных лиц». Государства-участники могут учитывать положения Рекомендации и типового соглашения при разработке двусторонних соглашений о трудовой миграции по широкому кругу вопросов.

Конвенция № 143 также предусматривает положения о выявлении и борьбе с незаконной миграцией. Выявление представляю собой обязательство «систематически определять, имеются ли на его территории незаконно нанятые работники-мигранты» (статья 2). Хотя конкретные меры для реализации указанного положения оставлены на усмотрение государств-участников, статья 6 требует принятия внутригосударственного права с целью обеспечения «эффективного выявления незаконной занятости работников-мигрантов».

Статья 3 содержит обязательство по привлечению к ответственности организаторов и посредников незаконной миграции. Данное обязательство реализуется посредством информационного обмена (статья 4); судебного преследования посредников (статья 5); применение санкций гражданского, административного и уголовного характера за незаконное трудоустройство

¹⁸⁶ Рекомендация № 86 о работниках-мигрантах (пересмотренная в 1949 году)// Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

мигрантов (статья 6). Таким образом, подход Конвенции заключается в возложение основной ответственности за осуществление незаконной миграции на работодателей, организаторов и посредников, а не самих незаконных мигрантов¹⁸⁷. Однако, санкции в отношении мигрантов могут предусматриваться внутренним правом – чаще всего применяется такая административная мера, как выдворение.

Тем не менее, обязательств по высылке незаконных работников-мигрантов положения Конвенции не предусматривают. Напротив, в пункте 4 статьи 9 содержится дополнительное уточнение, что никакие положения Конвенции не препятствуют государствам предусматривать способы легализации пребывания незаконных мигрантов на своей территории. Если государство все же приняло решение о высылке незаконного мигранта, пункт 3 статьи 9 предусматривает, что работник и члены его семьи не должны нести расходы, непосредственно связанные с высылкой. Комитет экспертов указал, что термин «расходы» в данном случае понимается ограничительно – он может не охватывать абсолютно все затраты работника на возвращение домой¹⁸⁸.

Конвенция № 143 предусматривает третье ограничение государственного суверенитета в дополнение к тем двум, которые уже были предусмотрены Конвенцией № 97. Если последняя устанавливает запрет на произвольное выдворение в случае нетрудоспособности, новая конвенция запрещает осуществлять автоматическое аннулирование вида на жительство и высылку только на том основании, что работник-мигрант лишился работы. По мнению, Р. Холевински целью этого положения являлось «предотвращение эксплуатации со стороны работодателей, которые могут манипулировать работником путем угроз прекратить трудовые отношения и, таким образом, способствовать высылке мигранта из страны трудоустройства»¹⁸⁹. Такая непреднамеренная потеря работы

¹⁸⁷ “Migrant Workers”, Report III (1B), p. 130.// Международная организация труда // [Электронный ресурс]-URL: <https://www.ilo.org/ru/media/261431/download> (Дата обращения: 09.12.2024)

¹⁸⁸ Там же, с. 113.

¹⁸⁹ Cholewinski R. Migrant Workers in International Human Rights Law. Oxford University Press, 1997. P. 130.

должна сопровождаться гарантиями равного обращения по сравнению с гражданами в отношении трудоустройства (пункт 2 статьи 8) на оставшийся срок действия разрешения на пребывание¹⁹⁰.

Конвенция № 97 предусматривает отдельные права работников-мигрантов, которые законно пребывают на территории принимающего государства. В соответствии с пунктом 1 статьи 6 такие работники должны пользоваться не менее благоприятным режимом, чем применимый к гражданам в отношении:

1) условий труда и жизни (таких как вознаграждение, членство в профсоюзах и пользование преимуществами коллективных переговоров, а также право на жилье);

2) социального обеспечения (включая в случае травм на производстве и профессиональных заболеваний, материнство и безработицу);

3) налогов на доходы;

4) доступа к правосудию.

По мнению Комитета экспертов, пункт 1 статьи 6 «допускает применение режима, который, хотя и не идентичен, но будет эквивалентен по своим последствиям тому, которым пользуются граждане»¹⁹¹. Данная позиция предоставляет государствам широкую свободу усмотрения. Однако, пункт 1 статьи 6 как минимум запрещает любую форму дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола.

Конвенция № 143 более требовательна, поскольку предполагает не только отмену любого дискриминационного законодательства или административной практики, но и принятия позитивных мер в целях содействия равенству обращения и возможностей. Статья 12 дополнительно указывает, что антидискриминационная практика должна включать активные действия, такие как создание образовательных программ для интеграции мигрантов, отмена

¹⁹⁰ “Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments”, ILC.105/III(1B), p. 142 - 143.

¹⁹¹ Там же, с. 111.

дискриминационного законодательства и административной практики, поощрение сотрудничества между работниками, работодателями и компетентными органами.

Принятие и соблюдение принципа недискриминации принимающими государствами дополнительно подкрепляется статьей 4 Конвенции № 97, в соответствии с которой государства-участники «принимают все надлежащие меры против вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции». Комитет экспертов отмечает, что государства обязаны предотвращать ложную информацию не только о гражданах, покидающих страну (эмиграция), но и о негражданах, прибывающих в страну (иммиграция)¹⁹². Как указывал Комитет экспертов, статья 4 запрещает пропаганду, направленную против неграждан, такую как распространение ложных стереотипов о мигрантах как более подверженных преступности, насилию, злоупотреблению наркотиками или в отношении их образовательных и трудовых способностей¹⁹³.

Конвенция № 143 является первым международным договором, в котором также предусмотрены права незаконных работников-мигрантов. Согласно статье 1 Конвенции «каждый Член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется соблюдать основные права человека всех работников-мигрантов». Материальный перечень таких прав в Конвенции не определен. Комитет экспертов указывает, что данный перечень, в первую очередь, охватывает «основные права, содержащиеся в международных документах, принятых ООН в этой области», таких как Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах¹⁹⁴.

¹⁹² “Migrant Workers”, Report III (1B), p. 82. – URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b4.htm>

¹⁹³ United Kingdom – Direct Request to the CEACR on the application of Migration for Employment Convention (Revised) (No 97), 2015. [Электронный ресурс]– URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:14001:0::NO:14001:P14001_INSTRUMENT_ID:312242:NO (Дата обращения: 10.11.2024)

¹⁹⁴ Albania – Direct Request to the CEACR on the application of Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention (No 143), 2011.

Кроме того, большинство договоров МОТ применяются ко всем «работникам» или «лицам» в целом, без какой-либо дополнительной квалификации, основанной на гражданстве или миграционном статусе, включая, таким образом, трудящихся-мигрантов, но также, в соответствующих случаях, беженцев, лиц без гражданства или мигрантов, ставших жертвами торговли людьми и незаконно ввезенных мигрантов¹⁹⁵. Эти общие трудовые конвенции касаются широкого круга вопросов, охватывающих, например, равное вознаграждение, гарантии в отношении заработной платы, оплачиваемых отпусков, еженедельных выходных, безопасности и гигиены труда, права на участие в коллективных переговорах, или, например, права младшего медицинского персонала. Некоторые другие конвенции МОТ прямо напоминают, что они применяются «без каких-либо различий»¹⁹⁶ или «независимо от национальности, расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений или социального происхождения»¹⁹⁷ в различных областях, таких как свобода ассоциации, охрана материнства или оплачиваемый учебный отпуск.

Таким образом, статья 1 Конвенции № 143 не создает новых прав, но подтверждает применимость общих документов МОТ и основных прав человека ко всем работникам-мигрантам. Ратификации международных актов в области прав человека со стороны принимающего государства недостаточно – уважение прав работников-мигрантов должно быть обеспечено путем принятия законодательных и административных мер¹⁹⁸.

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года (далее – МКПТМ) стала первой попыткой разработки всеобъемлющего документа в области трудовой миграции. Первой задачей

¹⁹⁵ Подробнее см. Принцип 9(а) Многосторонней рамочной программы МОТ по трудовой миграции: Необязательные принципы и руководящие принципы для основанного на правах подхода к трудовой миграции (Международная Организация Труда, 2006): «Все международные трудовые стандарты применяются к трудящимся-мигрантам, если не указано иное».

¹⁹⁶ Статья 2 Конвенции № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы.

¹⁹⁷ Конвенция № 103 об охране материнства (пересмотренная в 1952 году).

¹⁹⁸ Burkina Faso – Direct Request to the CEACR on the application of Migrant Workers (Supplementary provisions) Convention (No 143), 2013.

Конвенции стало расширение понятия «трудящийся-мигрант» по сравнению с категориями, предусмотренными конвенциями МОТ. Согласно пункту 1 статьи 2 – это «лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является». Таким образом, Конвенция применяется в течение всего миграционного процесса, в том числе при подготовке к миграции, отъезде, транзите, пребывании и возвращении. Конвенция не применяется к лицам, которые имеют просто намерение мигрировать¹⁹⁹.

Выражение «будет заниматься... оплачиваемой деятельностью» позволяет предоставить защиту Конвенции лицам, которые прибыли по иным причинам, нежели трудоустройств (с целью воссоединения семьи или в туристических целях), но смогли найти работу в принимающем государстве. Кроме того, Конвенция охватывает неграждан, которые достигли возраста, с которого они могут начинать заниматься оплачиваемой деятельностью. Широкое понимание «оплачиваемой деятельности» позволяет включать в определение не только наемных, но и самозанятых лиц. В отличие от конвенций МОТ, персональная сфера Конвенции охватывает приграничных и сезонных трудящихся; моряков; лиц, работа которых связана с переездами; нанятых для выполнения определенных проектов.

Как и конвенции МОТ она распространяется на членов семьи трудящегося-мигранта (статья 4). Необходимо помнить о том, что преимущество воссоединения семьи ограничивается трудящимися-мигрантами, которые законно пребывают в принимающем государстве. Пункт 2 статьи 44 требует, чтобы наличие четких положений внутреннего законодательства о воссоединении семей²⁰⁰, которое не должно ограничиваться супругами²⁰¹ или трудящимися-мигрантами, которые

¹⁹⁹ Report of the Open-ended Working Group on the Elaboration of an International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families (June 1984) UN Doc A/C.3/39/1, para 141.

²⁰⁰ CMW – Concluding Observations: Peru (May 2015) UN Doc CMW/C/PER/CO/1, para 44; CMW, Concluding observations: Chile (19 October 2011) UN Doc CMW/C/CHL/CO/1, para 39. – URL: <https://digitallibrary.un.org/record/813939?v=pdf>

²⁰¹ CMW – Concluding observations: Algeria (19 May 2010) UN Doc CMW/C/DZA/CO/1, para 32. – URL: [https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=CMW+%E2%80%93+Concluding+observations%3A+Algeria+\(19+May+2010\)+UN+Doc+CMW%2FC%2FDZA%2FCO%2F1%2C+para+32.&ie=UTF-8&oe=UTF-8](https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=CMW+%E2%80%93+Concluding+observations%3A+Algeria+(19+May+2010)+UN+Doc+CMW%2FC%2FDZA%2FCO%2F1%2C+para+32.&ie=UTF-8&oe=UTF-8)

имеют только постоянный вид на жительство²⁰². В остальном же государства назначения пользуются значительным полем усмотрения.

В отличие от конвенций МОТ беженцы исключены из сферы защиты международного договора. Признается, что они имеют «особый международный статус» в соответствии с Женевской конвенцией²⁰³. Однако, возможность применения положений Конвенции в отношении лиц, которым не удалось получить статус беженца неоднократно подтверждался последующим толкованием Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (далее – Комитет по трудовым мигрантам, КТМ). В частности, КТМ рекомендовал государствам-участникам, чтобы «меры миграционного контроля не подрывали гарантии Женевской конвенции или настоящей Конвенции с тем, чтобы гарантировать, что ни одна уязвимая группа населения не осталась без надлежащей защиты»²⁰⁴. В данной связи МКПТМ приобретает особую значимость в странах, где имеется значительное число лиц, ищущих убежища (например, Марокко или Турция), или тех, которые не ратифицировали Женевскую конвенцию (например, Ливан или Ливия).

Как и конвенции МОТ, рассматриваемая Конвенция не устанавливает никаких обязательств по допуску трудящихся-мигрантов. Статья 79 прямо указывает, что «ничто в настоящей Конвенции не затрагивает права каждого государства-участника устанавливать критерии, регулирующие прием трудящихся-мигрантов и членов их семей». Единственным критерием становится запрет на установление дискриминационных требований о въезде, применимых исключительно к одному гражданству. В частности, КТМ указал, что

²⁰² CMW – Concluding observations on the initial report of Timor-Leste (8 October 2015) UN Doc CMW/C/TLS/CO/1, paras 45–46. – [Электронный ресурс]–URL: <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/cmwtlsco1-concluding-observations-initial-report-timor-leste> (Дата обращения: 07.08.2023)

²⁰³ Report of the Open-ended Working Group on the Elaboration of an International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families (15 October 1985) UN Doc A/C.3/40/6, para 112. – [Электронный ресурс]– URL: https://cdn.un.org/unyearbook/yun/chapter_pdf/1985YUN/1985_P1_SEC2_CH18.pdf(Дата обращения: 07.08.2023)

²⁰⁴ CMW – Concluding observations: Ecuador (5 December 2007) UN Doc CMW/C/EQU/CO/1, para 29. – [Электронный ресурс]– URL: <https://www.refworld.org/policy/polrec/cmw/2007/en/52440>(Дата обращения: 07.08.2023)

законодательное требование, введенное Эквадором в отношении трудящихся-мигрантов из Колумбии, которые должны были предоставить справку о судимости, подлежит отмене²⁰⁵.

Важнейшей задачей Конвенции, как и предшествующих, является установление гибкой основы для межгосударственного сотрудничества государств отправления и назначения.

Часть VI МКПТМ устанавливает три взаимодополняющие цели межгосударственного сотрудничества. Первая из них – создание «нормальных, справедливых, гуманных и законных условий» миграции трудящихся и членов их семей (пункт 1 статьи 64). Для этого необходимо учитывать потребности не только государств-участников, но и самих трудящихся-мигрантов, а также последствия миграции для местных общин (пункт 2 статьи 64). Статья 65 также предполагает обязательство по поддержанию «соответствующих служб» для сотрудничества с компетентными органами других государств-участников. В соответствии со статьей 66 государства обязаны осуществлять надзор за наймом трудящихся-мигрантов. Поэтому право осуществлять операции с целью найма работников ограничено компетентными государственными службами, а частными лицами только при условии, что они уполномочены, одобрены или контролируются государственными органами.

Второй целью является межгосударственного сотрудничества является создание системы «упорядоченного возвращения» трудящихся-мигрантов (пункт 1 статьи 67). Указанный термин означает, что такое возвращение должно осуществляться «в соответствии с законом и таким образом, чтобы это не затрагивало основные права трудящихся-мигрантов»²⁰⁶. Соглашения о реадмиссии, которые обычно заключаются с указанной целью, должны содержать

²⁰⁵ CMW – Concluding observations: Ecuador (15 December 2010) UN Doc CMW/C/ECU/CO/2, para 26. [Электронный ресурс]– URL: <https://migrationnetwork.un.org/resources/concluding-observations-second-periodic-report-ecuador> (Дата обращения: 07.08.2023)

²⁰⁶ Report of the Open-ended Working Group on the Elaboration of an International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families' (October 1983) UN Doc A/C.3/38/5, para 18.

«соответствующие процедурные гарантии»²⁰⁷ в соответствии с Конвенцией (см. ниже). Государства отправления также должны способствовать созданию системы долгосрочной реинтеграции вернувшихся мигрантов.

Третьей целью выступает сокращение незаконной миграции. Это предполагает принятие эффективных мер в отношении противодействия вводящей в заблуждение информации по поводу мигрантов; пресечение их подпольных перемещений; введение наказания в отношении работодателей и тех, кто организует подобные перемещения, в том числе с применением насилия и запугивания незаконных мигрантов (статья 68). Однако борьба с незаконной миграцией не должна становиться самоцелью – государства-участники должны продолжать развитие каналов законной миграции, а также предусматривать конкретные возможности для легализации деятельности работников без документов и членов их семей (пункт 2 статьи 69). В случае ее наличия, такая процедура должна являться «недискриминационной и эффективной»²⁰⁸.

В противоположность государства не должны злоупотреблять криминализацией нелегальной миграции. Как указывал КТМ «пересечение границы страны несанкционированным способом или без надлежащих документов или превышение срока действия разрешения на пребывание не является преступлением. Незаконный въезд и пребывание могут представлять собой административные правонарушения, но сами по себе они не являются преступлениями против личности, собственности или национальной безопасности»²⁰⁹.

Последовательное толкование МКПТМ также дало КТМ возможность разработать более общие стандарты миграционного контроля. В частности, он должен (1) осуществляться с соблюдением права на неприкосновенность личности,

²⁰⁷ Там же.

²⁰⁸ General comment No 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families (28 August 2013) UN Doc CMW/C/GC/2, para 15.

²⁰⁹ Там же, пункт 24.

(2) персонал, проводящий инспекции, должен быть обучен правилам и стандартам применения силы; и (3) инспекции проводятся только органами, специально уполномоченными на это. В силу пункта 2 статьи 16 трудящиеся-мигранты и члены их семей «имеют право на эффективную защиту со стороны государства от насилия, физических увечий, угроз и запугивания, будь то со стороны государственных должностных лиц или частных лиц, групп или учреждений».

Должное уважение права на жизнь и запрет пыток или жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения в соответствии со статьями 9 и 10 было истолковано КТМ как подразумевающее запрет произвольного выдворения²¹⁰. Оно также запрещено, поскольку представляет собой произвольное вмешательство в право на семейную и частную жизнь в соответствии со статьей 14 Конвенции²¹¹. Статья 22 Конвенции запрещает коллективную высылку и предусматривает стандарты индивидуальной высылки как для законных, так и незаконных мигрантов. Решение о высылке может приниматься только компетентным органом и доводится до сведения трудящегося-мигранта на понятном ему языке. Соответствующее лицо имеет право на рассмотрение своего дела компетентным органом власти, в том числе судом. Дополнительными гарантиями выступает возможность подачи ходатайства о пребывании в государстве в течение процесса рассмотрения дела (пункт 4 статьи 22), ходатайства о въезде в государство, отличное от государства происхождения (пункт 7 статьи 22), сохранение заработанных денежных средств (пункт 9 статьи 22). Пункт 2 статьи 20 содержит важное дополнение, что лицо не может быть выслано лишь на том основании, что оно не выполнило какое-либо обязательство из трудового договора.

²¹⁰ General comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families : Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families : draft / prepared by the Committee, 17th session, 10-14 September 2012[Электронный ресурс] – URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g13/464/60/pdf/g1346460.pdf> (Дата обращения: 07.08.2023)

²¹¹ Там же.

Дополнительными стандартами в отношении законных трудящихся-мигрантов является невозможность отзыва вида на жительство или выдворения при прекращении оплачиваемой деятельности в срок действия разрешения на работу. Вид на жительство не может быть отозван и в период, когда трудящийся-мигрант имеет право на пособие по безработице. В случае развода или смерти мигранта, государство трудоустройства также должно положительно рассмотреть вопрос о предоставлении членам семьи права на пребывание.

Отличительной особенностью МКПТМ является обширный перечень прав трудящихся-мигрантов, который ей предусмотрен. При этом различие в правах при осуществлении законной и незаконной миграции сохраняются. Положения МКПТМ о правах трудящихся-мигрантов можно поделить на четыре категории. К первой категории относятся права, которые предоставляются вне зависимости от миграционного статуса трудящегося-мигранта. Анализ каталога предусмотренных прав дает основания полагать, что в большинстве случаев она не создает, а просто подтверждает основные права. Это право на жизнь (статья 9), запрет пыток и бесчеловечного обращения и наказания (статья 10), запрет рабства и принудительного труда (статья 11), свобода мысли, совести и религии (статья 12), право на семейную и частную жизнь (статья 14), право на собственность (статья 15) и другое. В части IV подробно излагается ряд дополнительных прав, предоставляемых законным трудящимся-мигрантам. Такие права включают право на свободу передвижения и проживания на территории государств-участников (статья 39), а также право голосовать и быть избранным в государстве происхождения (статья 41).

Вторая категория положений предполагает учет особого положения трудящихся-мигрантов. Они, в частности, включают вышеперечисленные процедурные гарантии при осуществлении индивидуальной высылки. Аналогичным образом, право любого лица, лишённого свободы, на гуманное обращение было вновь подтверждено и уточнено в статье 17 МКПТМ. Было

подчеркнуто, что трудящиеся-мигранты, задержанные за нарушение миграционного законодательства, должны содержаться, насколько это практически возможно, отдельно от осужденных лиц. Сюда же можно отнести общий запрет дискриминации (статья 7), который охватывает обширный перечень оснований, не являющихся исчерпывающими. Кроме того, он расширяется за счет признания в статье 7 обязанности осуществлять указанный принцип «в соответствии с международными документами по правам человека».

Третью категорию составляют права, которые действительно являются специфичными для Конвенции. В первую очередь, они касаются защиты от несанкционированной конфискации и уничтожения документов, удостоверяющих личность (статья 21), и права на получение информации об условиях пребывания и правах, вытекающих из Конвенции (статья 33). КМТ также утверждал, что право прибегать к консульской или дипломатической защите и помощи (статья 23), право на уважение культурной самобытности и связей трудящихся-мигрантов (статья 31) и право на перевод их заработка и сбережений (статья 32) являются «специфичными для Конвенции»²¹².

Однако, с этим утверждением можно поспорить. Право на дипломатическую и консульскую защиту широко гарантировано Венской конвенцией о консульских сношениях²¹³. Право на уважение культурной самобытности мигрантов отражает уже существующую категорию прав, предоставляемых меньшинствам, которые приводятся в статье 27 Международного пакта о гражданских и политических правах. Аналогичным образом, право перевода заработанных средств и сбережений

²¹² General comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families : Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families : draft / prepared by the Committee, 17th session, 10-14 September 2012[Электронный ресурс] – URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g13/464/60/pdf/g1346460.pdf> (Дата обращения: 07.08.2023)

²¹³ Венская конвенция о консульских сношениях (Вена, 24 апреля 1963 года) // «Сборник международных договоров СССР», вып. XLV.- М., 1991. С. 124 – 147&

«в случае трудящихся-мигрантов представляет собой эффективное осуществление права собственности»²¹⁴.

Четвертую категорию образуют права, уровень которых не соответствует стандартам защиты, предусмотренным общими договорами по правам человека. В качестве примера можно привести право на здоровье. Законные трудящиеся-мигранты имеют доступ к любому медицинскому обслуживанию наравне с гражданами (статья 43), в то время как незаконные мигранты могут воспользоваться только неотложной медицинской помощью для сохранения своей жизни или предотвращения непоправимого вреда здоровью (статья 28). Исключение незаконных трудящихся-мигрантов из сферы оказания медицинских услуг противоречит основному содержанию права на здоровье в соответствии со статьей 12 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, которое включает первичную медико-санитарную помощь, а также профилактические, лечебные и паллиативные медицинские услуги²¹⁵.

Другим примером может служить право создавать профсоюзы, которое в соответствии со статьей 40 МКПТМ предоставляется только законным трудящимся-мигрантам, в то время как целый ряд других международных договоров, таких как Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (статья 8), Международный пакт о гражданских и политических правах (статья 22) и Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите прав на организацию 1948 года (статья 2) признают право на создание профсоюзов за всеми лицами вне зависимости от их миграционного статуса²¹⁶.

²¹⁴ Report of the Open-ended Working Group on the Elaboration of an International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Their Families on its inter-sessional meetings from 10 to 21 May 1982' (11 June 1982) UN Doc A/C.3/37/1, para 47.

²¹⁵ Замечание общего порядка № 14 «Право на наивысший достижимый уровень здоровья (статья 12 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (11 августа 2000 года) UN Doc E/C.12/2000/4, пункт 34.

²¹⁶ General comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families : Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families : draft / prepared by the Committee, 17th session, 10-14 September 2012[Электронный ресурс] – URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g13/464/60/pdf/g1346460.pdf> (Дата обращения: 07.08.2023)

В данной связи важнейшим положением Конвенции является пункт 1 статьи 81, который предусматривает, что внутреннее право государств-участников и иные международные договоры могут предоставлять более высокие стандарты защиты. КМТ также подтвердил, что «обязательства государства по Конвенции должны рассматриваться с учетом основных договоров по правам человека и других соответствующих международных документов, участником которых оно является. Хотя эти договоры являются отдельными и самостоятельными, они дополняют и усиливают друг друга»²¹⁷.

По сравнению с другими договорами ООН Конвенция ратифицирована незначительным количеством стран. Она насчитывает 54 государства-участника, среди которых только два европейских государства – Албания и Босния и Герцеговина. Отсутствие ратификации Конвенции государствами Глобального Севера вызывает значительную обеспокоенность. Указанные противоречия наглядно иллюстрируются позицией Европейской комиссии. Еще в 1994 году Комиссия призвала государства-члены присоединиться к Конвенции²¹⁸, однако в 2013 году выступила с новым подходом, указав, что «недостаточное различие ... между правами законных и незаконных трудящихся-мигрантов не соответствует национальной политике и политике ЕС; и уже существующие документы ЕС обеспечивают далеко идущую защиту как для законных, так и для незаконных мигрантов, и гарантии эти часто шире, чем те, которые предусмотрены Конвенцией»²¹⁹.

Указанная позиция, по мнению английского исследователя В. Четила, скорее демонстрирует отсутствие политической воли, чем представляет собой разумный довод. В 2006 году А. Пекуд и П. де Гюхтенейр уже отмечали, что: «миграция часто

²¹⁷ Там же, пункт 7.

²¹⁸ Communication to the Council and the European Parliament on immigration and asylum policies (COM (1994) 29), paras 109-10. [Электронный ресурс]-URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:51994DC0023> (Дата обращения: 10.12.2024)

²¹⁹ Maximising the Development Impact of Migration: The EU contribution for the UN High-level Dialogue and next steps towards broadening the development-migration nexus (COM (2013) 292 final), p. 6. [Электронный ресурс]-URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex%3A52013DC0292> (Дата обращения: 10.12.2024)

фигурирует в общественном мнении, но в негативном ключе, и поэтому ратификация МКПТМ представляется политическим риском»²²⁰. За прошедший период политическая напряженность вокруг миграции только усилилась. В указанной атмосфере для многих правительств ратификация МКПТМ рассматривается как существенный политический риск.

В дополнение к сохраняющимся ошибочным представлениям о трудящихся-мигрантах, еще одна возможная причина отсутствия политической воли к ратификации Конвенции может заключаться в нежелании европейских государств становиться подотчетными деятельности КТМ. Такой надзор неизбежно сделает нарушения прав человека в отношении трудящихся-мигрантов более заметными, одновременно предоставляя международную арену для обсуждения миграционной политики данных стран.

Несмотря на это, современная трудовая миграция представляет собой поистине глобальное явление, затрагивающее практически все государства мира. Независимо от перспективы ратификации среди западных стран, число государств-участников будет продолжать расти в других регионах мира. Кроме того, МКПТМ не следует рассматривать в отрыве от других применимых документов. В совокупности три специализированных договора, принятых ООН и МОТ, получили значительное число ратификаций – не менее 90 государств-участников ратифицировали один или несколько из трех универсальных договоров, посвященных трудящимся-мигрантам.

С целью унификации правового режима иностранных работников ряд модельных рекомендательных актов также принят в Содружестве Независимых Государств.

Правовое регулирование труда иностранных работников в рамках Содружества Независимых Государств прошло значительную эволюцию и

²²⁰ Pécoud A., de Guchteneire P. Migration, Human Rights and the United Nations: An Investigation into the Low Ratification Record of the UN Migrant Workers Convention, October 2004, Global Migration Perspectives, No. 3, P. 260. [Электронный ресурс]-URL:<https://www.refworld.org/reference/research/gcim/2004/en/42938> (Дата обращения: 10.12.2024)

характеризуется последовательным развитием принципа недискриминации. Важнейшим шагом в этом направлении стало принятие в 1995 году рекомендательного акта «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ», который заложил фундаментальные основы равноправия трудящихся-мигрантов и граждан принимающего государства.

Особую значимость в развитии правового регулирования трудовой миграции имело принятие в 2008 году Конвенции «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей». Данный документ существенно расширил спектр гарантированных прав иностранных работников, включая право на безопасные условия труда, справедливое вознаграждение, социальное обеспечение и страхование от профессиональных рисков.

Дальнейшее развитие правового регулирования труда мигрантов нашло отражение в Концепции Модельного Трудового кодекса стран СНГ. Данный документ закрепил принципиально важное положение о распространении трудового законодательства не только на граждан государства, но и на иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность на его территории.

Анализируя эволюцию правового регулирования труда мигрантов в рамках СНГ, можно отметить последовательное движение к унификации правового статуса иностранных работников и граждан принимающего государства. Особое внимание уделяется защите от дискриминации по признакам национальности, расы, религии или пола, а также обеспечению доступа к правосудию для защиты трудовых прав.

Важно подчеркнуть, что современное законодательство стран СНГ в сфере трудовой миграции направлено на создание эффективной системы социальной защиты трудящихся-мигрантов, включающей как базовые трудовые права, так и дополнительные гарантии в области социального обеспечения и страхования профессиональных рисков. При этом сохраняется определенная гибкость в

регулировании отдельных аспектов трудовых отношений с учетом национального законодательства принимающих стран.

В отечественной доктрине международного права и международного частного права при определении правового положения иностранцев говорят о национальном режиме. Правовое регулирование статуса иностранных граждан в Российской Федерации основывается на комплексном подходе, сочетающем различные правовые режимы. Как отмечает Г.К. Дмитриева, основополагающим является национальный режим, закрепленный в Конституции РФ и детализированный в ряде федеральных законов²²¹. Соответствующий принцип находит отражение в различных отраслях законодательства: от общих положений о правовом статусе иностранцев до специальных норм трудового и гражданского права.

В развитие данной концепции, Р.М. Валеев и Г.И. Курдюков выделяют дополнительные режимы: специальный и режим наибольшего благоприятствования²²². Особый интерес представляет последний, который, согласно исследованиям А.Ю. Ястребовой, создает преференциальные условия для трудящихся-мигрантов из стран Единого экономического пространства²²³.

Эволюция правового регулирования в рамках евразийской интеграции привела к существенным изменениям в терминологическом аппарате. Как указывают Д.К. Бекашев и Д.В. Иванов, произошел значимый переход от понятия «трудящийся-мигрант», использовавшегося в Соглашении 2010 года, к термину «трудящийся государства-члена» в Договоре о ЕАЭС²²⁴. Данное изменение отражает стремление к созданию единого рынка труда по образцу Европейского Союза.

²²¹ Дмитриева Г. К. (ред.) (2012) Международное частное право. М.: Проспект.

²²² Валеев Р. М., Курдюков Г. И. (ред.) (2017) Международное право. М.: Статут.

²²³ Ястребова А. Ю. (2014) Международно-правовые механизмы регулирования миграции: доктринальные подходы и опыт Российской Федерации. М.: ВАКО.

²²⁴ Бекашев Д. К., Иванов Д. В. (2014) Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции. М.: Проспект.

Современное определение «трудящегося государства-члена» охватывает граждан стран ЕАЭС, осуществляющих легальную трудовую деятельность на территории другого государства-члена, где они не имеют постоянного проживания. При этом правовое регулирование распространяется как на традиционные трудовые отношения, так и на гражданско-правовые договоры о выполнении работ или оказании услуг.

Среди региональных актов необходимо выделить ряд документов европейских сообществ. Правовой статус иностранных граждан в европейском пространстве регулируется комплексом региональных актов, принятых в рамках Совета Европы и Европейского Союза. Эволюция правового регулирования в этой сфере началась с принятия в 1955 году Конвенции СЕ «Об обустройстве и предпринимательстве», которая заложила фундаментальный принцип равноправия иностранных граждан с гражданами принимающего государства в отношении личных прав и прав собственности.

Дальнейшее развитие правового регулирования статуса иностранцев происходило в социальной сфере. Европейский кодекс социального обеспечения 1964 года обязал государства заключать специальные соглашения по вопросам социального обеспечения иностранных граждан, гарантируя им равные права с гражданами принимающей страны. Данные положения были впоследствии усилены Конвенцией СЕ «О социальном обеспечении» 1972 года.

Особое внимание европейское законодательство уделяет трудовым правам иностранных граждан. Европейская социальная хартия, принятая в 1961 году и пересмотренная в 1996 году, предоставила иностранцам право на осуществление трудовой деятельности наравне с местными гражданами, допуская ограничения только по существенным экономическим или социальным причинам. Конвенция СЕ «О правовом статусе трудящихся-мигрантов» 1977 года расширила эти гарантии, уравнив права иммигрантов с правами граждан принимающей стороны в вопросах условий труда и производственной безопасности.

Понятие «работник» в трудовом праве Европейского Союза имеет особое значение и широкую трактовку, что подтверждается как законодательными актами, так и судебной практикой. Несмотря на отсутствие четкого определения в ДФЕС, это понятие раскрывается через Регламент 492/2011, который определяет работника как гражданина государства-члена ЕС, имеющего право на трудоустройство в другом государстве-члене, независимо от места проживания.

Как отмечают Ю.М. Юмашев и Е.В. Постникова, особенность термина «работник» заключается в том, что он является автономным понятием права ЕС, применимым исключительно к трансграничным трудовым отношениям²²⁵. Судебная практика ЕС, в частности дело *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*²²⁶, установила ключевые критерии определения статуса работника: оказание услуг в течение определенного времени, получение вознаграждения и подчинение руководству работодателя.

Интересным аспектом, на который обращает внимание Т.А. Постовалова, является распространение статуса работника на различные категории занятых²²⁷. Показательным примером служит дело *Steymann v. Staatssecretaris van Justitie*²²⁸, где даже неоплачиваемая работа члена религиозной общины была признана экономической деятельностью. Однако существуют и ограничения: в деле *Betray v. Staatssecretaris van Justitie*²²⁹ трудовая деятельность в рамках программы реабилитации наркозависимых не была признана соответствующей критериям реальной и эффективной работы.

Современная интерпретация понятия «работник» в праве ЕС включает также безработных, ищущих работу, и при определенных условиях самозанятых лиц, что

²²⁵ Юмашев Ю. М., Постникова Е. В. (2014) Экономическое право Европейского Союза. М.: Норма.

²²⁶ *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg*. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=zvgsedxhjkms> (Дата обращения: 30.08.2023)

²²⁷ Постовалова Т. А. (2015) Трудовое право Европейского Союза: *теория и практика*. М.: Проспект.

²²⁸ *Steymann v. Staatssecretaris van Justitie* [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%hscjbanjxdksz;3A61987CJ0344>

²²⁹ *Betray v. Staatssecretaris van Justitie*. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61987CJ0344> (Дата обращения: 30.08.2023)

отражает эволюцию трудового права в соответствии с меняющимися социально-экономическими реалиями.

Сравнительный анализ правового регулирования трудовой миграции в ЕАЭС и ЕС выявляет существенные различия в подходах к определению ключевых понятий и статуса трудящихся. В то время как право ЕАЭС делает акцент на законности пребывания при определении «трудящегося государства-члена», европейское законодательство демонстрирует более широкий и либеральный подход к трактовке понятия «работник».

Как отмечают исследователи, в Европейском Союзе свобода передвижения распространяется не только на работающих граждан, но и на неработающих лиц – студентов, пенсионеров, а также граждан третьих стран, легально проживающих в странах ЕС²³⁰. Для дальнейшего развития экономической интеграции в ЕАЭС было бы целесообразно расширить толкование термина «трудящийся государства-члена» через практику Суда ЕАЭС, опираясь на опыт Суда ЕС. Однако, как подчеркивает А.С. Исполинов, ограниченные полномочия Суда ЕАЭС, имеющего право лишь на рекомендательные заключения, могут затруднить этот процесс²³¹.

Существенное различие наблюдается также в регулировании сроков пребывания трудящихся. Если Договор о ЕАЭС фокусируется на временном характере пребывания, то законодательство ЕС, в частности Директива 2004/38²³², поощряет постоянное проживание работников из других государств-членов. При этом важно отметить, что Договор о ЕАЭС не ограничивает срок действия трудового договора, что потенциально позволяет расширить сферу его применения на постоянно проживающих трудящихся.

В отношении нелегальной трудовой миграции оба интеграционных объединения проявляют схожий подход, фокусируясь на регулировании статуса

²³⁰ Kembayev Zh. (2016) The Court of the Eurasian Economic Union: An Adequate Body for Facilitating Eurasian Integration. *Review of Central and East European Law*, (41): 342–367.

²³¹ Ispolnov A. S. (2013) First Judgments of the Court of the Eurasian Economic Community: Reviewing Private Rights in a New Regional Agreement. *Legal Issues of Economic Integration*, 40 (3): 225–246.

²³² Директива 2004/38. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celexfdgjdsgk%3A32008L0115> (Дата обращения: 30.08.2023)

граждан третьих стран. В ЕАЭС это регулируется Соглашением о нелегальной трудовой миграции в рамках ЕЭП, а в ЕС – Директивой 2008/115²³³, которая детально определяет понятие незаконного пребывания и устанавливает общие стандарты и процедуры для возвращения нелегально пребывающих граждан третьих стран.

В рамках ЕС действует четкая система контроля нелегальной трудовой миграции, закрепленная в Директиве 2009/52²³⁴. Данный документ устанавливает строгий запрет на трудоустройство граждан третьих стран, находящихся на территории ЕС нелегально, при этом основной акцент делается на ответственности работодателей. Важно отметить, что в последние годы в документах ЕС наблюдается тенденция к замене термина «незаконная» миграция на «нерегулярная», что отражает более гуманистический подход к данной проблеме.

В контексте ЕАЭС ситуация развивается по иному пути. Договор о ЕАЭС создал принципиально новую систему трудовой миграции, где граждане государств-членов получили право работать без специальных разрешений и квот. Такая практика уже успешно реализуется в отношениях между Россией и Беларусью с 1996 года, согласно решению Высшего Совета Сообщества Беларуси и России.

Как и в ЕС, в Евразийском экономическом союзе осуществляется попытка введения в оборот понятия «трудящийся государства-члена», который отличается от получившего распространение в общем международном праве термина «трудящийся-мигрант»²³⁵. Разработка единого понятия осложняется тем, что Суд ЕАЭС не обладает исключительными полномочиями по толкованию учредительного договора, и «такое толкование будет иметь рекомендательный характер в силу отсутствия у суда ЕАЭС компетенции по обязательному

²³³ Директива 2008/115. [Электронный ресурс]– URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008L0115> (Дата обращения: 30.08.2023)

²³⁴ Директива 2009/52. [Электронный ресурс] – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32009L0052> (Дата обращения: 30.08.2023)

²³⁵ Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование трудовой миграции... с. 596.

преюдициальному рассмотрению споров, в том числе в области трудовой миграции, а лишь наличия полномочий по принятию рекомендательных заключений»²³⁶.

Под трудящимися в праве ЕАЭС понимается «лицо, являющееся гражданином государства-члена, ... на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства трудоустройства...» (абзац 11 пункта 5 статьи 96). Иными словами, под трудящимся понимается лицо, осуществляющее «трудовую деятельность», которая, в свою очередь, понимается как «деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора...» (абзац 12 пункта 5 статьи 96). В отличие от ЕС, где используется сущностный критерий, который предполагает оценку фактических отношений между работником и работодателем, в ЕАЭС используется формальный критерий. Однако, данный подход нельзя назвать удачным, поскольку в государствах-членах ЕАЭС широкое распространение получили неформальные трудовые отношения без заключения трудового договора. Тем не менее, по результатам исследования 2016 г., «45% трудовых мигрантов заявили о том, что работодатель отказывается заключать официальный договор»²³⁷.

Согласно общему положению Договора о ЕАЭС трудящиеся-мигранты могут осуществлять трудовую деятельность в принимающем государстве-члене ЕАЭС «без учета ограничений по защите национального рынка труда» (пункт 1 статьи 97). Это предполагает запрет на установление системы разрешений на работу, квотирования и других ограничений. Тем не менее, данная норма адресована работодателям, а не государствам-членам. Согласно Договору, «трудящиеся имеют право работать во всех сферах деятельности, за исключением отраслей экономики,

²³⁶ Там же, с. 601.

²³⁷ Полетаев Д. Решение проблем трудовой миграции в контексте Евразийского Союза (аналитический отчет). Австрия, 2019. Р. 11. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.pragueprocess.eu/documents/repo/176/Analytical_report_Labour_migration_EAEU_RU.pdf (дата обращения 24.04.2020).

имеющих стратегическое значение, государственной службы, правоохранительных органов»²³⁸. Согласно Постановлению Министерства труда России было издано постановление, в силу которого «правила о квотировании не распространяется на иностранных граждан, временно и постоянно проживающих в Российской Федерации (имеющих разрешение на временное проживание или вид на жительство), являющихся гражданами государств – членов Евразийского экономического союза (граждане Армении, Беларуси, Казахстана, Киргизии), а также на высококвалифицированных специалистов и членов их семей»²³⁹. Можно отметить, что понятие «отраслей, имеющих стратегическое назначение» как в законодательстве России, так и Казахстана является весьма обширным и включает в себя большое количество отраслей национальной экономики.

Подобно Европейскому союзу в ЕАЭС устанавливается период времени, в течение которого лицо имеет ничем не обусловленное право проживать на территории другого государства-члена, однако значительно более короткий – не более 30 дней (пункт 6 статьи 97). Иные трудящиеся-мигранты могут проживать без регистрации не более 7 дней²⁴⁰. Однако граждане России и Беларуси в связи с подписанием Договора о Союзном государстве могут находиться на территории друг друга без регистрации до 90 дней²⁴¹.

При въезде в принимающее государство предусмотрено заполнение миграционной карты, где они предусмотрены внутренним законодательством (пункт 7 статьи 97). Среди государств-членов ЕАЭС заполнение данного документа не осуществляется только в Армении.

По прошествии 30 дней необходимо зарегистрироваться по месту

²³⁸ Алиев С.Б. Трудовая миграция в рамках Евразийского Экономического Союза, с. 41.

²³⁹ Разъяснение Минтруда России к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 1365 «Об установлении на 2019 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».

²⁴⁰ В соответствии с нормами двусторонних договоров с Российской Федерацией.

²⁴¹ Протокол от 3 марта 2015 г. о внесении изменений в Соглашение между Российской Федерацией и Республикой Беларусь об обеспечении равных прав граждан Российской Федерации и Республики Беларусь на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства на территориях государств-участников Союзного государства от 24 января 2006 г.

пребывания, с предоставлением следующего перечня документов (на примере Российской Федерации)²⁴²:

1) паспорт собственника жилого помещения, который размещает у себя трудовых мигрантов;

2) паспорт трудящегося-мигранта;

3) миграционные карты трудящегося и членов семьи;

4) трудовой или гражданско-правовой договор трудящегося.

Информацию о найме трудовых мигрантов также обязан предоставлять работодатель.

В отличие от ЕС, где срок пребывания трудового мигранта может продолжаться после окончания трудовой функции, в ЕАЭС после завершения срока действия трудового мигрант имеет всего лишь 15 дней чтобы найти новую работу или обязан покинуть территорию государства (пункт 5 статьи 97). Тем не менее, данное положения является благоприятным по сравнению с другими трудящимися-мигрантами, которые в Российской Федерации обязаны получать патент и продлевать его на ежегодной основе (абзац 1 пункта 3 статьи 98).

Важнейшей предпосылкой реализации права на свободу передвижения является установление прочных правовых и институциональных основ сотрудничества государств в сфере трудовой миграции. Тремя основными направлениями сотрудничества являются согласование политики в сфере регулирования трудовой миграции, оказание содействия организованному набору граждан и сотрудничество компетентных государственных органов.

Таким образом, можно заключить, что несмотря на общую направленность обоих союзов на создание единого рынка труда, их подходы к регулированию трудовой миграции и защите прав работников существенно различаются, что отражает разные уровни интеграции и различные правовые традиции. Вместе с тем,

²⁴² Евразийская экономическая комиссия. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе (под авторством Алиева С.Б.), г. Москва, 2016 г. С. 33.

представляется, что общую основу правового статуса трудовых и иных категорий мигрантов в рамках данных объединений составляет упомянутый ранее принцип национального режима, который закреплен в ряде специализированных международных актов.

Особый интерес представляет опыт африканского континента, где сформировалась уникальная система региональной интеграции. Поворотным моментом стало подписание в 1991 году договора о создании Африканского экономического сообщества, вступившего в силу в мае 1994 года. Данный проект предусматривал постепенную континентальную интеграцию через развитие и сближение региональных экономических объединений. В настоящее время Африканский Союз признает восемь ключевых региональных экономических сообществ.

Согласно договору об учреждении Африканского экономического сообщества, одной из приоритетных задач является последовательная ликвидация барьеров, препятствующих свободному перемещению людей, товаров, услуг и капитала, а также обеспечение права на проживание и ведение предпринимательской деятельности в странах-участницах²⁴³.

Представляет интерес рассмотрение опыта правового регулирования трудовой миграции в Африке на примере трех ведущих региональных организаций: ЭКОВАС, ВАС и САДК. Данные объединения достигли наиболее значительного прогресса в формировании системы управления миграционными потоками на континенте.

В основе формирующейся системы лежит фундаментальный принцип свободы передвижения рабочей силы. Страны-участницы данных организаций признают, что достижение их стратегических целей невозможно без обеспечения права на свободное перемещение, проживание и ведение предпринимательской

²⁴³ Treaty Establishing the African Economic Community. Retrieved from the World Intellectual Property Organization website. [Электронный ресурс] - URL: http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/treaties/en/aec/trt_aec.pdf (Дата обращения: 05.12.2024).

деятельности для трудовых мигрантов. Важно подчеркнуть, что данные права распространяются исключительно на легальную миграцию, что закреплено в основополагающих документах организаций.

Исследователь Р.Ш. Давлетгильдеев отмечает, что модели регулирования трудовой миграции в африканских региональных объединениях во многом копируют европейский опыт, вплоть до прямого заимствования формулировок из документов Европейского Союза, что объясняется тем, что европейская модель считается наиболее успешной в мировой практике, хотя такое прямое копирование не всегда учитывает африканскую специфику²⁴⁴.

Существенным недостатком данной системы является отсутствие развитой практики толкования правовых норм в сфере трудовой миграции. Однако эксперты полагают, что данная проблема может быть решена естественным путем по мере роста миграционной активности и возникновения необходимости в более четких правовых формулировках. При этом уровень развития миграционного законодательства в разных региональных объединениях существенно различается. Наименее проработанной выглядит система САДК, где ключевые соглашения по регулированию трудовой миграции до сих пор не вступили в силу, что свидетельствует о неготовности стран-участниц принимать на себя соответствующие обязательства, хотя в сфере торговли товарами и услугами интеграция продвигается значительно успешнее. В противоположность этому, ЭКОВАС и ВАС уже перешли к практической реализации своих миграционных протоколов, что открывает новые перспективы для интеграции национальных законодательств и либерализации перемещения рабочей силы в этих регионах.

Необходимо отметить, что анализ правового регулирования трудовой миграции в африканских региональных объединениях выявляет ряд существенных особенностей и проблем. Одним из ключевых вызовов является недостаточная

²⁴⁴ См.: Давлетгильдеев Р.Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. 176 с.

практика толкования соответствующих норм, что создает определенные сложности в их применении. Однако эксперты полагают, что данная ситуация может измениться по мере роста востребованности механизмов свободного перемещения людей и возникновения необходимости в более четких формулировках существующих положений.

При сравнительном анализе трех основных региональных объединений Африки наблюдаются заметные различия в степени развития систем регулирования трудовой миграции. Наименее развитой на данный момент представляется модель Сообщества развития Юга Африки, где ключевые соглашения в сфере трудовой миграции до сих пор не вступили в силу, что свидетельствует о неготовности государств-членов САДК принимать на себя обязательства по обеспечению свободы передвижения, хотя вопросы либерализации торговли решаются намного успешнее. В противовес этому, Экономическое сообщество западноафриканских государств и Восточноафриканское сообщество достигли большего прогресса, успешно ратифицировав соответствующие протоколы.

Показательным является уровень участия африканских государств в международных соглашениях по защите прав трудящихся-мигрантов. Особенно активную позицию демонстрируют страны ЭКОВАС: четырнадцать из пятнадцати государств-членов (за исключением Кот-д'Ивуара) присоединились к Международной конвенции 1990 года о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Ситуация в САДК и ВАС выглядит менее оптимистично: только четыре страны САДК (Лесото, Мадагаскар, Мозамбик и Сейшельские острова) и две страны ВАС (Уганда и Руанда) ратифицировали данную конвенцию. Еще более показательна ситуация с конвенциями Международной организации труда. Конвенция МОТ №97 о работниках-мигрантах действует лишь в небольшом числе стран каждого объединения: двух странах ЭКОВАС, двух странах ВАС и пяти странах САДК. Конвенция МОТ №143 о злоупотреблениях в области миграции

получила еще меньшее признание: она действует только в четырех странах ЭКОВАС и двух странах ВАС, в то время как ни одна страна САДК ее не ратифицировала.

Таким образом, несмотря на общую сдержанность африканских государств в принятии международных обязательств по регулированию трудовой миграции, страны ЭКОВАС демонстрируют большую открытость к внедрению международных стандартов по сравнению с государствами ВАС и САДК, что создает основу для формирования более эффективной системы защиты прав трудящихся-мигрантов в западноафриканском регионе.

Отдельный интерес также представляет подход Восточноафриканского Сообщества к регулированию трудовой миграции. В отличие от ЭКОВАС и САДК, ВАС применяет селективный подход, фокусируясь на высококвалифицированных специалистах. Протокол об учреждении общего рынка ВАС 2009 года предусматривает особый план-график введения свободы перемещения для определенных профессиональных категорий, причем требования варьируются в зависимости от страны-участницы. Что касается понятийного аппарата, наиболее проработанная терминологическая база обнаруживается в документах ЭКОВАС, хотя и здесь присутствуют определенные пробелы, например, в определении понятия «семья трудящегося». САДК, напротив, демонстрирует наименее развитую понятийную систему, что отражает общую сдержанность организации в вопросах свободы перемещения рабочей силы.

Несмотря на различия, все рассматриваемые региональные объединения демонстрируют некоторые общие черты в подходе к регулированию трудовой миграции. В частности, все они провозглашают свободу перемещения трудящихся как одну из ключевых целей интеграции и в той или иной степени ориентируются на европейский опыт. При этом все организации сталкиваются с проблемой недостаточной практики правового толкования соответствующих норм.

Как отмечает А.И. Иванчак, анализ нормативно-правовых актов, закрепляющих принцип национального режима, позволяет обнаружить различия в содержании формулировок, используемых законодателем для его оформления²⁴⁵.

Принцип национального режима представляет собой правовую концепцию, призванную обеспечить равные условия для различных категорий граждан, вне зависимости от их гражданства или страны происхождения. Этот принцип получил широкое распространение как в национальных законодательствах разных стран, так и в международных договорах. Однако его формулировки сильно варьируются.

В международных документах, таких как Всеобщая декларация прав человека, используются формулировки, подчеркивающие отсутствие дискриминации из-за гражданства или страны принадлежности. Конвенции различных организаций в разных странах, таких как ООН и СНГ, говорят о «равенстве возможностей и обращения» или о «правах, которые предоставляются наравне с гражданами». Например, Конвенция МОТ о злоупотреблениях в области миграции также подчеркивает эти аспекты.

Доктринальное осмысление принципа национального режима также различается. Так, А.Б. Барихин рассматривает его как требование предоставления иностранным юридическим и физическим лицам условий, не менее благоприятных, чем для граждан страны²⁴⁶. В.П. Звеков видит в этом принципе приравнивание иностранных граждан к собственным гражданам страны пребывания²⁴⁷.

Несмотря на различия в формулировках, принцип национального режима сохраняет свою основную сущность - обеспечение равных прав иностранных граждан с гражданами принимающего государства. При этом важно понимать, что даже при отсутствии единообразия в терминологии, правильное толкование норм,

²⁴⁵ Иванчак А.И. Принцип национального режима как основа правового статуса иностранного работника. Московский журнал международного права. 2014;(1):168-195.

²⁴⁶ Барихин А.Б. Большой юридический энциклопедический словарь. М., 2007. С. 389.

²⁴⁷ Звеков В.П. Международное частное право. М., 1999. С. 178.

основанное на понимании целей государственного регулирования, позволяет эффективно применять законодательство на практике.

Иными словами, хотя унификация юридических формулировок является желательной для избежания правовых коллизий, более важным представляется сохранение и правильное применение основного принципа - предоставления иностранным гражданам равных прав с гражданами страны пребывания.

Таким образом, правовой статус добровольных мигрантов в современных интеграционных объединениях базируется на фундаментальном принципе национального режима, который получил свое закрепление в широком спектре международных правовых актов, включая Конвенции ООН, МОТ и различные региональные соглашения. Сущность данного принципа заключается в предоставлении иностранным гражданам равного с гражданами принимающего государства объема прав и обязанностей. Следует отметить, что содержание и интерпретация принципа национального режима варьируются в зависимости от конкретных международных и региональных документов. Однако общая направленность данного подхода остается неизменной – обеспечение равных возможностей и условий для реализации трудовых прав мигрантов в принимающих странах. Анализируя практику различных интеграционных объединений, можно выявить существенные различия в подходах к определению правового статуса трудовых мигрантов. Так, в рамках ЕАЭС и ЕС наблюдаются различные акценты в правовом регулировании: право ЕАЭС концентрируется на законности пребывания мигрантов, тогда как законодательство ЕС демонстрирует более либеральный и широкий подход к определению понятия «работник». Особого внимания заслуживает опыт региональных интеграционных объединений в Африке, таких как ЭКОВАС, ВАС и САДК. Данные организации активно развивают правовое регулирование трудовой миграции, ориентируясь на европейский опыт, но при этом учитывая специфические региональные особенности. В рамках СНГ правовое регулирование статуса трудовых мигрантов характеризуется планомерным

движением к унификации их правового положения с гражданами принимающих стран. Особый акцент делается на защите от дискриминации и обеспечении доступа к социальным гарантиям. Несмотря на разнообразие терминологических подходов в различных интеграционных объединениях, можно выделить общую тенденцию – закрепление принципа национального режима как ключевой основы правового статуса трудовых и иных категорий добровольных мигрантов. При этом формирование правового статуса мигрантов происходит с учетом особенностей каждого интеграционного проекта и достигнутого уровня экономической и политической интеграции.

ГЛАВА 2. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ЕАЭС И ИНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

§ 2.1. Правовое регулирование общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС и иных интеграционных объединений в условиях цифровизации: проблемные аспекты и перспективы

Любая цифровизация – это один из инструментов упрощения доступа к услугам, товарам и развитие технологий. Цифровизация экономики влечет за собой процессы цифровой глобализации. В программе «Цифровая экономика Российской Федерации»²⁴⁸ содержится правовое определение термина «цифровая экономика», согласно которому под данным понятием понимается такая хозяйственная деятельность, основным фактором производства, в рамках которой являются цифровые данные. Данная Программа направлена на развитие цифровой экономики на территории государства, для данных целей в ней определены пять основных направлений ее развития до 2024 года. Отдельно отмечается необходимость формирования политики по развитию цифровой экономики на территории Евразийского экономического союза, гармонизацию подходов к нормативному правовому регулированию, способствующих развитию цифровой экономики на пространстве Евразийского экономического союза.

Переход к цифровой модели рыночного хозяйства требует от работников наличие специальных функций и компетенций, таким образом, мы говорим о создании нового цифрового работника, обладающего определенным набором

²⁴⁸ Распоряжение Правительства Российской Федерации Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 года №1632-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2017 – № 32, ст. 5138.

знаний и умений, а также гибкостью и способностью меняться со временем и дальнейшим развитием данного вида экономики.

Цифровизация экономики позволяет все большему числу виртуальных мигрантов работать, не выезжая из страны. Виртуальная трудовая мобильность может стать очень важной для лиц в поиске работы, независимо от географического расположения работодателей. Виртуальная трудовая мобильность не отменяет физическую трудовую мобильность работников. Обе они являются частью трудовой миграции в мировой экономике. Суть мировой экономики в процессе виртуальной трудовой мобильности заключается в том, что мировая экономика переходит из физического пространства в информационное.

Изучение виртуальной мобильности высококвалифицированных работников с высшим образованием и компьютерной грамотностью сопряжено с некоторыми трудностями. В частности, нет точных статистических данных о перемещении высококвалифицированной рабочей силы в виртуальное пространство. Как правило, виртуальные мигранты — это работники сферы услуг, такие как ученые, учителя, врачи, инженеры, программисты и другие. До сих пор процесс международной трудовой миграции в основном предполагал отток трудовых мигрантов из стран с низким уровнем дохода в страны с высоким уровнем дохода.

Определенный опыт в данном вопросе продемонстрировал Европейский союз, где в 2015 году была запущена Стратегия Единого цифрового рынка ЕС²⁴⁹, направленная на содействие экономическому росту, созданию новых рабочих мест, развитию конкуренции, инноваций и увеличению инвестиций в ЕС. Заявленная стратегия основывается на трех элементах²⁵⁰:

- Доступ: расширение доступа потребителей и предприятий к цифровым товарам и услугам в Европе;

²⁴⁹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS // [Электронный ресурс]- URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/8210/DSM_communication.pdf (Дата обращения: 09.01.2022)

²⁵⁰ Creating a Digital Single Market: [Электронный ресурс]- URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/1618/DSM_three%20pillars.pdf (Дата обращения: 09.01.2022)

- Среда: предоставление подходящих условий и равных возможностей для процветания цифровых сетей и инновационных услуг;
- Экономика и общество: как можно более эффективное использование потенциала цифровой экономики.

В марте 2021 года Комиссия предложила стратегию Цифровой компас - 2030²⁵¹, содержащий план по осуществлению цифровой трансформации экономики и общества Европейского союза.

Основными направлениями Цифрового компаса являются цифровые навыки, надежная и эффективная цифровая инфраструктура, цифровая трансформация бизнеса и цифровизация государственных услуг. Целью данной политической программы является укрепление цифрового суверенитета и предусматривает работу над ускорением цифровой трансформации Европы, опираясь на прогресс в обеспечении полноценного функционирования Европейского цифрового десятилетия.

Примечательно отметить, что в апреле 2021 года Комиссия приняла Регламент Европейского парламента и Совета, устанавливающего единые правила в области искусственного интеллекта (Закон об искусственном интеллекте) и вносящего поправки в некоторые законодательные акты Союза, который по мнению экспертов в данной области является самой перспективной в мире попыткой регламентировать технологии ИИ, предлагая основанный на риске межсекторальный подход к регламентированию использования систем ИИ в ЕС и на едином рынке. Данный Регламент предполагает установление согласованных правил, касающихся искусственного интеллекта по всему Союзу, а также наличие правовых механизмов, регулирующих отношения, складывающиеся в данной области, укрепление общественного доверия к ИИ без пренебрежения европейским ценностям²⁵². Следом за данным регламентом Комиссия совместно с Европейским

²⁵¹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS 2030 Digital Compass: the European way for the Digital Decade // [Электронный ресурс]- URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52021DC0118> (Дата обращения: 09.01.2022)

²⁵² https://state-of-the-union.ec.europa.eu/state-union-2022/state-union-achievements/advancing-europes-digital-decade_ru (Дата обращения: 09.01.2022)

Парламентом и Советом ЕС согласовала Закон об управлении данными, который повышает доверие к обмену данными.

Европейская цифровая повестка дня на 2020-2030 годы фокусируется на создании цифровых пространств, услуг и организации платформ для функционирования цифровых рынков, цифровой консолидации Европы с целью достижения климатической нейтральности к 2050 году. Совершенно закономерно, что цифровая трансформация коснулась и рынка труда, впоследствии чего создаются рабочие места, вызванные новыми профилями, адаптированными профессиями, новыми технологиями, ростом спроса на технологические продукты и услуги²⁵³.

По мнению ряда исследователей пандемия Covid-19 изменила рынок труда навсегда. С.В. Говорова отмечает, что на трудовую сферу будут оказывать влияние такие факторы, как дальнейшее всеобъемлющее воздействие искусственного интеллекта, Интернета вещей, Больших данных и других технологий, удаленная работа и детерминированный ими лавинообразный рост различных форм атипичной занятости²⁵⁴.

Эксперты Департамента политики по вопросам экономики, науки и качества жизни главного управления по внутренней политике по запросу комитета по занятости и социальным вопросам Европейского парламента в 2022 году опубликовали обзор на тему «Дигитализация и изменения мира труда», в котором определили пути воздействия на рынок труда и занятость, среди которых выделяется автоматизация работы, под которым понимается замена человеческого труда машинным вводом, оцифровку процессов, то есть преобразование информации из физического в цифровой формат с помощью технологий, связанных с ИИ, облачных вычислений и больших данных, а также координацию

²⁵³ Ghenadie Ciobanu , Mihai Dinu , Oana Camelia Iacob (Pârgaru) , Victor George Constantinescu // Digital Labour Market Model and Financial Opportunities in the Context of Sustainable Development in the EU Countries // European Journal of Sustainable Development (2022), 11, 3, 15-28 // [Электронный ресурс]-URL: file:///Users/anna/Downloads/1318-Article%20Text-2574-1-10-20220927.pdf (Дата обращения: 01.01.2024)

²⁵⁴ Н.В. Говорова // Занятость в ЕС: Постиндустриальные вызовы и перспективы // Современная Европа, 2022 №4, с.148-159

платформ. Однако в данном исследовании отмечается, что отсутствие единого определения ИИ затрудняет полномасштабное его применение²⁵⁵.

Заслуживает внимания и Директива о трудовых отношениях на цифровых платформах ЕС, которая была представлена Комиссией в 2021 году с целью регулирования трудовых отношений, возникающих в контексте платформенной экономики²⁵⁶. Данная Директива направлена на улучшение условий труда работников, которые осуществляют трудовую деятельность на цифровых платформах, защиту их прав и обеспечение социальной справедливости.

Среди нововведений выделяются:

- Определение статуса работников на цифровых платформах,
- Установление принципа презумпции трудовых отношений,
- Установление прозрачности в отношении алгоритмов и методов, которые используют платформы для управления трудом,
- Обеспечение социальной защиты работников,
- Установление гибких схем социального обеспечения,
- Использование методов цифрового контроля и их влияние на права работников,
- Закрепление права на объединение, протесты и коллективные действия,
- Установление ответственности платформ за рабочие условия
- Установление обязанности по учету работников.

Таким образом, можно констатировать, что данная Директива представляет собой важный шаг в регулировании платформенной экономики, устанавливая баланс между свободой предпринимательства и защитой прав работников, что

²⁵⁵ Digitalisation and changes in the world of work // Review// Policy Department of Economic, Scientific and Quality of Life Policies// Regina Konle-Seidl, Sara Danesi// September 2022// [Электронный ресурс]-URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU\(2022\)733986_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/733986/IPOL_STU(2022)733986_EN.pdf) (Дата обращения: 10.01.2025)

²⁵⁶ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance)// Official Journal of the European Union L // [Электронный ресурс]-URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L2831&qid=1736539938904> pdf (Дата обращения: 10.01.2025)

содействует созданию справедливой, прозрачной безопасной рабочей среды для работников, трудящихся на цифровых платформах.

Примечателен также опыт АСЕАН в области стимулирования процессов цифровизации рынка труда в государствах-участницах.

Так, в 2018 году была принята Модельная рамочная программа АСЕАН²⁵⁷ по цифровым навыкам и обучению, целью которой является повышение цифровых компетенций трудовых ресурсов в странах АСЕАН, которая включает в себя развитие цифровых навыков среди трудовых ресурсов интеграционного объединения, в том числе компетенции в области программирования, аналитических данных, ИИ и кибербезопасности. Также среди задач программы выделяется переподготовка и повышение квалификации работников, занятых в традиционных секторах экономики, для перехода в сферу цифровых технологий, разработка стандартов и курсов для обучения граждан, улучшения качества образовательных программ в области цифровых технологий, а также обмен лучшими практиками и координация усилий стран-участниц АСЕАН в области подготовки трудовых ресурсов к цифровой экономике.

В 2020 году была принята Азиатская цифровая инициатива²⁵⁸ с целью стимулирования цифровых преобразований в экономике и рынке труда стран АСЕАН. Среди основных направлений данной инициативы является поддержка малых и средних предприятий в переходе на цифровые технологии, развитие платформенной экономики, которая поддерживает создание условий для роста цифровых платформ, таких как платформы для фрилансеров, доставок, такси, в том числе, регулируя социальную защиту и защиту прав трудящихся на цифровых платформах.

Несмотря на то, что АСЕАН предпринимает шаги для регулирования трудовой деятельности в рамках цифровых платформ, тем не менее нет единой правовой базы на уровне АСЕАН, поскольку регулирование данной сферы остается

²⁵⁷ ASEAN Digital Skills and training Framework // [Электронный ресурс]-URL: <https://asean.org/wp-content/uploads/2021/09/Framework-for-Developing-Digital-Readiness-among-ASEAN-Citizen.pdf> (Дата обращения: 10.01.2025)

²⁵⁸ Asia Digital Transformation Initiative, ADTI // [Электронный ресурс]-URL: https://www.meti.go.jp/english/policy/external_economy/asia_digital_trans/index.html (Дата обращения: 10.01.2025)

на усмотрении каждой страны-участницы, что, закономерно, создает определенные барьеры эффективного регулирования данной сферы общественных отношений.

На уровне ЭКОВАС также были приняты ряд инициатив, направленных на стимулирование рынка труда и развитие цифровой экономики, среди которых выделяются Стратегия цифрового развития ЭКОВАС²⁵⁹, принятая в 2016 году, являющаяся ключевым документом, определяющим вектор цифровой трансформации региона. Данная инициатива подразумевает улучшение цифровой инфраструктуры, развитие человеческого капитала, развитие цифровых платформ. Примечательно, что данная стратегия основана на принципах инклюзивности и устойчивого роста и направлена на то, чтобы принести выгоды для всех стран-членов ЭКОВАС, а не только высокоразвитых экономик региона.

Еще одним существенным шагом является принятие в 2018 году Плана действий по созданию цифровых рабочих мест, который направлен на поддержку развития цифровых рабочих мест в регионе²⁶⁰. Среди этапов выделяются обучение и переподготовка трудовых ресурсов для цифровых процессов, таких как разработка программного обеспечения, кибербезопасность, управление цифровыми проектами и т.д. План также включает в себя создание рабочих мест в цифровой сфере, включая атипичные формы занятости, а также стимулирование цифрового предпринимательства.

Также в 2020 году были приняты Стратегия инноваций и технологий в Африке²⁶¹, направленная на определение общих рамок для технологического и инновационного развития и Единый рынок для цифровых услуг в Западной Африке²⁶², направленный на гармонизацию законодательства для создания единых

²⁵⁹ ECOWAS Digital Strategy// [Электронный ресурс]- URL: <https://www.ecowas.int/ecowas-participation-in-the-digital-transformation-for-africa-western-africa-regional-digital-integration-program-declared-effective/> (Дата обращения: 10.01.2025)

²⁶⁰ ECOWAS Action Plan on Digital Jobs// [Электронный ресурс]- URL: <https://www.ecowas.int/ecowas-participation-in-the-digital-transformation-for-africa-western-africa-regional-digital-integration-program-declared-effective/> (Дата обращения: 10.01.2025)

²⁶¹ African Innovation and Technology Strategy // [Электронный ресурс]- URL: <https://au.int/fr/node/38756> (Дата обращения: 10.01.2025)

²⁶² ECOWAS Common Digital Market // [Электронный ресурс]- URL: <https://www.ecowas.int/ecowas-participation-in-the-digital-transformation-for-africa-western-africa-regional-digital-integration-program-declared-effective/> (Дата обращения: 10.01.2025)

стандартов в области телекоммуникаций, электронной торговли и защиты данных, упрощение трансакций между странами региона с помощью цифровых платформ, а также развитие цифровых услуг.

Несмотря на активные усилия государств-участниц ЭКОВАС в содействии цифровизации рынка труда существуют определённые барьеры, такие как неравномерный доступ в интернет и цифровым технологиям, отсутствие квалифицированных кадров в области ИКТ и других цифровых технологий, а также отсутствие гармонизированных стандартов.

Процессы цифровизации меняют процессы разделения труда и мобильности трудовых ресурсов. Учитывая распространение цифровых технологий по всему миру, мобильность товаров и услуг, а также трудовых ресурсов претерпевает значительные изменения. Цифровизация является важным фактором современной трансформации труда и его дальнейшей мобилизации. Именно цифровые технологии и инфраструктура меняют количество и качество существующих рабочих мест, приводя к сокращению одних рабочих мест и созданию новых, что усилит мобильность рабочей силы.

Цифровизация рынка труда становится неотъемлемой частью современных трудовых отношений, что обусловлено стремительным развитием и внедрением цифровых технологий во все сферы жизни. Данный процесс требует адекватного правового регулирования, особенно в контексте единого рынка труда ЕАЭС. Пандемия COVID-19 значительно ускорила переход к дистанционным формам работы, что особенно актуально для трудящихся и требует соответствующего правового обеспечения.

Важно отметить, что цифровизация открывает новые возможности для управления миграционными процессами, позволяя создать единую информационную систему учета трудящихся государств-членов ЕАЭС, что существенно упростит контроль и управление миграционными потоками. Кроме того, внедрение цифровых технологий может значительно оптимизировать процедуры оформления документов, снизить бюрократическую нагрузку и повысить прозрачность всех связанных с ней процессов.

Иными словами, цифровизация рынка труда представляет собой комплексное и многогранное направление, требующее тщательного правового регулирования для обеспечения эффективной и безопасной реализации свободы передвижения трудовых ресурсов в рамках ЕАЭС.

В условиях цифровизации рабочая сила не покидает свою родину, а оказывает услуги в таких сферах, как, например, программирование, ипотечное кредитование, фармацевтика в иностранной компании, расположенной в другой стране. Естественно, этот процесс уместно называть виртуальной трудовой мобильностью, а не физической трудовой миграцией. Сегодня виртуальная трудовая мобильность удерживает работников в постоянном месте физического проживания, что приводит к виртуальной миграции их труда и навыков в другую страну.

В нынешнюю эпоху экономического развития происходит динамичное изменение географии виртуальной рабочей силы в глобальном масштабе. Например, растущее значение цифровой рабочей силы через электронные платформы и приложения для мобильных телефонов позволяет передавать рабочую силу на аутсорсинг в мировом масштабе с высокой скоростью. Естественно, если перемещение рабочей силы не соответствует фактическому перемещению людей через границу, принцип трудовой миграции изменится. Таким образом, учитывая изменения в миграционных процессах, понятие границы не следует понимать только как отдельную разделительную линию между двумя странами.

В транснациональном виртуальном пространстве рабочая сила и большие объемы данных пересекают национальные границы в режиме онлайн, но сами работники остаются на своих местах.

Нужно отметить, что глобализация либерализует миграцию капитала в большей степени, чем трудовую миграцию. То есть, в отличие от мобильности миграции капитала, трудовая мобильность ограничена уровнем развития рынка. Больше всего страдает низкоквалифицированная рабочая сила. Как правило, когда рабочая сила в странах с высоким уровнем дохода переезжает в другую страну,

чтобы заработать на жизнь, условия труда и жизни не адаптируются к условиям ниже, чем в их собственной стране. Трудовые мигранты из развивающихся стран, с другой стороны, мигрируют в страны с более высокими доходами ради более высоких доходов. На его основе они создают миграцию капитала.

Представляется, что процесс цифровизации оказал значительное влияние и на институт миграции, так как на его фоне возникло явление виртуальной трудовой миграции, за счет которого высококвалифицированные работники из развивающихся стран могут осуществлять свою трудовую деятельность удаленно в других государствах. Данное обстоятельство стремительным образом увеличило конкуренцию на глобальном рынке труда с соответствующим ростом миграции капитала. Опосредованно это также повлияло на увеличение спроса на «знания». Отличительной особенностью данной тенденции является то, что рост спроса на высококвалифицированных работников произошел исключительно за счет виртуального пространства. Представляется обоснованным вывод о том, что стремительное развитие новейших технологий обусловило при этом спад уровня спроса на низкоквалифицированных работников, так как данная категория работников не участвует сегодня в процессах создания глобальной экономики, они лишь используют возможности ее «прозрачных» границ.

Таким образом, по нашему мнению, сегодня высококвалифицированные мигранты являются основным драйвером создания «экономики знаний». Представляется, что сегодня глобальная экономика, цифровая революция и «экономика знаний» действуют в синтезе, оказывая взаимное влияние в отношении друг друга. Насколько в этой цепочке есть место для сохранения тесных и узко региональных взаимоотношений интеграционных объединений, таких как ЕАЭС, еще только предстоит узнать.

На сегодняшний день сама модель интеграции трансформируется под влиянием цифровизации. ЕАЭС стремится создать на своей территории единой цифровое пространство, в перспективе подключиться к которому смогут и иные государств, не входящие в состав интеграционного объединения. Цифровая трансформация оказывает постепенное влияние на все социально-экономические

сферы и рынки в рамках ЕАЭС: производство, рынок труда, рынок товаров и услуг, финансовый рынок, рынок информации, бизнес-среда. Более того, сегодня также активно обсуждается вопрос создания единой криптовалюты на территории ЕАЭС.

По нашему мнению, именно развитие интеграции в цифровой сфере может обеспечить конкурентное преимущество ЕАЭС среди интеграционных объединений, так, например, на сегодняшний день в мире еще не существует примеров криптоинтеграции, однако ЕАЭС ставит амбициозную задачу по созданию подобного пространства на его территории. Для реализации данного направления интеграции необходимо, в первую очередь, обеспечить гармонизированный подход к установлению цифровых стандартов, принципов и норм.

Вместе с тем, важно отметить, что развитие цифровой интеграции в то же время может создавать новые риски, которые в том числе могут выражаться в следующем:

- переоценка вопросов цифрового суверенитета отдельных государств, в том числе угрозы его нарушения;
- угрозы нарушения прав граждан на неприкосновенность частной жизни;
- повышение уровня конкуренции как на национальных рынках государств-членов ЕАЭС, так и на рынке ЕАЭС в целом;
- необходимость пересмотра и приведения в соответствие новым стандартам норм административного и налогового права государств-членов ЕАЭС.

Ввиду быстро изменяющегося миропорядка международное право вынуждено адаптироваться к новым реалиям и отвечать на ряд новых вопросов и задач. Актуальной проблемой с точки зрения международного права стал вопрос об определении «цифрового суверенитета государств», обеспечении цифровой безопасности государств в киберпространстве»²⁶³.

²⁶³ Меликсетян А.Г. Правовые аспекты цифровизации рынка труда ЕАЭС: перспективы и вызовы// Электронное сетевое издание Международной правовой курьер 2024 // URL: <https://inter-legal.ru/pravovyye-aspekty-tsifrovizatsii-gynka-truda-eaes-perspektivy-i-vyzovu> (Дата обращения: 02.11.2024)

По мнению А.А. Данельяна «предположение о том, что международно-правовые обязательства государств, включая обязательства, вытекающие из международных договоров, не применимы к киберпространству, привело бы нас к выводу об отсутствии правового регулирования и свободе государств от каких-либо международно-правовых обязательств в этой сфере. Иными словами, мы бы столкнулись с правовым пробелом, наличие которого позволило бы поставить под сомнение государственный суверенитет в киберпространстве, а наряду с этим, вызвало бы необходимость принятия для киберпространства новых норм, не основанных на принципах Устава ООН»²⁶⁴.

Примечательно отметить, что в Договоре о ЕАЭС

Таким образом, при развитии цифровой интеграции в рамках ЕАЭС необходимо исходить из цели поиска баланса интересов между обеспечением сохранением государственного суверенитета и развитием интеграционных потоков, технологических продуктов. Как было отмечено ранее, для нивелирования обозначенных рисков требуется привести в соответствие акты национального законодательства по заданным вопросам и разработать скоординированные программы развития. В том числе для построения эффективного единого цифрового пространства в рамках ЕАЭС требуется реализовать также необходимые институциональные преобразования.

Сегодня задача по созданию единого цифрового пространства ЕАЭС определена в Основных направлениях реализации Цифровой повестки ЕАЭС до 2025 года, так, данный документ определяет цифровое пространство ЕАЭС как «пространство, объединяющее цифровые процессы, средства цифрового взаимодействия, информационные ресурсы, а также комплекс цифровых инфраструктур, основанных на регламентах, механизмах организации, управления и использования».²⁶⁵

²⁶⁴ Данельян А.А. Международно-правовое регулирование киберпространства // Образование и право №1 2020// URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-kiberprostranstva> (дата обращения: 02.11.2024).

²⁶⁵ Решение Высшего Евразийского Совета от 11 октября 2017 года №2 «Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года» // Правовой портал ЕАЭС

Однако необходимо отметить, что на данном этапе, на практике существует ряд обстоятельств, объективно сдерживающих реализацию задачи по формированию единого цифрового пространства на территории Союза. Основной проблемой выступает наличие технологического разрыва между государствами-членами ЕАЭС, т.е. речь идет о неравномерном уровне доступа данных государств к цифровым технологиям, что также предопределяется проблемой социально-экономического неравенства в данных странах в целом. Так, например, в 2019 году ВВП России в 9,2 раза больше ВВП Казахстана, в 28,5 раз больше ВВП Беларуси, в 138 раз больше ВВП Армении и в 219 раз больше ВВП Кыргызстана. В то же время на долю России приходится 86,5% общего ВВП государств-членов ЕАЭС. ВВП на душу населения по паритету покупательной способности в России был почти в 8 раз выше, чем в Кыргызстане в 2019 году.²⁶⁶ В то же время необходимо отметить, что на протяжении последних лет наблюдается положительная динамика роста цифровизации государств-членов ЕАЭС, что в частности определяется по показателям числа интернет-пользователей на 100 человек, так, в 2019 году самый высокий показатель был в России - 81, в Беларуси - 79, а в Казахстане - 79 человек.²⁶⁷ Наибольший же цифровой разрыв сегодня наблюдается в показателях числа абонентов сетей сотовой связи на 100 человек, так, в 2019 году в России количество абонентов сетей сотовой связи на 100 человек составило 157,43, что выше, чем в одной из ведущих стран рейтинга - Сингапуре (148,82); в Казахстане этот показатель также высок - 141,97, выше, чем в США (129,01). В Армении, Беларуси и Кыргызстане этот показатель примерно одинаков - чуть выше 120. Цифровой разрыв между Россией и Кыргызстаном в 2019 году составил 1,3 раза. Примерно аналогичным образом распределяется пропорция количества абонентов сетей сотовой связи на 100 человек, так, в 2019 году в России количество абонентов сетей сотовой связи на 100 человек составило 157,43, что выше, чем в одной из ведущих стран рейтинга – Сингапуре (148,82); в Казахстане этот показатель также

²⁶⁶ Список стран по ВВП – Топ-10 крупнейших экономик мира 2023 [Электронный ресурс]. – URL: <https://basetop.ru/rejting-ekonomik-mira-2021-tablitsa-vvp-stran-mira/> (дата обращения – 06.09.2023)

²⁶⁷ World Development Indicators. Data from World Bank [Электронный ресурс]. – URL: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения - 22.12.2021)

высок - 141,97, выше, чем в США (129,01). В Армении, Беларуси и Кыргызстане этот показатель примерно одинаков - чуть выше 120.²⁶⁸

Для целей оценки уровня цифровизации в отдельных случаях также может использоваться индекс цифровой конкурентоспособности IMD World Digital Competitiveness Ranking. Данный рейтинг разработан Международным институтом менеджмента Швейцарии Россия в 2019 году заняла 38-е место, а Казахстан - 35-е; пока страны находятся в середине этого рейтинга.²⁶⁹ В отношении Армении, Беларуси и Кыргызстана данный индекс, к сожалению, рассчитан не был.

Представляется, что данным на 2019 год разрыв в сфере цифровых технологий между Российской Федерацией и Республикой Кыргызстан составил разницу почти в два раза. По нашему мнению, данная тенденция является неутешительной, представляется, что данный разрыв обусловлен тем, что в ряде государств-членов ЕАЭС отсутствует благоприятная среда для внедрения и развития инновационных технологий, равно как и отсутствует актуальная развитая правовая база по данному направлению правового регулирования. Представляется, что для изменения ситуации требуется активно привлекать инвестиции в НИОКР и науку и расширять масштабы применения цифровых технологий в бизнес-среде на территории Кыргызстана.

Таким образом, нами делается обоснованный вывод о том, что сегодня цифровые инфраструктуры государств-членов ЕАЭС все еще находятся на разном уровне технологического развития, что выступает объективным сдерживающим фактором для развития интеграции на территории ЕАЭС по данному направлению и формирования единого цифрового пространства ЕАЭС.

Для снижения существующих рисков требуется создание конкурентоспособной евразийской экосистемы цифровой торговли. Необходимо активно развивать цифровые трансграничные услуги, поддерживать баланс в регулировании рынка цифровых услуг и сопутствующих товаров. Пришло время

²⁶⁸ World Development Indicators. Data from World Bank [Электронный ресурс]. – URL: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators> (дата обращения - 22.12.2021)

²⁶⁹ IMD World Digital Competitiveness Ranking [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-digital-competitiveness-rankings-2019/> (дата обращения - 22.12.2021)

формировать цифровые активы и оцифровывать товары и услуги в ЕАЭС, где цифровые изображения и цифровые модели также становятся особым товаром. Совершенствование инфраструктуры цифровой торговли, развитие собственных ИКТ-технологий повысит конкурентоспособность ЕАЭС среди глобальных экосистем цифровой торговли. Повышение зрелости собственной экосистемы цифровой торговли, рост торговли товарами и услугами как между государствами-членами ЕАЭС, так и с третьими странами привлечет и удержит потребителей и производителей в своих экосистемах.

Более того, создание конкурентоспособной цифровой экосистемы приведет к созданию рынка новой рабочей силы и сделает национальные экономики государств-членов ЕАЭС более благоприятными как для взаимных интеграционных отношений, так и для иных зарубежных партнеров.

В цифровой интеграции государств-членов ЕАЭС значительная роль принадлежит государственному регулированию через законодательство о цифровизации бизнеса и общества, через финансирование инфраструктуры ИКТ, через стимулирование внедрения новых технологий и т.д. Правительства государств-членов ЕАЭС должны создать благоприятную среду для цифровой интеграции. Государства-члены ЕАЭС уже приняли долгосрочные государственные Концепции, Программы и Стратегии развития цифровой экономики и информационного общества. В 2017 году принята Цифровая повестка Евразийского экономического союза до 2025 года, о которой мы писали ранее, направленная на создание основ евразийской цифровой экономики, укрепление цифрового евразийского пространства и цифровую трансформацию ЕАЭС по таким ключевым направлениям, как:

- цифровая трансформация секторов экономики;
- цифровая трансформация рынков услуг, капитала и труда;
- цифровая трансформация процессов управления интеграцией;
- развитие цифровой инфраструктуры и обеспечение безопасности цифровых процессов.

В январе 2020 года был создан Фонд цифровых инициатив, входящий в состав Евразийского банка развития, для содействия цифровизации экономики государств-членов ЕАЭС. Планируется перевести весь электронный оборот в государствах-членах ЕАЭС на единые стандарты и единые цифровые платформы. Это позволит повысить качество интеграционных процессов. Политика создания платформ в рамках ЕАЭС способствует формированию единого цифрового пространства и стимулирует развитие деловых контактов и взаимодействия между населением стран.

Только согласованная политика государств-членов ЕАЭС в цифровой сфере позволит им расширить и укрепить цифровое пространство Союза и добиться большего синергетического эффекта в развитии цифровой экономики и усилении экономической интеграции.

Таким образом, цифровая интеграция государств-членов ЕАЭС выступает в качестве движущей силы экономической и социальной интеграции. Нужно отметить, что виртуальная мобильность не отменяет физической трудовой миграции работников. И то, и другое является неотъемлемой частью трудовой миграции в мировой экономике. Виртуальная трудовая мобильность показывает, что суть мировой экономики не ограничивается транснациональными корпорациями и прозрачными границами, мировая экономика переходит из физического пространства в информационное.

Влияние цифровизации на занятость может быть как положительным, так и отрицательным. Компании, использующие потенциал цифровых технологий, вытесняют конкурентов, которые не могут воспользоваться ими в полной мере. Человеческие потребности бесконечны, и в эволюции товаров и услуг неограниченные и цифровые технологии следует рассматривать как преимущество, они являются важным источником будущей эффективности. Все это позволит минимизировать риск массовой безработицы на международном рынке труда в краткосрочной и среднесрочной перспективе, одновременно создавая возможность для технологической реконструкции мирового рынка труда.

По причине всего вышесказанного традиционные сферы занятости

иностранных трудящихся, такие как строительство, с начала пандемии начинают испытывать существенный дефицит кадров. Указанные тенденции приводили к значительному срыву сроков для ввода жилья в эксплуатацию, в результате чего Правительство Российской Федерации заявило о необходимости до 2024 года привлечь 5 млн мигрантов, в том числе из государств-членов ЕАЭС, для поддержки строительного бизнеса. Экономика государств исхода также во многом формируется за счет денежных переводов, которые осуществляют трудовые мигранты, работающие за рубежом. Примечательно, что по официальным данным МОТ в результате распространения коронавирусной инфекции в России и сопутствующего изменения режима труда ВВП Кыргызстана снизился на 17%.

Из этого мы делаем вывод о непосредственной взаимосвязи трудовой миграции и национальных экономик государств-членов ЕАЭС. Трудовая миграция стала неотделимым компонентом социальной и экономической жизни. Миграция при ближайшем рассмотрении влияет на экономическое положение не только мигрантов, но и принимающих сторон.

Согласно Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года²⁷⁰ миграционные процессы играют значимую роль в социально-экономическом и демографическом развитии Российской Федерации. За последние два десятилетия миграционный прирост в значительной степени компенсировал более половины естественной убыли населения. Согласно расчету Федеральной службы государственной статистики о перспективной численности населения до 2030 года (высокий и средний варианты), учитывающему результаты Всероссийской переписи населения и динамику демографических процессов последних лет, численность населения страны на начало 2025 года составит 142,8 - 145,6 миллиона человек. Переселение мигрантов на постоянное место жительства в Российскую Федерацию становится одним из источников увеличения численности населения страны в целом и ее регионов, а привлечение иностранных работников по приоритетным профессионально-

²⁷⁰ Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом РФ от 13 июня 2012 г.) // Официальный портал Президента Российской Федерации

квалификационным группам в соответствии с потребностями российской экономики является необходимостью для ее дальнейшего поступательного развития. Опыт стран, проводящих активную миграционную политику, показывает, что миграционные процессы ускоряют социально-экономическое развитие и обеспечивают рост благосостояния населения. Для реализации положительного потенциала, заложенного в миграционных процессах, вся система управления ими в Российской Федерации должна быть модернизирована. Ставя задачу привлечения в страну мигрантов для восполнения населения, рабочей силы и развития инновационного потенциала, следует учитывать, что миграционные ресурсы государств - участников Содружества Независимых Государств, ориентированные на Российскую Федерацию, в перспективе будут уменьшаться.

Это уменьшение, как видится, будет носить логичный характер, связанный по большей части с самостоятельным развитием экономик и дальнейшего ухода от процесса глобализации, а не с внешними факторами, включая санкционную политику и внешнеполитические разногласия.

Согласно статистическим данным, приведенным Департаментом трудовой миграции и социальной защиты Евразийской Экономической Комиссии по итогам первого полугодия 2021 года, несмотря на сохранение ряда ограничений, потоки трудовой миграции не только восстановились, но и существенно выросли. Официальная статистика указывает на то, что численность граждан стран Союза, поставленных в Российской Федерации как основной страны приема на миграционный учет с указанием цели «работа», составила 783 389 человек в сравнении с 247 258 человек за аналогичный период 2020 года, продемонстрировав рост в три раза. Если же сравнивать результаты с первым полугодием допандемического 2019 года численность мигрантов составляла 444 000 человек, следовательно, статистика выросла на 40%.

Примечательно подчеркнуть, что перечень наиболее востребованных должностей и профессий на 2024 год был обновлен. ЕЭК и компетентные органы стран Союза подчеркнули востребованность в сферах здравоохранения, образования, строительства, сельского хозяйства, промышленности и IT-

технологий. А также рабочие – в сферах автомобильного транспорта, торговли, обслуживания населения (услуг), жилищно-коммунального хозяйства, сельского хозяйства и промышленности.

В данной связи облегчение поиска вакансий и организованный набор кадров становятся важнейшими направлениями сотрудничества государств-членов ЕАЭС. С 1 июля 2021 года под эгидой Евразийской экономической комиссии была введена в действие унифицированная система поиска «Работа без границ», которая по своему роду является аналогом европейского EURES. Ее создание является результатом реализации Цифровой повестки ЕАЭС, которая интегрирует национальные банки вакансий. Планом мероприятий по реализации Стратегических направлений развития евразийской экономической интеграции до 2025 года предусмотрено создание «Евразийской электронной биржи труда». Планируется ввести в эксплуатацию новые компоненты унифицированной системы, такие как информационная поддержка, электронный трудовой договор, профориентация и обучающие курсы, а также запустить мобильное приложение. Примечательно отметить, что «Работа без границ» пока не обладает особой популярностью среди граждан государств-членов ЕАЭС, которые находятся в поисках работы в государстве-члене Союза отличным от государства-гражданства, в системе зарегистрировано на 2024 год 2 млн. резюме и 500 тысяч вакансий.

Актуальным направлением сотрудничества также является создание системы организованного набора кадров, что предполагает наличие общенациональных банков вакансий и официального канала обмена ими между государствами-членами. В России и Казахстане отсутствуют такие национальные банки, в то время как в Беларуси существует Общереспубликанский банк вакансий, который размещен на официальном сайте Государственной службы занятости и обновляется ежедневно. Кроме того, указанный банк вакансий содержит информацию о вакансиях с предоставлением жилого помещения, что является достаточно важным условием труда для трудящихся государств-членов. В 2015 году на территории Кыргызстана был создан специализированный центр по осуществлению организованного набора иностранных работников на предприятия Санкт-

Петербурга, количество посетителей которого в 2017 году превысило 10 тысяч. В России лишь на региональном уровне реализуются отдельные инициативы в области организованного набора с целью интенсификации внутренней миграции, что не всегда удовлетворяет потребности отдельных секторов экономики. Однако именно Россия как государство-реципиент в наибольшей степени заинтересована в создании федеральной, а затем и системы набора кадров на уровне ЕАЭС.

Соглашения об организованном наборе граждан в рамках ЕАЭС еще не подписано. Несмотря на это, на пространстве СНГ и на двусторонней основе организованный набор начинает успешно вводиться. С 2009 года действуют «Общие принципы и механизмы организованного привлечения трудящихся-мигрантов для осуществления трудовой деятельности в государствах-участниках Содружества Независимых Государств». В 2017 году было подписано Соглашение об организованном наборе между Россией и Узбекистаном, а в 2019 – Россией и Таджикистаном. Из государств-членов ЕАЭС подобное соглашение также в скором времени предполагается заключить с Кыргызстаном. В 2019 году в СНГ начинает разрабатываться Модельное соглашение об организованном наборе граждан.

В данной связи спешка может привести к существенным негативным последствиям. Прокуратурой Узбекистана было возбуждено большое количество уголовных дел об использовании системы организационного набора с целью осуществления торговли людьми, а российской стороной было выдано 250 запретов на въезд в связи с тем, что принимающая сторона неправильно оформила необходимые в соответствии с соглашением документы.

В последние годы появился еще один подход к сложной взаимосвязи между торговлей людьми, незаконным ввозом мигрантов и миграцией. Перед лицом растущего числа доказательств, документально подтверждающих целый ряд эксплуататорских практик, с которыми сталкиваются трудовые мигранты в странах назначения, ряд международных агентств развития и НПО начали использовать «рамки борьбы с торговлей людьми» в своем мышлении и практике при рассмотрении случаев трудовой эксплуатации, с которыми сталкиваются легальные мигранты. Проблемы, с которыми сталкиваются многие из этих

работников, включают заключение в тюрьму и ограничение свободы передвижения; поддельные и фальшивые документы; подневольный труд и долговую кабалу; обман; насилие и жестокое обращение; плохие условия труда; невыплату заработной платы. Вместо того чтобы рассматривать эти проблемы как случаи трудового насилия, используя трудовое законодательство принимающих стран, активисты по защите прав мигрантов - и некоторые правительства - обратились к законам о борьбе с торговлей людьми. Они утверждают, что эндемический характер этих проблем и легкость, с которой иностранные трудящиеся, имеющие документы, могут эти документы потерять путем применения, означает, что подавляющее большинство низкоквалифицированных трудящихся-мигрантов можно легко охарактеризовать как жертв торговли людьми, используя определение, содержащееся в Протоколе ООН о предупреждении и пресечении торговли людьми²⁷¹.

В нормативных правовых актах ЕАЭС не упоминаются лица без гражданства, делается акцент на гражданской принадлежности мигранта, таким образом, апатриды выпадают из сферы действия этих актов. Вместе с тем, нормы Соглашения о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств²⁷² 2010 года охватывают своим действием апатридом, что усматривается из определения используемого в документе термина «нелегальная трудовая миграция».

Масштабы распространения неприемлемой трудовой практики во многом обусловлены структурными особенностями стран ЕАЭС. Структурные особенности стран определяют степень устойчивости к циклическим колебаниям. Падение цен на сырьевые товары, сокращение инвестиций, слабый внешний спрос, снижение платежеспособности из-за девальвации национальной валюты оказали

²⁷¹ Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности [Электронный ресурс]. – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/protocol1.shtml (дата обращения - 29.05.2022).

²⁷² Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств (с изменениями на 10 октября 2014 года)// Правовой портал ЕАЭС

негативное влияние на экономический рост стран ЕАЭС и занятость.

Также нельзя игнорировать тот факт, что структура экономик стран ЕАЭС имеет существенные различия. Армения и Кыргызстан имеют высокую долю сельского хозяйства и высокий уровень сельской занятости (до 30%). В Казахстане же доля сельского хозяйства в ВВП сокращается, при этом доля сельского населения и занятости в сельском хозяйстве остается высокой. В странах ЕАЭС самым развитым все еще остается промышленный сектор. Особенно активно развивается обрабатывающая промышленность в Беларуси и Кыргызстане. В России и Казахстане развита добывающая промышленность, и сектор услуг здесь развивается быстрее, чем в других странах ЕАЭС. В целом, структура ВВП меняется: доля услуг растет, а доля сельского хозяйства снижается. Впрочем, аналогичная тенденция наблюдается и в остальном мире.

Таким образом, интенсификация реализации свободы передвижения трудовых ресурсов в рамках общего рынка труда ЕАЭС, требует усиления мер по борьбе с нелегальной миграцией. Несмотря на то, что официальная статистика в отношении численности нелегальных мигрантов отсутствует, по оценкам некоторых экспертов, их доля превышает численность официально трудоустроенных иностранных работников.

Проблема заключается в том, что данное направление сотрудничества не предполагается Договором о ЕАЭС (см. статью 96). Основной международной площадкой для проведения мероприятий по борьбе с нелегальной миграцией остается СНГ, в рамках которого созданы комплексные информационные, институциональные и правовые механизмы реализации указанной деятельности. Это предполагает необходимость для ЕАЭС осуществлять более тесное сотрудничество с СНГ в указанной области. Примером может служить участие ЕАЭС в разработке Соглашения о банке недействительных документов, удостоверяющих личность, государств-участников СНГ, которая началась в 2018 году.

В то же время Россия является третьей по величине страной исхода, при этом большинство эмигрантов проживают в государствах ближнего зарубежья –

Беларуси и Казахстане. В указанные страны эмигрируют в основном высококвалифицированные кадры, которые заняты в таких сферах, как управление, информационные технологии и ведение бизнес-проектов. Указанные категории работников в период пандемии нуждаются в адекватных положениях о дистанционном труде. В отличие от Российской Федерации, где такие положения были введены еще в 2013 году и дополнены в период начала пандемии, в трудовом законодательстве большинства государств-членов они просто отсутствуют.

В частности, в Трудовом кодексе Армении положений о дистанционном труде не предусмотрено, в то время как надомному труду посвящена всего одна статья. Очевидно, что столь немногочисленные (или вовсе отсутствующие) положения не могут надлежащим образом регулировать трудовые права и безопасность труда обязанности дистанционных работников.

Представляется необходимым также отдельно охарактеризовать проблему трудовой мобильности молодежи, так как именно молодое население выступает в качестве основы трудовых ресурсов во всем мире. Представляется, что справедливо рассматривать рынок труда молодежи в качестве самостоятельной категории, аргументацией в пользу самостоятельности данного сегмента рынка труда выступает то, что критерием дифференциации выступают социально-демографические характеристики молодежи как особой социальной группы, которые определяют роль и место молодежи в трудовых отношениях.

На молодёжь приходится значительная доля от числа всего трудоспособного населения, при этом в числе, как правило, находится большое число выпускников вуз – потенциальных высококвалифицированных специалистов. Молодежь также оказывает значительное влияние на развитие трудовых ресурсов, а также выступает в качестве основного инновационного потенциала. Развитие национальных экономик во многом определяется эффективной реализацией задачи по созданию новых рабочих мест для молодежи, в особенности для выпускников вузов. Сегодня на рынке труда ЕАЭС продолжается активная работа по реализации данной задачи, реализация которой также должна оказать положительное влияние на развитие интеграции в трудовом секторе в целом. Для стимулирования темпов

развития данного направления интеграции необходимо регулярно вести прогностическую деятельность, моделировать возможные дальнейшие векторы развития, а также оперативно совершенствовать систему управления данным рынком с учетом изменяющихся условий внешней среды и вызовов глобального мира, все это должно поддерживаться постоянным поиском и внедрением практических инструментов, направленных на интеграцию все большего числа участников в единое трудовое пространство ЕАЭС.

Отдельно следует отметить, что реализация общего рынка труда на территории ЕАЭС предопределяются рядом разнообразных факторов, в числе которых условия молодежной политики государств, экономическая ситуация, демографические особенности и др., однако в качестве основных факторов выступают объемы рынков труда в соотношении с объемом трудовых ресурсов, а также степень удовлетворения потребностей молодежи. Представляется, что данным факторам должно быть уделено особое внимание при планировании механизмов и инструментов, направленных на интеграцию в данном направлении. При подобном подходе постепенно будет повышаться привлекательность данного рынка труда для молодежи, что будет обеспечивать его постепенное заполнение. Важно сделать оговорку, что преимущественно заполнение труда будет происходить за счет национальных кадровых ресурсов, так как государства, в первую очередь, заинтересованы в сохранении своих национальных трудовых ресурсов и их развитии, а при недостаточности данных ресурсов будут использоваться возможности миграции молодежи из других государств. Здесь же следует отметить закономерность того, что чем ниже уровень заработной платы для молодежи установлен на территории конкретного государства, тем более массовым будет исходящий поток миграции молодежи из данной страны.

Таким образом, выявляется вопрос о возможности изменения системы и выстраивания благоприятного для молодежи ЕАЭС единого пространства, пригодного для обмена опытом и получения необходимых компетенций. Для этого необходимо тщательное выстраивание молодежной политики через ряд определенных политических и социо-культурных решений и векторов развития.

Российским советом по международным делам были сформированы предложения к Миграционной стратегии Российской Федерации до 2035 года.²⁷³

Среди них следующие, показавшиеся наиболее интересными:

- выработка единого видения позитивной роли миграционного и, как следствие, экономического развития Российской Федерации;

- одно из наиболее актуальных на наш взгляд предложение, связанное с постоянной сверкой принимаемых нормативных правовых актов в сфере трудовой миграции, как национальных, так и международных, и принимаемыми в этой области решений, во избежание противоречий и правовых коллизий, что сейчас стоит наиболее остро на повестке;

- сохранение безвизового режима как «фактора взаимосвязанности»;

- создание модели рынка труда для привлечения рабочей силы;

- решение вопроса подготовки иностранной рабочей силы уже на российской территории: это предложение, на наш взгляд, затрагивает и вопросы культурной ассимиляции и сохранения прав мигрантов на образование, предоставления им таких прав наравне с гражданами страны пребывания и так далее;

- улучшение политики внутренней миграции: здесь важно говорить об экономических льготах, особенно выгодных для семей мигрантов: ипотечных, налоговых и так далее;

- неизбежная необходимость кодификации миграционного законодательства;

- создание единого ведомства, занимающимся вопросами трудовой миграции: нам кажется, что это предложение малоэффективно, так как сфера трудовой миграции многопрофильна и требует участия специалистов из разных сфер, не только представителей различных министерств и ведомств, но и экспертов из государств-членов ЕАЭС; возможно, стоит развивать этот вопрос в контексте создания практического научного института на базе ЕАЭС, состоящего из представителей государств-членов для обсуждения актуальных проблем;

- ужесточение и пересмотр политики адаптации: возможно для повышения

²⁷³ Предложения к миграционной стратегии России до 2035 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://russiancouncil.ru/papers/Migration-Strategy-RU.pdf?ysclid=183sq31vca531801362> (дата обращения – 19.09.2023)

эффективности этой цели вопрос об обучении иностранных трудящихся на территории Российской Федерации надо также отнести к политике адаптации, сюда же, к адаптации можно отнести упрощение порядка академической мобильности и учебной миграции;

- привлечение институтов гражданского общества к развития миграционных процессов, а также увеличения количества разъяснительной работой в обществе относительно миграционной политики и взаимоотношений с мигрантами: на наш взгляд, довольно популистское предложение, однако не лишенное смысла, в данном случае это представляет двусторонним процессом, вопрос об этом может быть вынесен на уровне ЕАЭС для выработки специальных механизмов взаимодействия с обществом.

Если количество государств-членов ЕАЭС в ближайшее время не изменится, миграционные потоки продолжат трансформацию в том же направлении, где Российская Федерация является основным источником рабочих мест на постсоветском пространстве. Доля трудящихся государств-членов ЕАЭС, работающих в России, будет продолжать возрастать, в то время как доля мигрантов из других постсоветских государств постепенно сокращаться. Тем не менее, нужно осознавать, что это краткосрочная тенденция, так как демографические возможности Кыргызстана, Армении, Белоруссии и русскоязычной диаспоры Казахстана ограничены. Но доля представителей некоторых стран, безусловно, будет сокращаться из-за переориентации миграционных потоков на страны Европейского союза и геополитических разногласий, включая санкционную политику.

Подводя итоги можно отметить, что тенденция цифровизации оказывает значительное влияние на развитие рынка труда. Формирование и развитие цифрового рынка рабочей силы является одним из приоритетных направлений реализации цифровой повестки ЕАЭС до 2025 года в контексте функционирования единого рынка труда, что требует точечного правового регулирования на наднациональном уровне.

Ввиду быстрых темпов развития так называемой «виртуальной» трудовой мобильности, государствам-членам ЕАЭС необходимо создание правовых механизмов для реализации трудовых и социальных прав трудящихся государств-членов ЕАЭС, а также регулирования и новых форм занятости, непосредственно являющихся результатом цифровой глобализации.

§ 2.2 Развитие новых форм занятости под влиянием цифровизации: практика государств-членов ЕАЭС

В современном мире происходит фундаментальная трансформация экономических и социальных отношений под влиянием цифровых технологий. Переход от индустриальной эпохи к цифровой экономике радикально меняет характер труда и занятости, делая их более гибкими и адаптивными. Революционные изменения на рынке труда проявляются в нескольких ключевых аспектах. Прежде всего, происходит масштабное исчезновение традиционных профессий, которые заменяются автоматизированными системами и искусственным интеллектом. Одновременно формируются новые специальности, требующие от работников универсальных компетенций и способности быстро адаптироваться к меняющимся условиям.

Цифровизация создает двойственный эффект в сфере занятости. С одной стороны, активно развивается сектор информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ), генерирующий новые рабочие места. Хотя сейчас доля ИКТ-специалистов относительно невелика (в России – 1,7% от общего числа занятых)²⁷⁴, прогнозируется существенный рост этого показателя. По оценкам экспертов, только развитие широкополосного доступа в интернет может создать к

²⁷⁴ Индикаторы цифровой [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.hse.ru/primarydata/ice2018> (дата обращения: 03.11.2024).

2025 году 2-4 миллиона новых рабочих мест в странах ЕАЭС²⁷⁵. С другой стороны, цифровые технологии стимулируют рост занятости в сфере услуг, которая уже сейчас доминирует в структуре занятости развитых стран (например, 66,3% в России и 50,9% в Армении)²⁷⁶. Дальнейшая цифровизация экономики будет способствовать увеличению этой доли.

Важно отметить, что опасения по поводу массового замещения человеческого труда машинами пока не находят подтверждения. Влияние автоматизации на рынок труда ограничивается не только технологическими возможностями, но и человеческим фактором – многие потребители по-прежнему предпочитают взаимодействовать с людьми, а не с алгоритмами. В перспективе организация труда станет еще более гибкой и глобальной. Компании будут все меньше привязаны к физическим границам и жестким временным рамкам, предоставляя работникам больше свободы в организации рабочего процесса. При этом роль человеческого капитала останется ключевой, несмотря на развитие автоматизации и искусственного интеллекта. Обозначенные изменения требуют адаптации как со стороны работников, которым необходимо постоянно обновлять свои навыки, так и со стороны государств, которые должны создавать соответствующую нормативно-правовую базу и инфраструктуру для развития цифровой экономики.

Как отмечает К. Л. Томашевский, в современном понимании цифровизация представляет собой комплексное явление, которое можно рассматривать в двух основных измерениях. В более узком, техническом смысле – это переход от аналоговых форматов к цифровым, что наглядно демонстрируется эволюцией от традиционного телевидения к цифровому вещанию или трансформацией обычных телефонов в современные смартфоны. Однако более значимым является широкое

²⁷⁵ Цифровая повестка Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации [Электронный ресурс]. // URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/dmi/SiteAssets.pdf> (дата обращения: 03.11.2024).

²⁷⁶ О рынке труда Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс]. // URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integrimakroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2017.pdf (дата обращения: 03.11.2024).

понимание цифровизации как глобального процесса интеграции цифровых технологий во все аспекты человеческой жизнедеятельности²⁷⁷.

Особую роль в развитии цифровизации играет концепция «Индустрии 4.0», которая зародилась как германский технологический проект, но переросла в глобальное видение будущего промышленности²⁷⁸. Данная концепция предполагает создание «умных производств», где ключевую роль играет промышленный Интернет вещей. Такой подход позволяет полностью переосмыслить организацию производственных процессов и управление цепочками создания стоимости.

Иными словами, цифровизация выступает не просто технологическим трендом, а фундаментальным процессом, определяющим облик современной экономики и общества. Она создает основу для новой промышленной революции, где физический и цифровой миры сливаются воедино, открывая беспрецедентные возможности для развития и инноваций.

Цифровая трансформация радикально меняет и облик современного рынка труда, затрагивая все аспекты трудовых отношений и организации рабочих процессов²⁷⁹.

В первую очередь, происходит фундаментальная перестройка бизнес-моделей. Современные организации становятся более гибкими и прозрачными, активно внедряя онлайн-платформы и проектный подход к работе. Особенно заметен рост платформенных решений в сфере транспорта и недвижимости, что способствует развитию шеринговой экономики, где совместное использование ресурсов превалирует над их приобретением.

Другим важным трендом является глобализация рынка интеллектуального труда. Благодаря цифровым платформам талантливые специалисты получают

²⁷⁷ Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. – 2020. – Т. 11, № 2. – С. 398–413.

²⁷⁸ Degryse, Christophe. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Brussels: ETUI [Электронный ресурс]. // URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730550> (дата обращения: 03.11.2024).

²⁷⁹ Дружинина С.В., Кудрявцева К.В. Цифровая трансформация рынка труда ЕАЭС // Евразийский процесс и цифровая трансформация хозяйственных систем. 2019. С. 128-132.

доступ к мировому рынку труда, что позволяет им участвовать в различных проектах независимо от географического положения.

Существенно трансформируется и сама природа занятости.

Традиционная модель полного рабочего дня в офисе уступает место гибким форматам работы. Совершенно очевидно, что генезис нетрадиционных форм занятости повышает гибкость рынка труда ЕАЭС, расширяет возможности трудоустройства граждан государств-членов Союза, не покидая местожительство, однако, влечет за собой ряд негативных последствий в контексте защиты прав трудящихся, поскольку отсутствие четкой правовой регламентации новых форм занятости неизбежно приводит к ослаблению обязательств работодателей по широкому спектру вопросов²⁸⁰.

Удаленная занятость и фриланс становятся нормой, открывая новые возможности для различных категорий работников, включая людей с ограниченными возможностями и жителей удаленных регионов. Данный процесс особенно ускорился в период пост-пандемийный период 2020-2022 годов, когда мировая экономика столкнулась с беспрецедентными вызовами.

Важно отметить, что концепция «новых форм занятости» не является универсальной для всех стран. Степень новизны определенных трудовых практик во многом зависит от уровня развития конкретной национальной экономики и ее готовности к постиндустриальным преобразованиям. То, что считается инновационным в одной стране, может быть уже устоявшейся практикой в другой. Особого внимания заслуживает тот факт, что новые формы занятости, несмотря на определенные ограничения в плане социальных гарантий, становятся для многих людей единственным доступным способом трудоустройства. При этом важно различать действительно новые форматы труда от просто нестандартных форм занятости, таких как временная работа или классическая самозанятость, которые существуют уже достаточно давно.

²⁸⁰ Меликсетян А.Г. Правовые аспекты цифровизации рынка труда ЕАЭС: перспективы и вызовы// Электронное сетевое издание Международный правовой курьер// [Электронный ресурс]- URL: <https://inter-legal.ru/pravovye-aspekty-tsifrovizatsii-rynka-truda-eaes-perspektivy-i-vyzovy> (Дата обращения: 07.11.2024)

Понятие «новые формы занятости» было введено в оборот впервые Еврофондом в 2015 году, что стало ответом на фундаментальные изменения в характере труда, вызванные цифровой революцией и развитием информационно-коммуникационных технологий. Ключевой особенностью новой парадигмы занятости стала ее гибкость, позволяющая работникам и работодателям выстраивать более динамичные и адаптивные трудовые отношения. Однако эта трансформация несет в себе не только преимущества, но и определенные риски, связанные прежде всего с недостаточной социальной защищенностью работников и неясностью их правового статуса.

Научное сообщество активно исследует феномен новых форм занятости, при этом особое внимание уделяется дистанционной работе и платформенной занятости. Однако для полного понимания происходящих изменений необходим более широкий подход, учитывающий глобальные технологические и экономические тенденции. Современные изменения в сфере труда происходят на фоне масштабных структурных трансформаций мировой экономики. Как показано С.Ю. Глазьевым и А.Э. Айвазовым, мы наблюдаем одновременный переход к шестому технологическому укладу и смену мирохозяйственного порядка, где имперская модель уступает место интегральной, что создает уникальную ситуацию, характеризующуюся повышенной нестабильностью существующих институтов, но одновременно открывающую возможности для качественного обновления экономической системы. В этих условиях появление новых форм занятости можно рассматривать как двойственный процесс. С одной стороны, это естественное следствие цифровизации экономики и общества. С другой – это адаптивная реакция рынка труда на кризис традиционных форм занятости, связанный с устареванием прежних технологических укладов. Такое понимание позволяет лучше осознать место и роль новых форм занятости в современной экономической системе и прогнозировать их дальнейшее развитие.

Также технологические инновации, такие как роботизация, искусственный интеллект и Интернет вещей, не только автоматизируют рутинные операции, но и создают новые формы взаимодействия человека и машины. Важно отметить, что

технологии не столько замещают человеческий труд, сколько формируют новые профессиональные ниши на стыке человеческих компетенций и автоматизации.

В контексте этих изменений особую значимость приобретает развитие единого цифрового пространства ЕАЭС. Разработанная совместно с экспертами Всемирного банка модель предусматривает усиление экономической интеграции, создание общей цифровой инфраструктуры и цифровизацию ключевых отраслей экономики. Однако наряду с очевидными преимуществами цифровизации возникают и новые вызовы. Государствам-членам ЕАЭС предстоит решать комплекс проблем, связанных с адаптацией к новым условиям цифровой экономики и преодолением возникающих социальных опасений. Успешное решение этих задач станет ключевым фактором дальнейшего развития рынка труда в условиях цифровой трансформации.

Исторический опыт показывает, что технологические революции всегда сопровождались серьезными изменениями на рынке труда. Как когда-то появление двигателя внутреннего сгорания привело к исчезновению профессии извозчика, так и современная цифровизация неизбежно ведет к отмиранию одних профессий и появлению других. Однако особенность текущего этапа заключается в беспрецедентной скорости этих изменений.

Наиболее уязвимыми в условиях цифровой трансформации оказываются работники, выполняющие рутинные операции. Яркий пример – внедрение роботов-юристов в банковской сфере, способных автоматически составлять типовые исковые заявления. При этом растет спрос на специалистов в области информационных технологий, особенно программистов. Цифровизация также способствует развитию новых форм занятости. *Дистанционная работа, фриланс и платформенная занятость* (например, работа через такие сервисы как Uber или Яндекс.Такси) становятся все более распространенными, что порождает новые правовые вызовы, связанные с определением статуса работников и регулированием трудовых отношений в цифровую эпоху²⁸¹. Особенно актуальной становится

²⁸¹ Томашевский К.Л. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации экономики // Трудовое и социальное право. 2018. № 4. С. 28-35.

проблема правового статуса отношений между работниками и различными цифровыми платформами, а также роботизированными системами.

К сожалению, говорить о гармонизации законодательства стран ЕАЭС в части регулирования дистанционной занятости не приходится. Правовое регулирование дистанционной работы в странах ЕАЭС находится на разных этапах развития. В то время как Россия имеет наиболее проработанную законодательную базу в этой сфере, другие страны-участницы ЕАЭС демонстрируют различные подходы к регламентации удаленной занятости.

Особый интерес представляет опыт Республики Беларусь, где правовое регулирование дистанционной работы имеет ряд уникальных особенностей. Белорусское законодательство отличается более гибким подходом к документообороту между работником и работодателем²⁸². В отличие от российского законодательства, в Беларуси допускается обмен простыми электронными файлами без обязательного использования усиленной электронной подписи. При этом система коммуникации может включать различные современные форматы, включая СМС-сообщения.

Примечательно, что белорусский законодатель уделяет особое внимание практическим аспектам организации дистанционной работы. Например, предусматривается, что работник по умолчанию использует собственное оборудование и программное обеспечение²⁸³. Данное положение отражает реальную практику удаленной работы и снимает с работодателя избыточные обязательства.

Важной особенностью белорусского трудового законодательства является более либеральный подход к организации рабочего времени дистанционных работников. Работник может самостоятельно определять свой режим работы и отдыха, что должно быть зафиксировано в трудовом договоре. При этом законодательство Беларуси не предусматривает специальных оснований для

²⁸² Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З.

²⁸³ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-З.

расторжения трудового договора с дистанционным работником, что повышает стабильность трудовых отношений.

В отношении правового регулирования дистанционной занятости в России стоит отметить, что в 2013 году была введена новая глава 49.1 Трудового кодекса, посвященная регулированию дистанционной работы. Данное нововведение стало ответом на меняющиеся реалии трудовых отношений в современном мире. Особенностью правового регулирования дистанционной работы является его гибкость – законодатель предоставил сторонам трудовых отношений значительную свободу в определении условий дистанционной работы, что позволяет учитывать специфику конкретной ситуации и потребности как работодателя, так и работника.

Законодательство определяет дистанционную работу через два ключевых признака. Во-первых, работник выполняет свои обязанности вне традиционного рабочего места и контроля работодателя. Во-вторых, взаимодействие между работником и работодателем осуществляется через информационно-коммуникационные сети общего пользования, прежде всего интернет.

Однако существующее правовое регулирование имеет ряд ограничений, которые не всегда соответствуют современным реалиям. В частности, законодательство не учитывает возможность использования иных средств коммуникации помимо интернета, а также не предусматривает возможность комбинирования традиционной и дистанционной работы, что создает определенные сложности для компаний, которые хотели бы внедрять гибридные форматы работы²⁸⁴. В связи с этим появляются инициативы по совершенствованию законодательства²⁸⁵. Так, предлагается ввести понятие «временной удаленной работы», которое позволит сотрудникам при необходимости временно работать вне офиса. Хотя данное предложение требует дополнительного обсуждения и

²⁸⁴ Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2013. N 9. С. 385 - 390.

²⁸⁵ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. N 10 (143). С. 34.

проработки, оно отражает общую тенденцию к большей гибкости в организации трудовых отношений.

Важным нововведением в российском трудовом праве стало закрепление возможности электронного взаимодействия между работодателем и дистанционным сотрудником, что существенно упрощает документооборот при выполнении различных кадровых процедур: от трудоустройства до увольнения. При этом законодательство требует использования усиленной квалифицированной электронной подписи для придания юридической силы электронным документам.

Однако было бы неверным говорить о полном переходе на электронный документооборот. Законодатель сохранил обязательность традиционного бумажного формата для ряда важных ситуаций. В частности, это касается документов, связанных с временной нетрудоспособностью и материнством, необходимых для получения социальных выплат. В этих случаях работник обязан направить оригиналы документов работодателю посредством заказного письма с уведомлением.

Особое внимание уделяется процедуре увольнения дистанционного работника. Даже при использовании электронного формата для ознакомления с приказом об увольнении, работодатель должен продублировать документ на бумажном носителе, направив его уволенному сотруднику заказным письмом в день прекращения трудовых отношений.

В главе 49.1 ТК РФ также детально описываются особенности дистанционной работы и взаимоотношений между работодателем и удаленным сотрудником. Рассмотрим ключевые аспекты данного формата трудовых отношений.

Отдельно следует отметить, что в доктрине существует дискуссионный вопрос, связанный с возможностью установления дополнительных оснований для расторжения трудового договора с дистанционными работниками по инициативе работодателя (помимо стандартных оснований, предусмотренных статьей 81 Трудового кодекса РФ). В научном сообществе сформировались два противоположных подхода к решению данного вопроса.

Первый подход базируется на принципе недискриминации работников. Его сторонники, включая Н.Л. Лютова, считают недопустимым установление дополнительных оснований для увольнения дистанционных работников²⁸⁶. Они аргументируют свою позицию тем, что единственное существенное отличие дистанционной работы заключается в месте ее выполнения, что недостаточно для введения особых условий расторжения трудового договора. Примечательно, что такой подход находит отражение в законодательстве некоторых стран ЕАЭС – в частности, в Казахстане и Белоруссии подобные нормы отсутствуют.

Второй подход более гибкий и прагматичный. Его приверженцы допускают возможность включения в трудовой договор дополнительных оснований для увольнения, обусловленных спецификой дистанционной работы²⁸⁷. К таким основаниям они относят, например, длительное отсутствие связи с работником (более месяца) или систематическое нарушение сроков выполнения работ. Данный подход учитывает особенности организации дистанционного труда и необходимость обеспечения эффективного взаимодействия между работником и работодателем.

Актуальность данной проблемы усиливается в связи с растущей популярностью дистанционной занятости и требует дальнейшего совершенствования правового регулирования с учетом баланса интересов обеих сторон трудовых отношений. Законодательство предусматривает возможность установления дополнительных оснований увольнения, однако их применение должно соответствовать ряду важных критериев. В частности, такие основания:

- должны исключать любые формы дискриминации;
- требуют четкого документального оформления и согласования между сторонами;
- должны быть непосредственно связаны со спецификой дистанционной работы;

²⁸⁶ Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // *Lex russica*. 2018. N 10 (143). С. 30 - 39.

²⁸⁷ Чудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // *Евразийская адвокатура*. 2018. N 4 (35). С. 111.

– не могут использоваться как способ обхода общих оснований расторжения трудового договора.

Судебная практика показывает, что особую сложность представляют случаи увольнения по причинам, связанным с качеством работы и своевременностью выполнения заданий. В этой связи возникает необходимость более четкого разграничения специальных оснований увольнения дистанционных работников и общих оснований прекращения трудового договора. Учитывая растущую значимость дистанционной работы в современных условиях, представляется целесообразным систематизация судебной практики на уровне Верховного Суда РФ, что позволит обеспечить единообразное применение законодательства и повысить уровень правовой защищенности участников дистанционных трудовых отношений.

Казахстан также стал одним из первопроходцев среди стран ЕАЭС в области правового регулирования дистанционной занятости²⁸⁸. Важный шаг в этом направлении был сделан в феврале 2012 года, когда действовавший тогда Трудовой кодекс РК был дополнен специальной главой, посвященной особенностям регулирования труда дистанционных работников.

С принятием нового Трудового кодекса РК в 2015 году правовые нормы, касающиеся дистанционной работы, были консолидированы в статье 138²⁸⁹. При этом базовые принципы регулирования данной формы занятости остались неизменными. Согласно действующему законодательству, дистанционная работа определяется как особый формат трудовой деятельности, при котором работник выполняет свои обязанности вне места нахождения работодателя, используя современные информационно-коммуникационные технологии. Важно отметить, что казахстанское законодательство предусматривает только постоянный характер дистанционной занятости. Несмотря на распространенную практику комбинирования удаленной работы с присутствием в офисе, юридически такой гибридный формат не закреплен. При этом дистанционные сотрудники обладают

²⁸⁸ Журунова М.К. Понятие и особенности дистанционного труда в Республике Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. N 2. С. 51 - 54.

²⁸⁹ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 N 414-V.

равным статусом с офисными работниками и включаются в штат организации на общих основаниях²⁹⁰.

Законодательство также предусматривает определенные послабления для дистанционных работников – в частности, при трудоустройстве от них не требуется прохождение предварительного медицинского осмотра. Такой подход демонстрирует стремление законодателя упростить процедуру оформления дистанционных трудовых отношений.

Законодательство Казахстана особое внимание уделяет техническому обеспечению дистанционной работы. В соответствии со статьей 138 ТК РК работодатель обязан обеспечить работника необходимыми средствами коммуникации и взять на себя расходы по их обслуживанию. В случаях использования работником собственного оборудования предусмотрена компенсационная выплата, размер которой определяется по взаимному согласию сторон. Важным аспектом является возможность компенсации дополнительных расходов дистанционного работника. Следуя рекомендациям Международной организации труда о надомном труде, законодательство допускает возмещение затрат на электроэнергию, воду и другие ресурсы, необходимые для выполнения трудовых обязанностей²⁹¹.

Таким образом, правовое регулирование дистанционной работы по законодательству Казахстана сочетает в себе общие принципы трудового законодательства и специальные нормы, учитывающие особенности удаленного формата работы.

Резюмируя, правовое регулирование дистанционной работы в странах ЕАЭС демонстрирует лишь определенную степень гармонизации трудового законодательства. На сегодняшний день только три из пяти государств-участников – Россия, Казахстан и Беларусь – уже включили в свои трудовые кодексы положения о дистанционной занятости.

²⁹⁰ Хамидуллина Е. Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане. URL: <https://www.zakon.kz/4832097-distancionnaja-rabota-problemy-i.html> (дата обращения: 05.11.2024).

²⁹¹ Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств - участников ЕАЭС (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 4. С. 41-44.

Во всех трех странах нормы о дистанционной работе интегрированы в специальные разделы трудовых кодексов, регламентирующие особенности труда отдельных категорий работников. Законодатели этих стран единодушны в использовании термина «дистанционная работа» и выделяют два ключевых критерия данной формы занятости: выполнение работы вне местонахождения работодателя и использование информационно-коммуникационных технологий для взаимодействия между работником и работодателем. При этом российское законодательство конкретизирует, что работа может осуществляться не только вне места нахождения работодателя, но и вне любых подконтрольных ему территорий или объектов.

Примечательно, что наряду с регулированием дистанционной работы, в трудовых кодексах всех трех государств сохраняются положения о надомном труде. Хотя исторически в науке трудового права существовала тенденция к отождествлению дистанционной работы с надомничеством (что отражалось в таких терминах как «электронное» или «компьютерное» надомничество), современное законодательство четко разграничивает эти формы занятости²⁹². Такой подход представляется более прогрессивным и отражает единое концептуальное понимание природы дистанционной работы в странах ЕАЭС.

Данная законодательная практика демонстрирует стремление государств-членов ЕАЭС к модернизации трудового законодательства с учетом современных форм организации труда, при этом сохраняя преемственность в регулировании традиционных форм удаленной работы.

Представляется, что казахстанское право демонстрирует более либеральный подход: согласно официальной позиции Министерства труда и социальной защиты населения РК, казахстанские компании могут нанимать иностранных дистанционных работников без получения специальных разрешений на

²⁹² Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 113 - 118; Избиенова Т.А., Целищев А.А. Эволюция «надомного труда», или Правовое поле фриланса // Трудовое право. 2010. N 2. С. 21 - 24; Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 32 - 35.

привлечение иностранной рабочей силы²⁹³. Такой подход представляется рациональным и соответствующим современным тенденциям глобального рынка труда.

Российское законодательство, напротив, занимает более консервативную позицию. Министерство труда РФ обосновывает невозможность заключения трудовых договоров о дистанционной работе с иностранцами, находящимися за пределами России, ссылаясь на невозможность обеспечения безопасных условий труда для таких работников. При этом для российских граждан, работающих дистанционно из любой точки мира, подобных ограничений не предусмотрено. Однако такая позиция российского регулятора вызывает обоснованные сомнения как с точки зрения правовой логики, так и с позиции практической целесообразности. Современная деловая практика все чаще демонстрирует примеры успешного трансграничного дистанционного сотрудничества, что ставит под вопрос обоснованность существующих законодательных ограничений.

Необходимо также учитывать п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе, в соответствии с которым работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-участника вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. Трудящимся государств-участников не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства. Привлечение граждан государств – участников ЕАЭС для осуществления ими трудовой деятельности осуществляется без получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы. Трудовая деятельность трудящегося государства-участника регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений Договора.

Представляется, что перспективы развития законодательства о дистанционной работе в странах ЕАЭС связаны с несколькими ключевыми направлениями. Во-первых, это гармонизация существующих норм между

²⁹³ Ответ Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 3 марта 2017 года // IS BestProfi.

странами-участницами. Во-вторых, приведение национальных законодательств в соответствие с международными стандартами. В-третьих, разработка новых правовых механизмов, способствующих углублению экономической интеграции в рамках ЕАЭС. Такой комплексный подход позволит создать эффективную правовую базу для регулирования современных форм трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

Некоторые страны ЕАЭС, такие как Армения и Кыргызстан, пока не имеют специального регулирования дистанционной работы, что свидетельствует о необходимости дальнейшего развития и гармонизации трудового законодательства в рамках ЕАЭС.

В отношении платформенной занятости ситуация складывается еще сложнее.

Цифровые трудовые платформы представляют собой специализированные информационные системы, осуществляющие посредническую функцию между участниками рынка труда. Согласно дефиниции Организации экономического сотрудничества и развития (далее – ОЭСР), данные платформы определяются как цифровые структуры, обеспечивающие коммуникацию между различными категориями пользователей (юридическими и физическими лицами) и предоставляющие обмен трудовыми услугами, товарами и программными продуктами²⁹⁴.

Количественные показатели развития данного феномена демонстрируют значительную динамику: согласно статистическим данным Международной организации труда, в период с 2010 по 2020 год наблюдался существенный рост числа цифровых платформ – с 142 до 777²⁹⁵. При этом следует отметить специфическую особенность: при минимальном количестве штатных сотрудников, преимущественно занятых в управленческом сегменте, платформы привлекают значительное число внештатных исполнителей.

Статистический анализ масштабов платформенной занятости осложняется отсутствием полной информации со стороны платформ. Однако исследования

²⁹⁴ An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. Paris, 2019.

²⁹⁵ The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva, 2021. P. 19

МОТ свидетельствуют о том, что доля работников, задействованных в платформенной экономике в странах Европы и Северной Америки, варьируется от 0,5% до 22% от общего числа занятых, что указывает на существенную роль данного сегмента в современной структуре рынка труда²⁹⁶.

Данная трансформация актуализирует ряд правовых и социально-экономических вопросов, требующих комплексного решения. Особую значимость приобретает необходимость модернизации трудового законодательства с учетом специфики платформенной занятости и обеспечения надлежащей правовой защиты участников новых форм трудовых отношений в условиях цифровой экономики.

Платформенная занятость представляет собой противоречивое явление. Цифровые платформы, выступая связующим звеном между заказчиками и исполнителями, создают новые возможности трудоустройства для широкого круга людей. Однако сами платформы стремятся дистанцироваться от роли работодателя, позиционируя себя исключительно как технологических посредников, что позволяет им избегать обязательств по обеспечению трудовых прав работников.

Международная организация труда выделяет два основных типа платформенной занятости²⁹⁷.

Первый тип представлен веб-платформами, где работа выполняется полностью онлайн – это может быть редактирование, перевод, программирование, дизайн или онлайн-торговля. Такой формат работы, часто называемый фрилансом, существенно отличается от традиционных трудовых отношений и обычно не требует строгого правового регулирования.

Второй тип включает геолокационные платформы, организующие работу в физическом пространстве – это сервисы доставки, такси, клининга и других локальных услуг. Именно этот сегмент вызывает наибольшую озабоченность с точки зрения защиты трудовых прав. Работники таких платформ часто сталкиваются с серьезными формами эксплуатации: отсутствием ограничений

²⁹⁶ Там же.

²⁹⁷ Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. N 10. С. 72 - 81.

рабочего времени, гарантий минимальной оплаты, охраны труда и защиты от необоснованных увольнений. При этом характер их работы во многом соответствует признакам классических трудовых отношений, что порождает многочисленные судебные разбирательства в разных странах относительно их правового статуса и объема предоставляемых трудовых прав.

Российское трудовое законодательство содержит важный принцип, направленный на защиту прав работников – презумпцию существования трудовых отношений. Данный принцип был законодательно закреплен в 2013 году путем внесения в Трудовой кодекс РФ статьи 19.1, которая призвана препятствовать попыткам работодателей маскировать фактические трудовые отношения под гражданско-правовые договоры. Особенно примечательным является положение части 3 данной статьи, согласно которому при возникновении неустранимых сомнений в ходе судебного разбирательства о характере отношений между сторонами, приоритет отдается признанию их трудовыми. Такой подход законодателя фактически признает сложность четкого разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений.

Верховный Суд РФ в своем Постановлении Пленума от 29 мая 2018 года²⁹⁸ дополнительно усилил данную позицию, рекомендовав судам при квалификации отношений руководствоваться признаками трудовых отношений, установленными в Рекомендации МОТ 2006 года, и применять принцип приоритета фактических обстоятельств над формальными договоренностями.

Однако на практике, особенно в сфере платформенной занятости, суды демонстрируют противоречивый подход к признанию трудовых отношений. С одной стороны, существуют решения, где даже при наличии явных признаков трудовых отношений (таких как подчинение правилам платформы, возможность привлечения к ответственности, отсутствие права отказа от заказов и участия в формировании тарифов) суды отказывают в признании платформ работодателями. С другой стороны, имеются прецеденты, когда суды признают наличие трудовых

²⁹⁸ Пункт 17 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

отношений между платформами и исполнителями, как это произошло в делах с участием водителей такси и работников клининговых служб²⁹⁹.

Такая непоследовательность судебной практики создает правовую неопределенность и затрудняет формирование единообразного подхода к регулированию платформенной занятости в России, несмотря на наличие четких законодательных ориентиров и разъяснений высшей судебной инстанции.

В настоящее время на рассмотрении в Государственной Думе РФ находится законопроект, касающийся регулирования отношений в важнейшей «платформенной» профессии - водителей такси, принятый в мае 2022 года в первом чтении³⁰⁰.

Анализ содержания законопроекта вызывает серьезную обеспокоенность относительно защиты прав водителей. Особенно примечательным является подход к определению правового статуса водителей такси. Законопроект предусматривает возможность работы как по трудовому договору, так и в качестве самозанятого лица, что фактически легализует существующую практику уклонения от оформления трудовых отношений. Такая позиция законодателя может существенно осложнить защиту прав водителей в судебном порядке.

Единственной мерой защиты интересов водителей в законопроекте является требование об установке устройств контроля усталости и внимания. Однако даже эта инициатива встретила сопротивление со стороны Общественной палаты РФ, которая в своем августовском отзыве 2022 года охарактеризовала данное требование как избыточное ограничение прав агрегаторов.

Особую тревогу вызывает процесс обсуждения законопроекта. Вопреки требованиям российского законодательства, регламентирующего обязательное участие социальных партнеров в разработке нормативных актов в сфере социально-трудовых отношений, профсоюзы были полностью исключены из

²⁹⁹ См., например, Решение Правобережного районного суда г. Липецка от 07.05.2020 N 2-4490/2019 2-493/2020 2-493/2020 (2-4490/2019;) ~М-3982/2019 М-3982/2019 по делу N 2-4490/2019; Решение Краснофлотского районного суда г. Хабаровска от 24.07.2019 N 2-853/2019 2-853/2019~М-708/2019 М-708/2019 по делу N 2-853/2019 и др.

³⁰⁰ Законопроект N 121564-8 «Об организации перевозок пассажиров и багажа легковым такси в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/121564-8>

процесса обсуждения. Более того, даже профильный комитет Государственной Думы не принимал участия в работе над документом. Подобный подход свидетельствует о фактическом отказе от принципов социального партнерства при разработке важнейших законодательных инициатив в сфере трудовых отношений.

Подобная ситуация демонстрирует явный перекося в сторону интересов агрегаторов и владельцев платформ, в то время как права и интересы водителей остаются без должного внимания и защиты со стороны законодателя.

В системе трудового права Казахстана существует особый подход к определению трудовых отношений, который существенно отличается от российской практики. Хотя в законодательстве страны напрямую не закреплена презумпция трудовых отношений, Трудовой кодекс Республики Казахстан предлагает четкие критерии для их идентификации.

Согласно статье 27 ТК РК, трудовой договор характеризуется тремя ключевыми признаками. Во-первых, это выполнение работником определенной трудовой функции в рамках конкретной квалификации или должности. Во-вторых, обязательное личное выполнение работы с подчинением трудовому распорядку. В-третьих, получение работником заработной платы. Примечательно, что даже наличие одного из этих признаков может служить основанием для признания отношений трудовыми.

Верховный Суд Республики Казахстан в своем Нормативном постановлении от 2017 года подчеркнул важность фактических обстоятельств при определении характера отношений, что соответствует международным стандартам, в частности, Рекомендации МОТ №198³⁰¹. Данное положение получило практическое применение в знаковом деле курьера платформы "Глово" в конце 2021 года³⁰². Особого внимания заслуживает подход казахстанских судов к платформенной занятости. В упомянутом деле "Глово" Верховный Суд провел комплексный анализ отношений между платформой и курьером, опираясь не только на национальное

³⁰¹ Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 06.10.2017 N 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (п. 7). URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>

³⁰² Постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 21.12.2021 N 6001-21-00-6ап/19 (п. 10.3).

законодательство, но и на международную практику. Суд выделил ряд определяющих факторов, включая структуру оплаты труда, характер контроля со стороны платформы, степень интеграции работников в бизнес-процессы компании и особенности организации работы.

В отличие от российской судебной практики, где подобные дела часто рассматриваются формально, казахстанские суды демонстрируют более глубокий и содержательный подход к анализу фактических отношений между работником и работодателем, что способствует более эффективной защите трудовых прав в современных условиях цифровой экономики.

На рассмотрении в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан находится проект закона, вносящего поправки в законодательство, касающееся регулирования труда лиц, занятых с помощью интернет-платформ.

Предполагается внести существенные изменения в правовую базу: планируется дополнить Трудовой кодекс положениями о платформенной занятости, ввести в Гражданский кодекс новую форму договора для работы через мобильные приложения, скорректировать налоговое законодательство и обновить нормы в сфере информатизации. Особое внимание в проекте уделяется регулированию деятельности такси, работающих через онлайн-сервисы.

Однако экспертное сообщество выражает серьезную обеспокоенность некоторыми положениями законопроекта. Главную озабоченность вызывает предложение предоставить сторонам право самостоятельно выбирать форму правовых отношений – трудовых или гражданско-правовых, игнорируя фактический характер этих отношений. Такой подход не только противоречит действующему трудовому законодательству и международным стандартам труда, установленным Рекомендацией МОТ №198, но и может привести к существенному ущемлению прав работников цифровых платформ.

Подобные нововведения могут иметь серьезные социально-экономические последствия. Они способны негативно повлиять на значительную часть работающего населения, создать препятствия для устойчивого экономического

развития страны и спровоцировать рост социальной напряженности. В настоящее время документ находится на стадии доработки и пока не вынесен на публичное обсуждение, что оставляет возможность для внесения необходимых корректировок с учетом всех потенциальных рисков.

В остальных странах ЕАЭС упоминание платформенных форм занятости на законодательном уровне отсутствует, что также отрицательным образом влияет на реализацию цели обеспечения гармонизации законодательства и формирования единого рынка труда в рамках ЕАЭС.

Таким образом, в современном мире цифровых технологий платформенная занятость становится все более распространенным явлением, создавая серьезные вызовы для трудового законодательства. Особый интерес представляет сравнение подходов к регулированию этой сферы в ведущих экономиках ЕАЭС – России и Казахстане.

Анализ ситуации показывает, что между этими государствами наблюдаются заметные различия в подходах к решению проблемы. Казахстан демонстрирует более прогрессивную позицию, признавая существование проблемы на государственном уровне и предпринимая шаги к ее решению, что отражается как в судебной практике, так и в действиях государственных органов.

Российская ситуация выглядит менее обнадеживающей. Несмотря на конституционное определение России как социального государства, права значительной группы платформенных работников – курьеров, таксистов, работников клининговых служб – остаются практически незащищенными. Игнорирование интересов этой растущей категории трудящихся не только противоречит принципам социального государства, но и создает потенциальную угрозу политической стабильности. Для эффективного решения этой проблемы необходим комплексный подход к регулированию платформенной занятости. Ключевым аспектом должна стать разработка четких критериев определения характера трудовых отношений в сфере платформенной занятости. Особое внимание следует уделить степени влияния платформ на ценообразование и процесс оказания услуг.

В качестве практических шагов предлагается двухуровневый подход: закрепление статуса работников для наиболее распространенных профессий платформенной занятости на уровне ЕАЭС и разработка детальных критериев определения трудовых отношений, с последующей имплементацией данного опыта на национальном уровне. Такой подход позволит создать более справедливую и эффективную систему регулирования платформенной занятости, обеспечивающую баланс интересов всех участников: работников, платформ и потребителей услуг.

Особого внимания также заслуживают новые формы занятости, такие как *краудворкинг* и *краудсорсинг*, где взаимодействие между заказчиком и исполнителем осуществляется через цифровые платформы³⁰³. Несмотря на растущую популярность этих форм занятости и активное изучение их правовой природы современными исследователями, они до сих пор остаются недостаточно урегулированными законодательством как в странах ЕАЭС.

Существующая правовая неопределенность порождает множество практических проблем. В частности, остаются открытыми вопросы о порядке расследования несчастных случаев при выполнении работ через цифровые платформы, ответственности за соблюдение требований охраны труда, механизмах социального страхования работников, учете трудового стажа и связанных с ним социальных гарантий. Все это требует срочного внимания законодателей стран ЕАЭС и разработки соответствующей нормативно-правовой базы, адаптированной к современным реалиям цифровой экономики.

Как отмечает Н. Л. Лютов, в современных условиях происходит не просто замена одних профессий другими – меняется сама природа трудовых отношений³⁰⁴. Традиционные представления о взаимодействии работодателя и работника постепенно утрачивают актуальность. В связи с этим возникает необходимость пересмотра базовых критериев трудовых отношений, где помимо классической

³⁰³ Чесалина, О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowd-work и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О. В. Чесалина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 52-55.

³⁰⁴ Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6(103). С. 98-105.

субординации все большее значение приобретает фактор экономической зависимости работника.

Как было отмечено выше, цифровая экономика породила принципиально новые формы занятости. Дистанционная работа, фриланс и платформенная занятость стали неотъемлемой частью современного рынка труда. Данные изменения разрушают географические барьеры: теперь работник может находиться за тысячи километров от работодателя, даже в другой стране. Постоянный штат все чаще заменяется временными исполнителями, что создает более гибкую, но менее стабильную модель трудовых отношений.

В контексте этих изменений особую актуальность приобретает вопрос цифровизации кадрового делопроизводства. В частности, в России и Беларуси уже рассматривается переход от традиционных бумажных трудовых книжек к электронным системам учета трудовой деятельности³⁰⁵. Такая модернизация особенно важна для углубления интеграции на евразийском пространстве и создания единых стандартов трудовых отношений.

Процесс модернизации системы учета трудовой деятельности в России начал активно развиваться еще в конце 2010-х годов. После разработки соответствующего законопроекта Министерством труда и социальной защиты РФ в 2018 году, в декабре 2019 года был принят федеральный закон, положивший начало масштабной цифровизации трудовых книжек с января 2020 года. Новая система предоставила работникам право выбора между традиционным бумажным форматом и современным электронным учетом их трудовой деятельности. Важно отметить, что в течение 2020 года каждый сотрудник имел возможность определиться с предпочтительным форматом, подав соответствующее заявление работодателю. При этом для тех, кто впервые вступил в трудовые отношения с 2021 года, предусмотрен исключительно электронный формат учета.

Электронная трудовая книжка представляет собой централизованную базу данных, находящуюся в ведении Пенсионного фонда РФ. Работодатели в режиме

³⁰⁵ Lyutov N., Golovina S. Development of labor law in the EU and EAEU: How comparable? // Russian Law Journal. 2018. Vol. 6, № 2. P. 93-117.

реального времени передают информацию о трудовой деятельности своих сотрудников, обеспечивая актуальность и достоверность данных. Существенным преимуществом новой системы является ее бесплатность для работников.

В международном контексте подобная цифровизация трудового учета уже успешно реализована во многих развитых странах. Например, в странах Западной Европы действуют различные электронные системы: от трудовых карточек в Германии, Австрии и Франции до специализированных информационных систем в Италии и Словении. Особого внимания заслуживает испанская система *Vida Laboral*, которая объединяет данные о трудоустройстве и налоговых отчислениях.

Что касается Беларуси, то несмотря на проявленный интерес к цифровизации трудовых книжек, конкретные нормативные акты пока не приняты. Примечательно, что среди европейских стран бумажные трудовые книжки сохранились преимущественно в государствах постсоветского пространства, что подчеркивает необходимость модернизации системы учета трудовой деятельности в соответствии с современными технологическими возможностями.

Представляется, что перспективной инициативой может стать внедрение единого формата электронных трудовых книжек на уровне ЕАЭС, на основе единой базы данных, которая будет находиться в ведении ЕЭК.

Развитие удаленных форм занятости также предопределяет ситуацию, в которой сотрудники получают больше автономии, а работодатели внедряют новые методы контроля и учета рабочего времени.

Современные компании активно используют цифровые инструменты управления персоналом – электронные пропуска, системы видеонаблюдения, программы мониторинга активности сотрудников. Однако такая цифровая трансформация порождает ряд серьезных правовых и этических вопросов. Особенно острой становится проблема баланса между рабочим и личным временем сотрудников, а также границ допустимого вмешательства работодателя в частную жизнь работников.

Показательным примером решения этой проблемы является опыт Франции, где законодательно закреплено «право на отключение» – возможность работника

не отвечать на рабочие коммуникации вне рабочего времени, данное прогрессивное решение могло бы найти отражение и в законодательстве других стран, в том числе стран ЕАЭС.

Отдельного внимания заслуживают технические и юридические аспекты организации дистанционной работы. Возникают вопросы об использовании электронной цифровой подписи, распределении затрат на техническое обеспечение, а также о документальном оформлении различных рабочих ситуаций. Особенно сложными оказываются случаи фиксации дисциплинарных нарушений и простоев, связанных с техническими сбоями. Обозначенные вызовы требуют тщательной проработки правовых механизмов регулирования трудовых отношений в цифровую эпоху, чтобы обеспечить баланс интересов работников и работодателей, защиту трудовых прав и эффективную организацию рабочего процесса в новых условиях.

Международная организация труда также начала изучать влияние цифровизации на коллективные трудовые права, однако пока не удалось выработать универсальные решения, которые подходили бы для разных стран. При этом практика показывает, что своевременное информирование и консультации с работниками перед внедрением новых цифровых технологий помогают сделать процесс перехода более плавным и менее болезненным.

Цифровая трансформация радикально меняет способы взаимодействия между социальными партнерами. Профсоюзные организации активно осваивают новые технологии, переходя на современные методы работы. Они внедряют онлайн-консультирование, проводят видеоконференции, организуют общественные приемные в виртуальном формате и переводят документацию в электронный вид. Например, Федерация профсоюзов Беларуси уже использует планшеты со специальным программным обеспечением для ведения отчетности.

Некоторые эксперты предлагают концепцию «цифровых профсоюзов», подразумевая активное использование социальных сетей и современных

технологий в профсоюзной деятельности³⁰⁶. Однако важно понимать, что суть профсоюза как добровольного объединения работников для защиты их интересов остается неизменной – меняются лишь инструменты и методы работы, которые адаптируются к требованиям информационного общества. При этом традиционная система профсоюзного движения, ориентированная на классические трудовые отношения, оказывается неэффективной для этих категорий работников.

Интересен в этом контексте опыт США, где еще в 1995 году был создан специализированный профсоюз фрилансеров. За годы своего существования эта организация достигла впечатляющих масштабов, объединив более 56 миллионов независимых работников. Данный пример демонстрирует возможность и необходимость адаптации профсоюзного движения к современным реалиям рынка труда.

Существующее законодательство стран ЕАЭС не предусматривает механизмов коллективной защиты прав дистанционных работников и фрилансеров. Остаются нерешенными вопросы о возможности их объединения в профсоюзы, проведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и организации забастовок. Текущая правовая ситуация создает существенный пробел в системе трудовых отношений обеих стран. Назрела необходимость законодательных изменений, которые позволили бы расширить сферу действия профсоюзного движения, включив в нее самозанятых граждан и фрилансеров, что особенно важно в условиях стремительного роста цифровой экономики и трансформации традиционных форм занятости.

Представляется, что в будущем влияние цифровизации на рынок труда ЕАЭС будет только усиливаться и предопределять все новые вызовы для наднационального регулирования. В частности, уже сейчас в доктрине начинает формироваться исследование новой проблемы – усугубляющей необходимость скорейшего обеспечения правового регулирования новейших форм занятости, а

³⁰⁶ Котова, Светлана И. 2018. «Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношений». Трудовое право в России и за рубежом 2: 10–13.

именно неустойчивый характер новых форм занятости³⁰⁷. Суть данного явления заключается в том, что работники утрачивают привычные гарантии стабильной занятости, характерные для классического трудового договора с полным рабочим днем и неограниченным сроком действия.

В евразийских реалиях неустойчивая занятость проявляется в различных формах. Это может быть работа через агентства временной занятости, использование договоров с нефиксированным рабочим временем, а также занятость через цифровые платформы. Особую озабоченность вызывает то, что даже потенциально стабильные формы новой занятости, такие как совместное трудоустройство или промежуточное управление, при отсутствии должного правового регулирования могут трансформироваться в неустойчивые формы трудовых отношений.

Важно отметить, что проблема не ограничивается только интеграционным аспектом – она затрагивает социальную защищенность работников, их профессиональное развитие и психологическое благополучие. Решение этой проблемы требует комплексного подхода, включающего совершенствование трудового законодательства, развитие механизмов социальной защиты и создание эффективных инструментов регулирования новых форм занятости.

Лютов Н.Л. по-разному оценивает перспективы дальнейшего нормативного закрепления неурегулированных форм занятости, с опорой на классификацию Европола³⁰⁸. Наиболее перспективным, по мнению автора, представляется стратегическое совместное использование труда работников. Данный механизм способствует не только оптимизации рабочих процессов и повышению экономической эффективности предприятий, но и обеспечивает защиту прав работников в условиях сложных корпоративных структур. Что касается разового совместного использования труда, то эта форма требует особого внимания при правовом регулировании. С одной стороны, она помогает минимизировать простои

³⁰⁷ См.: Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* / G. Davidov, B. Langille (eds.). Oxford, 2006. P. 296.

³⁰⁸ Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // *Журнал российского права*. 2019. N 7. С. 115 - 130.

и повысить производительность, с другой – необходимо предотвратить возможность превращения такой практики в теневой бизнес по предоставлению заемного труда.

Механизм совместного трудоустройства открывает новые возможности как для работодателей, получающих стабильное кадровое обеспечение, так и для социально уязвимых категорий работников. Однако успешная реализация этой формы требует тщательной проработки вопросов координации между участниками и четкого определения ответственности работодателя.

Промежуточное управление представляет собой специализированное направление в сфере временного привлечения высококвалифицированных управленческих кадров. Данная форма занятости несет минимальные риски с точки зрения социальной защищенности работников и может эффективно решать управленческие задачи организаций.

Особую осторожность следует проявлять в отношении разовой занятости, которая может существенно снизить уровень социальной защищенности работников. Легализация данной формы требует создания надежных механизмов защиты трудовых прав.

Что касается мобильной работы на основе информационно-коммуникационных технологий, то, несмотря на ее законодательное закрепление в форме дистанционного труда, требуется существенная доработка нормативной базы. Необходимо урегулировать вопросы частичной удаленной занятости, уточнить положения о рабочем времени и упростить процедуры оформления трудовых отношений.

Иными словами, внедрение новых форм занятости требует взвешенного подхода к их правовому регулированию, учитывающего как интересы работодателей в повышении эффективности использования трудовых ресурсов, так и необходимость обеспечения надежной защиты прав работников.

Таким образом, цифровизация рынка труда становится неотъемлемой частью современных трудовых отношений, что обусловлено стремительным развитием и

внедрением цифровых технологий во все сферы жизни. Данный процесс требует адекватного правового регулирования, особенно в контексте трудовой миграции в рамках ЕАЭС. Пандемия COVID-19 значительно ускорила переход к дистанционным формам работы, что особенно актуально для трудовых мигрантов и требует соответствующего правового обеспечения.

Важно отметить, что цифровизация открывает новые возможности для управления миграционными процессами, позволяя создать единую информационную систему учета трудовых мигрантов в рамках ЕАЭС, что существенно упростит контроль и управление миграционными потоками. Кроме того, внедрение цифровых технологий может значительно оптимизировать процедуры оформления документов для трудовых мигрантов, снизить бюрократическую нагрузку и повысить прозрачность всех связанных с миграцией процессов.

Иными словами, цифровизация рынка труда представляет собой комплексное и многогранное направление, требующее тщательного правового регулирования для обеспечения эффективной и безопасной трудовой миграции в рамках ЕАЭС.

Подводя итог, можно отметить, что, существуют глобальные тенденции в мировой экономике, которые акцентируют внимание на новых формах занятости, таких как самозанятость, платформенная занятость, фриланс и дистанционный найм. Особую роль эти изменения играют в контексте ЕАЭС, где возникает все больше ситуаций, когда работодатель из одного государства-члена нанимает работника в другом государстве-члене для выполнения работы удаленно, без необходимости открывать там представительство. Проведенное исследование позволило сделать вывод, что существующее законодательство недостаточно оперативно адаптируется к эволюции рынка труда и тех трансформациям, которые происходят под воздействием цифровой экономики. Соответственно, отмечена необходимость создания более гибких и прогрессивных правовых механизмов.

Создание таких механизмов в рамках предотвращает правовые коллизии и усиливает юридическую защиту работников, что также способствует реализации трудовых прав в пределах ЕАЭС, улучшая тем самым интеграционные процессы и экономическое развитие всех государств-членов. Предлагаемые меры необходимы для поддержания справедливости и равноправия в условиях цифровой экономики, где границы в значительной степени стали условными и не всегда соответствуют правовым рамкам, созданным для традиционных форм занятости.

В качестве подходящей формы для реализации соответствующей инициативы может стать принятие Протокола к Договору о ЕАЭС, авторский проект которого разработан и представлен в Приложении № 1. Протокол позволит учесть современные тенденции в сфере труда, такие как дистанционная работа, цифровизация трудовых отношений и новые формы занятости, которые могут быть недостаточно урегулированы в существующих нормах Договора о ЕАЭС.

ГЛАВА 3. СПЕЦИФИКА МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СВОБОДЫ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ ТРУДЯЩИХСЯ ЕАЭС И ИНЫХ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ОГРАНИЧЕНИЙ, ИЗЪЯТИЙ И БАРЬЕРОВ

§ 3.1. Международно-правовое регулирование ограничений, изъятий и барьеров в контексте общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС

Положения нормативных правовых актов ЕАЭС не содержат определения понятия «свобода передвижения трудящихся», ограничиваясь лишь общей ссылкой на обеспечение свободного передвижения лиц (пункт 2 статьи 28 Договора о ЕАЭС) в качестве общих положений. В литературе отмечается общая недостаточность обязывающих предписаний в Договоре о ЕАЭС в отношении регулирования трудовых правоотношений и трудовой миграции³⁰⁹.

В связи с отсутствием нормативно закреплённого понятийного аппарата, необходимо обратиться к документам Евразийской экономической комиссии. Так, категориальный аппарат изложен в Решении Коллегии Евразийской экономической комиссии от 14.11.2017 № 152³¹⁰ и докладе указанной Комиссии «Барьеры, изъятия и ограничения Евразийского Экономического Союза» («Белая книга»)³¹¹ 2017 года, при этом отмечается, что с целью преодоления указанных видов препятствий потребовался пересмотр их содержания. Так, под ограничениями понимаются «препятствия для свободного движения товаров, услуг, капитала, рабочей силы в рамках функционирования внутреннего рынка Союза, возникшие вследствие отсутствия правового регулирования экономических отношений, развитие которых предусмотрено правом Союза». Впоследствии к

³⁰⁹ Васякина Е.В. Интеграционные процессы в Евразийском экономическом союзе: особенности, проблемы, перспективы // Российская юстиция. 2020. № 11. С. 15 - 17.

³¹⁰ Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 14.11.2017 № 152 «Об утверждении Методологии разделения препятствий на внутреннем рынке Евразийского экономического союза на барьеры, изъятия и ограничения». // Правовой портал ЕАЭС

³¹¹ Белая книга: Барьеры, изъятия и ограничения Евразийского экономического союза [Электронный ресурс]. – URL: <https://barriers.eaeunion.org/en-us/Documents/a2.pdf> (дата обращения- 18.12.2022).

указанному определению было добавлено указание на возможность ограничения «доступа на рынки государств-членов»³¹². При этом под ограничениями, подлежащими устранению, следует понимать только те препятствия, которые установлены национальным регулированием и практикой правоприменения. Однако ограничения могут устанавливаться непосредственно Договором о ЕАЭС, в связи с чем необходимо различать ограничения, связанные с национальным регулированием и правоприменительной практикой, и отмеченные договорные ограничения на уровне актов ЕАЭС.

В качестве обобщающего понятия ограничения таковыми следует считать нормы национального и международного регулирования и правоприменительную практику, формально не противоречащие регулированию в рамках ЕАЭС, и не подпадающие под понятие барьеров и исключений. Однако в случае с последним проведение границы между терминами в ряде случаев представляется затруднительным, так как одно и то же явление может быть концептуально рассмотрено и как ограничение, и как изъятие в случае, если такое изъятие создает определенные препятствия.

В указанном Докладе отмечается, что общий рынок труда может быть сформирован только при соблюдении государствами-членами Союза недискриминационного подхода, в том числе в сфере социального и пенсионного обеспечения. В частности, в качестве ограничения Доклад указывает исключительно отсутствие гарантий в части пенсионного обеспечения, однако предполагается решить указанный аспект посредством принятия отдельного международного договора в рамках Союза. Также в качестве препятствия формированию единого экономического пространства в сфере труда указывается отсутствие «единых подходов по вопросу осуществления административных процедур на внутренних границах государств-членов», однако последнее, полагаем, не может быть рассмотрено в качестве ограничения, так как должно быть отнесено к процедуре реализации права и, в случае нарушения регулирования

³¹² Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 02.02.2021 № 10 «Об утверждении Методологии разделения препятствий на внутреннем рынке Евразийского экономического союза на барьеры, изъятия и ограничения и признания барьеров устраненными»././ Правовой портал ЕАЭС

ЕАЭС, к барьерам в области свободы передвижения трудящихся. В Реестре ограничений, размещенном на сайте ЕАЭС³¹³, на данный момент содержится указание только на ограничение в сфере трудовой миграции в отсутствие гармонизации требований к профессиональной подготовке водителей и подтверждению их профессиональной квалификации, однако данные сайта не следует расценивать как исчерпывающие.

Стоит вначале также оговориться, что в Консультативном заключении Суда ЕАЭС от 07.12.2018 по делу № Р-3/18 изложен общий подход к определению правомерности введения ограничений³¹⁴. Согласно позиции Суда, государства-члены обладают дискрецией при определении необходимых ограничений прав в национальном регулировании, однако такие ограничения должны соответствовать принципу пропорциональности. Указанный подход следует считать общим принципом правового регулирования ЕАЭС³¹⁵. В частности, Суд ЕАЭС также отметил, что содержание принципа пропорциональности проявляется, в том числе, и в определении соответствия ограничений тем целям, который государство стремится достичь (пригодность ограничения как средства), а также в установлении пределов соразмерности ограничения³¹⁶.

В качестве общего принципа ограничения прав в рассматриваемой сфере пункт 2 статьи 97 Договора указывает: недопустимость ограничений с целью защиты национального рынка труда, допустимость ограничений в целях обеспечения национальной безопасности и общественного порядка. Однако указанный Договор не раскрывает содержание указанных понятий, в связи с чем их раскрытие осуществляется в правоприменительной практике органов ЕАЭС.

Так, например, широкое освещение в литературе получило Консультативное заключение Большой коллегии Суда ЕЭК от 07.12.2018 по делу № Р-3/18, в котором

³¹³ Функционирование внутренних рынков ЕАЭС [Электронный ресурс]. – URL: <https://barriers.eaeunion.org> (дата обращения -18.12.2022).

³¹⁴ Р-3/18: ЕЭК Об ограничении трудовой деятельности профессиональных спортсменов [Электронный ресурс]. – URL: https://courteurasian.org/court_cases/eaeu/P-3.18/ (дата обращения - 18.12.2022).

³¹⁵ Энтин К.В. Общие принципы права интеграционных объединений как тайное оружие Суда ЕС и Суда ЕАЭС // Международное правосудие. 2022. № 2. С. 64 - 83.

³¹⁶ Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 11.01.2021 По заявлению Евразийской экономической комиссии о разъяснении положений Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года.// Правовой портал ЕАЭС

рассматривался вопрос о возможности установления в отношении граждан государств-членов ЕАЭС статуса так называемых «легионеров» в командных спортивных соревнованиях, который приводил к ограничению их максимальной численности в составе спортивной команды. Суд указал, что обоснование, представленное Российской Федерацией, о создании таким образом условий для подготовки российских спортсменов не соответствует указанным выше положениям Договора, в связи с чем установление каких-либо национальных квот или лимитов, затрагивающих граждан государств-участников является недопустимым.

Стоит отметить, что Судом также указан ряд оснований, по которым установление ограничений не допускается. К таковым отнесены: ограничения в отношении осуществляемой трудовой деятельности, в том числе и на основании гражданско-правовых отношений; ограничения на доступ к определенной профессии; ограничения в отношении территории пребывания, препятствующие доступу к работе.

Проблематика свободного движения работников получила дальнейшее развитие в консультативном заключении от 18 октября 2022 года по делу о пенсионном обеспечении трудящихся ЕАЭС. В центре вопроса оказалось консультативное заключение, вызванное запросом Центра судебного представительства при Министерстве юстиции Киргизской Республики. Запрос касался толкования статьи 3 Соглашения о пенсионном обеспечении, датированного 20 декабря 2019 года, которое регулирует процесс формирования пенсионных прав для трудящихся на основе пенсионных взносов. Представительство указывало на диспаратность в тарифах страховых взносов между временно пребывающими иностранными гражданами и гражданами Киргизской Республики и искало разъяснений относительно одинаковости тарифов согласно упомянутой статье.

Суд ЕАЭС начал своё обсуждение, опираясь на правовую позицию из консультативного заключения, касающегося профессиональных спортсменов, где подчёркивалось, что все работающие в рамках Союза имеют единый статус и

защищены Договором ЕАЭС. Отмечалась напрямую связь между развитием единого рынка труда и предоставлением прав и гарантий, включая пенсионное обеспечение. Суд пришёл к выводу, что нормы Соглашения о пенсиях и Договора о трудовой миграции требуют от участников пенсионного обеспечения идентичности условий оплаты взносов для формирования пенсионных прав на основе принципов равенства – шаг, который способствует формированию интегрированного рынка труда.

Так, дело о пенсионном обеспечении трудящихся ЕАЭС ответило на запрос Киргизской Республики, подчеркивая обязанность государств-членов по устранению дискриминационных ограничений в области трудовой деятельности и социального обеспечения, тем самым продолжая линию, заданную в делах, касающихся профессиональных спортсменов и других категорий трудящихся.

Суд в своем решении активно ссылается на юридическую позицию, выработанную в ходе рассмотрения дела о профессиональных спортсменах. В этом прецеденте было установлено, что работники государств-членов ЕАЭС по смыслу законодательства Союза имеют одинаковый статус и обладают правами и законными интересами, которые гарантированы Договором. Эта позиция стала основой для дальнейшего решения Суда, связанного с пенсионным обеспечением и трудовой миграцией. В ходе анализа Суд отметил важную связь между развитием единого рынка трудовых ресурсов и предоставлением работникам прав и гарантий, включая обеспечение пенсионными выплатами. Было выявлено, что структурное толкование Соглашения о пенсиях и регулятивных норм Договора ЕАЭС позволяет утверждать, что участники правоотношений в области пенсионного обеспечения обязаны вносить соответствующие взносы, формирующие пенсионные права работников.

Суд продолжил этим подчеркивать необходимость соблюдения равных условий в формировании пенсионных прав для всех работников-граждан государств-членов, что направлено на поддержку единства рынка труда. Эта политика соответствует ранее принятым решениям, направленным на устранение препятствий, устанавливаемых государствами-членами в отношении трудовой

деятельности, выбора профессии или места работы и проживания работников. Такие меры позволяют укреплять интеграционные процессы в рамках ЕАЭС и способствуют большей мобильности трудовых ресурсов в пределах Союза.

Таким образом, Суд продолжил курс, взятый в рамках дела о профессиональных спортсменах, направленный на устранение вводимых государствами-членами ограничений в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания³¹⁷.

Определившись с терминологическим аппаратом, обратимся к непосредственно к регулированию общего рынка труда в рамках ЕАЭС.

Детализация указанного положения о свободе передвижения проводится в Разделе XXVI «Трудовая миграция» Договора о ЕАЭС. Данный раздел содержит общие (рамочные) положения относительно правового режима трудовой миграции, так как в большинстве случаев статьи указанного Раздела содержат указание на регулирование национальным законодательством или иными международными договорами между странами-участницами.

Непосредственное регулирование устанавливается лишь в ряде положений. Например, статья 97 Договора о ЕАЭС закрепляет отсутствие необходимости получения разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства трудящимся из других государств-членов. Пункт 3 указанной статьи также закрепляет в качестве общего правила отсутствие необходимости проведения процедуры признания документов об образовании. Вместе с тем необходимо обратить внимание на изменения, вносимые в абзац третий пункта 3 статьи 97 Договора, согласно которым признание ученых степеней и ученых званий в государствах-членах ЕАЭС будет осуществляться на основании отдельных международных договоров в рамках ЕАЭС, а до их принятия – в соответствии с государством трудоустройства³¹⁸, при этом в соответствии с действующим

³¹⁷ Энтин К. Практика Суда ЕАЭС по вопросам функционирования внутреннего рынка // Между-народное правосудие. Т. 14. № 1 (49). С. 24–40.

³¹⁸ «Протокол о внесении изменений в Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года» (Подписан в г. Москве 31.03.2022) // Правовой портал ЕАЭС

регулированием ученые степени и ученые звания признаются в соответствии с национальным законодательством государства трудоустройства.

Описанное регулирование в отношении ученых степеней также следует рассматривать как ограничение свободы передвижения трудящихся, однако установленных непосредственно Договором о ЕАЭС, что на практике обуславливается и трудностями с признанием ученых степеней и званий³¹⁹.

В качестве установленного Договором ограничения также следует указать наличие требования о необходимости прохождения процедуры признания документов об образовании лиц, претендующих на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью. Стоит отметить, что указанный перечень будет сокращен в соответствии с Протоколом от 31.03.2022 в связи с исключением из приведенного перечня педагогической и юридической деятельности.

ЕАЭС не обладает компетенцией в сфере регулирования образования, однако принятие полноценного регулирования в части взаимного признания образования непосредственно связано с развитием единого рынка труда и трудовой миграцией. При этом взаимное признание документов об образовании само по себе не является вмешательством в установление государствами-членами собственной образовательной системы. В то же время различия в возможных ступенях образования и стандартах подготовки могут существенно затруднить трудоустройство на должности, требующие наличия определенного уровня профессионального образования. В связи с этим стоит обратить внимание на отмечаемую в литературе проблему необходимости создания «единых научно-образовательных пространств СНГ и ЕАЭС»³²⁰ как средство создания единого пространства. Полагаем, что указанная проблема могла бы быть преодолена посредством установления соотношения различных уровней образования в государствах-членах в специальном соглашении в рамках ЕАЭС.

³¹⁹ Томашевский К.Л. Гармонизация национального законодательства государств - членов ЕАЭС о трудовой миграции с международными договорами // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 55 - 59.

³²⁰ Давлетгильдеев Р.Ш., Цыганцова С.И. Особенности формирования евразийской региональной модели международно-правового регулирования исследовательской мобильности // Журнал российского права. 2020. № 11. С. 127 - 139.

Стоит отметить, что препятствием на пути к выстраиванию предложенного регулирования может стать разнонаправленность тенденций регулирования системы образования в государствах-членах ЕАЭС. Так, Казахстан предпринимает усилия по интеграции в глобальное англоязычное образовательное пространство, а Беларусь может отказаться от предложенного регулирования из-за риска оттока абитуриентов в Россию³²¹.

Необходимо акцентировать внимание и на Решении Высшего Евразийского экономического совета от 23.12.2014 № 12³²², которым утверждены национальные перечни ограничений, изъятий и дополнительных требований, и условий, при соблюдении которых лицо может занимать перечисленные в перечне должности. Так, например, в Казахстане запрещается быть занимать должность главного редактора средств массовой информации, являться адвокатом, нотариусом, судебным экспертом не гражданам Казахстана, аналогичные положения применяются в отношении нотариусов, патентных поверенных, регистраторов недвижимого имущества в Республике Беларусь. Полагаем малоцелесообразным приведение полных перечней ограничений и исключений, поэтому следует ограничиться указанием на расхождение таких перечней в отношении каждого государства-члена. Отсутствие единого перечня является ограничением свободы передвижения трудящихся, в связи с чем считаем необходимой разработку общего унифицированного перечня, устанавливающего единое регулирование на территории ЕАЭС.

Однако при этом положения пункта 4 статьи 97 Договора о ЕАЭС устанавливают регулирование деятельности трудящегося законодательством государства трудоустройства. В контексте данного положения, как представляется, следует говорить об отсутствии интеграционного регулирования на уровне ЕАЭС, в результате которого в отношении трудящегося подлежат применению

³²¹ Юн. С. Свобода перемещения услуг в ЕАЭС к 2025 году – Аналитический материал Российского совета по международным делам, 15.06.2017. [Электронный ресурс]. – URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/svobodaperemeshcheniya-uslug-v-aeas-k-2025-godu/> (дата обращения -18.12.2022).

³²² Решение Высшего Евразийского экономического совета от 23.12.2014 № 112 «Об утверждении индивидуальных национальных перечней ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках Евразийского экономического союза для Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации» // Правовой портал ЕАЭС

неунифицированные нормы национального права. Стоит отметить, что необходимость создания унифицированного регулирования ранее обозначалась как представителями научного сообщества, так и различными профессиональными объединениями, и профсоюзами³²³. Возможность установления единого регулирования трудовых прав будет рассмотрена в настоящем параграфе далее.

Стоит рассмотреть на предмет отсутствия регулирования положения статьи 98 Договора о ЕАЭС, посвященной правам трудящегося. Указанная статья закрепляет ряд прав трудящегося и его родственников с отсылкой на национальное регулирование. Так, имущественные права трудящегося, его социальное обеспечение (социальное страхование) и членов его семьи, право на получение скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах и иной³²⁴), право на вступление в профсоюзы, право детей трудящегося на посещение дошкольных учреждений и получение образования, а также налогообложение регулируются законодательством государства трудоустройства, если иное не установлено международными договорами государств-членов или Договором о ЕАЭС.

Однако в части оказания медицинской помощи существует ряд факторов, затрудняющих процесс интеграции. Так, в Российской Федерации «для обеспечения медицинского обслуживания ... до начала трудовых отношений возможно оформить полис добровольного медицинского страхования»³²⁵ за свой счет или счет работодателя.

В то же время, в Беларуси и Армении система медицинского страхования отсутствует, а в Казахстане начнет действовать только с 2020 года. В Кыргызстане пациенты должны самостоятельно оплачивать значительное количество услуг, которые выходят за рамки обязательного медицинского страхования, которое для иностранных граждан также не является бесплатным. В то же время в России, где

³²³ Крылов К.Д., Надирова А.К. К вопросу о влиянии Евразийского экономического союза на трудовую интеграцию // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 50 - 53.

³²⁴ Более подробно данное право урегулировано в Протоколе № 4 к Договору о ЕАЭС.

³²⁵ Алиев С.Б. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе. М.: Евразийская экономическая комиссия, 2016. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/spreads.pdf> (дата обращения -18.12.2022).

ситуация с ОМС наиболее благоприятная, доступ к нему «имеют только сами трудящиеся мигранты, а члены их семей не имеют»³²⁶.

В связи с этим актуальным направлением сотрудничества и интеграции могло бы стать согласование минимальных стандартов медицинского обслуживания трудящихся мигрантов, однако при разработке проекта соответствующего соглашения непременно возникнет спор о том, входит ли регулирование данного вопроса в компетенцию ЕАЭС. Полагаем, что принятие минимальных стандартов теоретически возможно, исходя из расширительного толкования компетенции ЕАЭС как направленной на устранение препятствий в свободе передвижения трудящихся.

При этом в соответствии с абзацем третьим пункта 3 статьи 98 Договора о ЕАЭС пенсионное обеспечение трудящегося регулируется законодательством государства постоянного проживания.

Регулирование пенсионного обеспечения трудящихся в рамках ЕАЭС осуществляется «Соглашением о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза», заключенном в г. Санкт-Петербурге 20.12.2019³²⁷, которое следует считать нормативным актом ЕАЭС в целях гармонизации указанного регулирования и преодоления возможных коллизий между национальными правовыми порядками. Указанное Соглашение вступило в силу с 01.01.2021 и на данном этапе осуществляется на бумажной основе, при этом в дальнейшем планируется переход к цифровому взаимодействию³²⁸.

В частности, с целью соблюдения недискриминационного подхода закрепляется формирование пенсионных прав трудящихся и членов их семей на тех же условиях и в том же порядке, как и в государстве трудоустройства (пункты 1 и

³²⁶ Полетаев Д. Решение проблем трудовой миграции в контексте Евразийского Союза (аналитический отчет). Австрия, 2019. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.pragueprocess.eu/documents/repo/176/Analytical_report_Labour_migration_EAEU_RU.pdf (дата обращения - 18.12.2022).

³²⁷ «Соглашением о пенсионном обеспечении трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. - № 11, ст. 1716.

³²⁸ Утвержден порядок и формы взаимодействия ЕЭК и стран ЕАЭС для реализации соглашения по пенсионному обеспечению трудящихся. [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/24-12-2020-04.aspx> (дата обращения -18.12.2022).

2 статьи 3 Соглашения), право на обращение за назначением и выплаты пенсии как в орган государства трудоустройства, так и государства проживания, при этом устанавливается общая дата обращения в соответствующие органы, независимо от выбранного государства (пункт 3 статьи 3 Соглашения).

Важной гарантией является и указание на невозможность отказа в назначении пенсии и уменьшение размера выплат, по общему правилу, в связи с проживанием на территории другого государства (пункт 4 статьи 3 и пункт 2 статьи 4 Соглашения), а также на право трудящегося получать пенсию на территории как государства проживания, так и другого государства-члена, назначившего пенсию (пункт 1 статьи 4 Соглашения). Однако положения пунктов 3 и 4 статьи 4 Соглашения определяют случаи исключений, когда выплата определенной части пенсии или определенных видов пенсионного обеспечения осуществляется исключительно в случае проживания на территории соответствующего государства-члена.

Вместе с тем остается нерешенной проблема недостаточности интеграционного регулирования в части обеспечения гарантий трудящимся, потерявшим работу, или находящимся в поиске работы³²⁹. В данной части Договор о ЕАЭС устанавливает исключительно сроки пребывания на территории государства трудоустройства, в то время как очевидна необходимость установления дополнительных мер поддержки, таких как, например, содействие в поиске работы. В свою очередь, само по себе установление сроков пребывания на территории государства-члена также может быть расценено как ограничение свободы передвижения трудящихся на территории ЕАЭС, так как ограничивает право на проживание на территории государства трудоустройства³³⁰. В данном контексте необходимо отметить регулирование Европейского Союза, предусматривающего возможность продления пребывания мигранта после окончания трудовой функции.

³²⁹ Войтковская И.В. Проблемы трудового неравенства в Евразийском экономическом союзе // Российский юридический журнал. 2019. № 6. С. 127 - 139.

³³⁰ Энтин К.В., Пиркер Б. Свободное движение лиц в ЕАЭС: между *Civis Eurasiaticus* и *Homo Oeconomicus* // Международное правосудие. 2020. № 1. С. 79 - 96.

На создание единого пространства указывают положения пункта 5 статьи 4 Соглашения, согласно которым при определении положенного трудящемуся пенсионного обеспечения учитываются соответствующие выплаты, назначенные в иных государствах-членах ЕАЭС. При этом согласно пункту 1 статьи 6 Соглашения назначение и выплата пенсии трудящемуся в одном государстве-члене не влияет на право трудящегося на одновременное получение пенсии в другом государстве-члене.

О недостаточной интегративности регулирования можно говорить в связи с положениями статьи 7 Соглашения. Общий подход к регулированию отражает статья 8 Соглашения, устанавливающая исчисление размера пенсии в соответствии с законодательством государства-члена, с оговоркой о необходимости учета положений Соглашения. Так, пункт 1 статьи указывает на определение права на пенсию в соответствии с законодательством государства-члена, при этом положения пункта 3 статьи устанавливают особенности исчисления индивидуального пенсионного коэффициента в Российской Федерации. Дополнительным аргументом в пользу указанной позиции являются положения пункта 4 статьи 7 Соглашения, согласно которым стаж работы по определенной специальности, на определенной должности или в определенных условиях труда и организациях в разных государствах-членах не суммируются как специальные – стаж работы подлежит учету на общих основаниях. Полагаем, что указанное регулирование во многом связано с различиями пенсионных систем государств-членов ЕАЭС³³¹.

В научной литературе отмечается потенциальное положительное влияние указанного Соглашения на миграционные потоки на территории ЕАЭС³³². Однако имеющаяся на данный момент практика регулирования представляется недостаточной, в связи с чем, полагаем, заслуживающей более детальной проработки является идея принятия полноценного Миграционного кодекса

³³¹ Анбрехт Т.А. Пенсионные системы государств - членов Евразийского экономического союза: перспективы развития // Социальное и пенсионное право. 2017. № 1. С. 29 - 33.

³³² Егорова Е.Н. Правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе и его странах-наблюдателях (на примере Республики Узбекистан) // Миграционное право. 2022. № 3. С. 37 - 40.

ЕАЭС³³³. При этом потенциальная возможность расширения регулирования ЕАЭС в части трудового, социального и пенсионного, миграционного регулирования существует, что подтверждается позициями Суда ЕАЭС, в том числе и ссылками на практику Суда ЕС, согласно которым право Союза может распространяться на регулирование, затрудняющее реализацию права на трудовую деятельность в другом государстве-члене Союза³³⁴. Общий тезис о важности обеспечения свободы движения рабочей силы в рамках ЕАЭС встречается и в рекомендациях Коллегии ЕАЭС³³⁵.

Однако практика реализации указанных положений позволяет говорить о формировании неравного статуса граждан государств-участников в силу наличия двусторонних международных договоров. В частности, наиболее остро указанная проблема проявляется в статусе граждан Российской Федерации и Беларуси³³⁶ в связи с установлением последними национального режима на основании решения Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 №4³³⁷.

Необходимость принятия интеграционного регулирования в сфере трудового и миграционного права обосновывается и отсутствием единого терминологического аппарата (и, соответственно, статуса) в законодательстве государств-участников в отношении трудящихся-мигрантов³³⁸, а также работодателей.

Еще одним отмечаемым в литературе недостатком правового регулирования статуса трудящегося в Договоре о ЕАЭС является отсутствие указания на возможность наличия данного статуса у лица, осуществляющего трудовую

³³³ Воронина Н.А. Внешняя трудовая миграция в условиях евразийской интеграции: правовые аспекты // Труды Института государства и права РАН. 2017. № 1 (59).

³³⁴ Энтин К., Пиркер Б. Свободное движение лиц в ЕАЭС: между *Civis Eurasiaticus* и *Homo Oeco nomicus* // Международное правосудие. 2020. № 1 (33). С. 79–96.

³³⁵ Рекомендация Коллегии Евразийской экономической комиссии от 21.12.2021 № 31 «Об обеспечении в Евразийском экономическом союзе свободы движения рабочей силы в условиях пандемий» // Правовой портал ЕАЭС

³³⁶ 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.

³³⁷ Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» // «Российская газета», № 29, 14.02.1998.

³³⁸ См., например, Томашевский К.Л. Указ. соч.

деятельность без надлежащего оформления³³⁹. При этом изложенный подход получил распространение и в российской судебной практике³⁴⁰, однако не может считаться общим³⁴¹.

Таким образом, ключевой проблемой ограничения права на свободу передвижения трудящихся в ЕАЭС связано с различием национального регулирования и с отсутствием соответствующего интеграционного регулирования в рамках Союза. Полагаем, что принятие необходимого союзного регулирования позволило бы унифицировать многие из рассмотренных расхождений, что положительно способствовало бы свободе рынка трудовой миграции.

Однако необходимо рассмотреть пути формирования соответствующего интеграционного гармонизирующего регулирования. Юрико-техническая реализация гармонизации может быть осуществлена как посредством принятия отдельных актов, так и посредством принятия единого соглашения или «кодекса». Последний вариант видится более предпочтительным, с точки зрения систематизации регулирования, однако принятие комплексного соглашения создаст риск затягивания принятия интеграционного регулирования, в связи с чем более обоснованным, с практической точки зрения, видится постепенное по мере проработки принятие отдельных соглашений по рассмотренным аспектам регулирования.

Сущностным вопросом является определение исходного регулирования, которое могло бы быть положено в основу гармонизации в части регулирования рассмотренных в настоящем параграфе ограничений.

Гармонизация трудовых отношений на наднациональном уровне должна стать стимулом к более активной мобильности трудящихся государств-членов ЕАЭС.

³³⁹ Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография / И.В. Войтковская, А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова и др.; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, Е.В. Сыченко. М.: Юстицинформ, 2019. 320 с.

³⁴⁰ Постановление Московского городского суда от 4 августа 2017 г. № 4а-3629/2017// [Электронный ресурс]. – URL: <https://mos-gorsud.ru/mgs> (Дата обращения - 6.02.2024)

³⁴¹ Постановление Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края от 29 декабря 2017 г. по делу № 5-1232/17// [Электронный ресурс]. – URL: <http://p-kamchatsky.kam.sudrf.ru/> (Дата обращения - 6.02.2024)

Идея о гармонизации трудового права государств-членов ЕАЭС, которая давно выдвигается различными авторами, не получила какого-либо воплощения, несмотря на наличие большой схожести правового регулирования и общего историко-юридического наследия в указанных государствах.

В этом контексте необходимо обратить внимание на Модельный трудовой кодекс для государств-членов СНГ от 27 ноября 2020 года, который мог стать отправной точкой для сближения национальных законодательств государств-членов, в том числе и на пространстве ЕАЭС.

Как пишет профессор Томашевский «На начальном этапе в связи с отсутствием в ЕАЭС наднациональных органов парламентского типа можно принять Принципы трудового законодательства государств – членов ЕАЭС и краткосрочную (к примеру, на пять лет) Программу гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕАЭС и облечь эти два документа в форму решения ЕЭК. Конечно, к этому способу гармонизации можно будет прибегнуть при условии расширения компетенции ЕЭК и отнесения к совместному предмету ведения государств – членов и ЕАЭС наряду с вопросами трудовой миграции и такого большого блока отношений, как трудовые и связанные с ними отношения³⁴².

Следует отметить, что сфера регулирования социально-трудовых правоотношений достаточно чувствительна как в ЕС, так и в ЕАЭС, поскольку все государства в составе вышеназванных интеграционных объединений имеют разные социально-экономические возможности.

Очевидно, что процесс гармонизации трудового законодательства в рамках Европейского союза представлялся более сложным, поскольку национальное трудовое законодательство государств-членов принципиально разнилось в романо-германской и англо-саксонской правовых системах. Таким образом можно отметить, что процесс гармонизации подходов к регулированию трудовых правоотношений в ЕС нельзя назвать беспрепятственным. Именно поэтому

³⁴² К.Л.Томашевский Модельный трудовой кодекс как перспективный путь гармонизации трудового законодательства государств-членов ЕАЭС (взгляд из Беларуси и Кыргызстана) // Herald of the Euro-Asian Law Congress 2018 №1 с 66-46 [Электронный ресурс]. – URL: http://elib.mitso.by/bitstream/edoc/2482/1/%D0%A2%D0%B8%D0%A1%D0%9F_%E2%84%961%2833%29_2020-032-037.pdf (Дата обращения - 01.03.23)

трудовое право ЕС носит фрагментарный характер, чего можно было избежать в рамках ЕАЭС с учетом общего советского прошлого.

Как пишет К.Н. Гусов: «С позиций международного права международно-правовое регулирование труда заключается в том, что субъекты международного права вступают между собой в международные отношения по поводу того, как будут регулироваться отношения в сфере труда на национальном уровне»³⁴³.

В первую очередь, в конституциях каждого из государств ЕАЭС устанавливается, что они являются социальными государствами, политика которых направлена на обеспечение достойного уровня жизни и труда граждан. С этой целью принимаются законы о занятости³⁴⁴, в исполнение них – нормативно-правовые акты. Понятие «занятости» понимается во всех государствах-членах (кроме Казахстана) шире, чем понятие трудовой деятельности, и означает любую деятельность, не противоречащую закону. В большинстве случаев занятость должна приносить доход, но в определенных случаях отдельные категории граждан, например, студенты дневной формы обучения, лица, проходящие военную службу, индивидуальные предприниматели, а также временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью или прохождением обучения рассматриваются в качестве занятых.

Рабочее время является одним из центральных и наиболее гармонизированным институтом трудового права. Он регулируется на уровне трудовых кодексов всех государств-членов на уровне отдельного раздела или главы.

³⁴³ К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов.. Международное трудовое право: Учебник / К.Н. Гусов — Москва : Проспект, 2014. — 588 с.

³⁴⁴ Федеральный Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1991. - №47, ст.5613

Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 6 апреля 2016 г. № 482-V [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38847468 (дата обращения – 05.09.2021)

Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» от 3 августа 2015 г. № 214, [Электронный ресурс]. – URL: <https://cbd.minjust.gov.kg/111258?refId=1235914> (дата обращения – 05.09.2021)

Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь», от 15 июня 2006 г. № 125-3, [Электронный ресурс]. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=H10600125> (дата обращения – 05.09.2021)

Закон Республики Армения «О занятости» от 28 декабря 2013 г. № ЗР-152, [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=83717> (дата обращения – 05.09.2021)

С точки зрения сравнения, наименее удачным является определение «рабочего времени» как времени, в течение которого работник должен находиться на рабочем месте, которой используется в Беларуси³⁴⁵, поскольку оно не отвечает современным представлениям о необходимости расширения возможностей для гибкого и дистанционного труда. В законодательстве других стран – это время, в течение которого работник выполняет свою работу или трудовые обязанности (Россия, Армения, Казахстан).

Занятость в режиме полного рабочего дня на основании бессрочного трудового договора получила отражение в законодательстве всех государств-членов в качестве стандартного режима занятости. Тем не менее, признаются и другие формы занятости, такие как неполная (частичная) занятость, временная, сезонная, а также гибкая занятость. Стандартом нормального (полного по терминологии ТК Беларуси) рабочего времени является 40 часов.

Возможность перевода работника на неполный рабочий день возможна во всех государствах со ссылкой на изменение организационных или технологических условий (Россия), в Кыргызстане – сокращение объемов работ, а в Казахстане и Армении – все вышеуказанные причины. Кроме того, для отдельных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов) в обязательном порядке, а также для иных категорий – беременных женщин, лиц, осуществляющих уход за малолетними детьми или болящим членом семьи, может быть установлен неполный рабочий день по просьбе указанных работников. Все государства-члены предусматривают возможность установления ненормированного рабочего дня. Кроме того, предполагается необходимость «сокращения категорий работников с ненормированным рабочим днем»³⁴⁶, а также учет рабочего времени, в отношении которых осуществляется суммирование. Можно отметить, что аргумент, который указывает автор в отношении того, что ненормированный рабочий процесс вносит в трудовые отношения элемент «хаотичности», является несостоятельным,

³⁴⁵ Часть 1 статьи 110 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3// Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – URL: <http://трудоустрой-кодкс.бел/> (дата обращения – 09.09.2021)

³⁴⁶ Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина Евразийское трудовое право: Учебник / под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. С. 400.

поскольку современный труд, который является более комплексным и сам по себе «ненормированным» должен предполагать возможность особых условий труда для работников, осуществляющих деятельность в рамках сложных и комплексных проектов.

Гибкая занятость предполагает усиление начал самоорганизации работников и трудовых коллективов. Она предусмотрена по соглашению сторон или устанавливается нанимателем во всех государствах-членах ЕАЭС (за исключением Армении). Наиболее строгое регулирование данного правового института существует в Беларуси. Так, данная форма занятости устанавливается и отменяется нанимателем, при нарушении гибкого режима труда предусмотрены значительные дисциплинарные взыскания³⁴⁷. Надомная работа также получила развитие в законодательстве всех государств-членов ЕАЭС, устанавливаются категории работников, имеющие преимущественное право на надомную работу. Тем не менее, дистанционный труд, который схож с надомным, получил распространение только в России³⁴⁸ и Казахстане³⁴⁹. Поскольку гибкий и дистанционный труд являются современными направлениями развития занятости, предполагается возможность установления единых стандартов в рамках ЕАЭС.

Наиболее распространенным отклонением от стандартных условий труда является заключение срочного трудового договора. В целом, данный институт урегулирован в трудовом законодательстве государств-членов в общих деталях, за исключением Республики Беларусь, где ему посвящена отдельная глава³⁵⁰. В отличие от государств-членов ЕС, где срочный трудовой договор, может продлеваться не больше определенного количества раз, во всех государствах-членах ЕАЭС ограничивается возможность его заключения со ссылкой на определенный перечень обстоятельств. Данное единство предполагает

³⁴⁷ Статья 130 Трудового кодекса Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296> (дата обращения – 10.08.2022)

³⁴⁸ Глава 49.1 Трудовой кодекс Российской Федерации (с изменениями на 24 апреля 2020 года) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002.- №1 (часть I)

³⁴⁹ Статья 138 Трудового кодекса Республики Казахстан (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.05.2020 г.). [Электронный ресурс] – URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (дата обращения – 23.07.2022)

³⁵⁰ Трудовой кодекс Республики Беларусь. [Электронный ресурс] – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296> (дата обращения – 25.11.2022)

возможность гармонизации практики заключения срочных трудовых договоров на всем пространстве ЕАЭС.

Следует отметить, что согласно п.56.1 Трудового кодекса Российской Федерации «Заемный труд запрещен»³⁵¹. Однако Глава 53.1 устанавливает особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников.

Данная форма занятости также распространена в современных условиях, данные отношения должны регулироваться единообразно и обеспечивать недискриминацию в отношении указанных работников по сравнению с основным персоналом нанимателя. В Казахстане данная форма занятости получила название прикомандирования. Под «прикомандированием» понимается «выполнение работником (прикомандированным) работы по определенной специальности, квалификации или должности (трудовой функции), обусловленной трудовым договором, либо по другой должности, специальности, квалификации у другого ограниченный, предусмотренных законодательством Казахстана»³⁵². Тем не менее, прикомандирование имеет свою специфику, которая не позволяет полностью отождествлять его с институтом предоставления персонала, что также является перспективным направлением правовой гармонизации.

Работа в ночное время регулируется достаточно единообразно во всех государствах-членах ЕАЭС, что позволяет вынести указанное правовое регулирование на уровень Союза. Так, ночным временем считается рабочее время с 22 до 6 часов утра, которое должно быть сокращено на один час в законодательстве всех стран, кроме Казахстана. Во всех государствах устанавливаются категории работников, которым ночной труд запрещен. Аналогичным образом, все трудовые кодексы содержат схожие положения в отношении сверхурочной работы, которая во всех государствах возможна только с

³⁵¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002.- №1 (часть I)

³⁵² Статья 41 Трудового кодекса Республики Казахстан. [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832 (дата обращения – 15.10.2021)

согласия работника за исключением чрезвычайных ситуаций в государстве или на производстве, оказания экстренной помощи и т.д. Подобно ночному труду, устанавливаются категории работников, которые не допускаются до осуществления сверхурочной работы или допускаются при получении письменного согласия.

Текущим направлением развития занятости является создание нестандартных форм труда, параметры которых также должны быть определены в законе. Безусловно, в авангарде указанных нововведений идут более экономически и технологически развитые государства-члены ЕАЭС. По причине того, что большинство из них до настоящего момента не урегулированы, они могут получить воплощение в праве ЕАЭС, что поможет создать единую среду для новых форм занятости, которые имеют значительный трансграничный аспект.

Время отдыха получает закрепление во всех Конституциях государств-членов, а также на уровне трудовых кодексов – в виде раздела или отдельной главы и включает в себя:

- 1) перерыв для отдыха и питания от 20-30 минут до часа или двух в зависимости от государства,
- 2) дополнительный перерыв на отдых для отдельных категорий работников или условий труда;
- 3) ежедневный (междусменный) отдых, который по общему правилу составляет 11 часов, за исключением законодательства Казахстана (12 часов);
- 4) выходные дни, которые составляют не менее 42 часов, за исключением законодательства Армении (35 часов);
- 5) ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 дней в России, Армении и Кыргызстане, 24 – в Беларуси и Казахстане.

Термин «охрана труда» включает в себя положения об охране безопасности и здоровья труда, однако последний термин получил непосредственное отражение только в законодательстве Армении. М.В. Лушникова прямо указывает, что в

основу правового регулирования охраны труда применяются положения, разработанные не только под эгидой МОТ, но в Европейском союзе³⁵³.

Охрана труда получает выражение в комплексе мероприятий различного характера – санитарно-гигиенических, организационно-технологических и других. При этом одной из отличительных особенностей правового регулирования охраны труда в ЕАЭС является значительное число нормативно-правовых актов различных уровней (в России – более 2000), которые не только изменяются с высокой скоростью, но и не становятся объектом правовой консолидации и кодификации. Несмотря на то, что данный институт трудового права является наиболее очевидным предметом гармонизации на уровне Союза (как это осуществлено в ЕС), указанное дисперсное регулирование ставит под сомнение возможность принятия международных договоров и актов ЕАЭС в указанной области.

Отдельно трудовым законодательством государств-членов регулируются положение о заработной плате работников. Предполагаем, что данная сфера в силу существенной разницы в социально-экономических условиях государств на пространстве ЕАЭС не может являться объектом правовой гармонизации и быть передана на уровень Союза. Аналогичное заключение можно сделать в отношении положений о материальной и дисциплинарной ответственности работников, которая напрямую зависит от способности и возможности работников нести финансовые потери, связанные с осуществляемой ими трудовой деятельностью.

Институт социального партнерства существует во всех государствах-членах Евразийского экономического союза. Для формулирования общих стандартов в области коллективных прав необходимо как в первые десятилетия функционирования Европейского союза, идти по пути постепенной гармонизации, что также можно обосновать сильно различающимся уровнем производства товаров и услуг, социально-экономического развития и покупательной способности населения.

Кроме того, в пример приводится сравнение нефтяных компаний, ряд

³⁵³ Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина Евразийское трудовое право : Учебник / под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. С. 456.

которых является лидерами индустрии и «может позволить себе несравненно больший объем гарантий в области оплаты труда и социальных выплат, нежели владельцы... небольших перерабатывающих предприятий»³⁵⁴. По указанной причине, было бы целесообразно также следовать по пути минимальной гармонизации с целью учета всех особенностей государств-членов и тех последствий, которые может иметь изменение норм коллективного трудового права в рамках деятельности различных предприятий.

Национальное законодательство государств-членов основано на разных моделях социального партнерства. В России, Беларуси и Казахстане в качестве модели принят трипатризм³⁵⁵, а предмет социального партнерства включает в себя коллективные договоры и коллективные переговоры. Наиболее узкое содержание социального партнерства присутствует в трудовом праве Кыргызстана, где под ним понимаются исключительно двусторонние отношения между работодателем и профессиональными союзами работников, в то время как бипатризм в Армении сведен до коллективных трудовых отношений. При этом в двух последних государствах вопросы коллективных договоров и коллективных переговоров не включены предмет социального партнерства.

Таким образом, с целью гармонизации трудового права на уровне ЕАЭС необходимо принятие актов, которые учитывают вышеуказанные особенности. В частности, регулирование отношений между работодателями и профсоюзами, минимальные стандарты отношений работников и работодателей, регулирование коллективных договоров и коллективных переговоров, участия работников в управлении предприятием должно осуществляться отдельно. Подобно практике, принятой в Европейском союзе, возможно установление практики участия представителей работников и работодателей в принятии актов на уровне Союза.

М.В. Лушникова, которая предполагает создание единого Трудового Кодекса

³⁵⁴ Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина Евразийское трудовое право: Учебник / под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. С. 257.

³⁵⁵ Несмотря на то, что трипатризм принят в качестве официальной модели только в указанных странах, на общегосударственном, отраслевом и региональном (местном) уровне все государства-члены ЕАЭС имеют трехсторонние органы по социальному партнерству, которые включают в себя представителей работников, работодателей и государства.

ЕАЭС указывает на необходимость унификации содержания понятия социальное партнерство, рассматривая его, аналогично понимая «социального диалога» Международной организацией труда³⁵⁶. Так, согласно Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в котором подчеркивается, что для МОТ термин «социальный диалог» охватывает «все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики»³⁵⁷.

На уровне национальных конституций получили отражение следующие коллективные права:

- 1) общее положение о защите экономических и социальных интересов;
- 2) право на создание объединений трудящихся (в том числе профессиональных союзов) и вступление в них;
- 3) заключение коллективных договоров;
- 4) право на участие в управлении предприятиями;
- 5) право на индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- 6) право на забастовку.

Помимо положений трудовых кодексов, всеми государствами-членами были приняты законы о профессиональных союзах.

Россия, которая является единственным федеративным государством среди членов ЕАЭС, также располагает отдельными законами, регулирующими трудовые права на уровне субъектов федерации.

Как и в Европейском союзе право на забастовку должно регулироваться исключительно на уровне государств-членов, поскольку он существенным образом затрагивает вопросы общественной безопасности и общественного порядка.

В отношении основных принципов реализации коллективных прав, можно отметить, что во всех государствах-членах так или иначе получил текстуальное

³⁵⁶ Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина Евразийское трудовое право: Учебник / под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. С. 260.

³⁵⁷ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации от 18 июня 1998 года. // [Электронный ресурс]. – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml (Дата обращения - 07.05.20)

воплощение принцип *in favorem* (принцип наибольшего благоприятствования интересам работников), в соответствии с которым коллективный договор и локальные нормативно-правовые акты не могут ухудшать положение сотрудников по сравнению с нормами трудового законодательства. Кроме того, признанными всеми государствами принципами являются принципы равноправия сторон, законности, полномочности представителей сторон, добровольность принятия обязательств и обязательность их выполнения. Также предполагается необходимость принятия принципа социальной справедливости, который получает воплощение в актах МОТ. Тем не менее, что предложенный автором принцип социальной автономии, то есть установление социального диалога на основании жесткой модели бипатризма не соответствует правовым реалиям современного общества государств-членов, где роль профсоюзов в трудовых отношениях может быть существенно ослаблена. Так, Договором о ЕАЭС впервые в истории интеграции на постсоветском пространстве были предусмотрены профсоюзные права. Тем не менее, по мнению Д. Полетаева, «в ЕАЭС отсутствуют системные объединения профсоюзов, а сами профсоюзы слабо способствуют защите трудовых прав, как местных, так и иностранных работников»³⁵⁸. По этой причине публично-правовая роль государства в обеспечении социальной справедливости является значительной.

Во всех государствах ЕАЭС нашли свое отражение такие формы социального диалога как коллективные договоры и коллективные переговоры. В отличие ЕС, в котором информирование в качестве одной из основных форм социального диалога признано только в Армении и России³⁵⁹, а участие работников и их представителей в управлении организацией – только в России. Кроме того, в России участие представителей работников и работодателей в деятельности социальных фондов (социального и медицинского страхования, пенсионного фонда) признается в

³⁵⁸ Полетаев Д. Решение проблем трудовой миграции в контексте Евразийского Союза (аналитический отчет), с. 9. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.pragueprocess.eu/ru/news-events/news/327-novy-analiticheskiy-otchet-reshenie-problem-trudovoj-migratsii-v-kontekste-evrazijskogo-soyuza> (дата обращения - 16.05.2023)

³⁵⁹ В России информирование не рассматривается в качестве одной из отдельных форм социального партнерства, а скорее в качестве одного из прав работников на информацию, которое реализуется либо непосредственно, либо через первичную профсоюзную организацию. Тем не менее, данный институт не получил такого широко правового регулирования и системы гарантий, которые можно наблюдать в праве ЕС.

качестве формы социального партнерства, которая осуществляется на основании Федерального закона «Об основах обязательного социального страхования»³⁶⁰.

Во всех государствах-членах ЕАЭС (в отличие от ЕС, где трудовые коллективы и профсоюзы имеют равные возможности представлять работников) профсоюзы имеют приоритетное право представлять интересы трудящихся – лишь в отсутствие профессионального союза возможно представительство работников другими лицами. Несмотря на указанную особенность, данная приоритетная форма представительства соответствует стандартам Международной организации труда.

В отличие от Европейского союза, среди форм участия работников в управлении организациями на пространстве ЕАЭС используются не все – повсеместно признаны только консультации. Так, нигде не реализована возможность участия в органах управления юридического лица, а создание специальных органов коллективом работников (которые не являются членами профсоюза) реализуется только в Казахстане. С 2013 году создание производственных советов стало возможным и в Российской Федерации, однако на практике они мало распространены, а их создание не сообщает работникам каких-либо дополнительных прав. Кроме того, образование производственного совета является правом, а не обязанностью работодателя, которая существует в праве ЕС. Объяснением этому может служить существование в Трудовом кодексе России понятия «представительного профсоюза», который, в силу объединения всех или абсолютного большинства работников, наделяется особым правовым статусом.

Кроме того, теоретически возможно имущественное участие работников в управлении предприятием в формах участия в прибыли предприятия, участия в собственности (владение акциями или долями), а также приватизация. Однако, имущественные стимулы в виде «бонусов» распространены только в ведущих и инновационных компаниях (например, в компании «Яндекс»³⁶¹). Многие авторы считают только организационные формы действительным участием, а

³⁶⁰ Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 № 165-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1999. - № 29, ст.3686.

³⁶¹ Зачем «Яндекс» поощряет сотрудников ценными бумагами? (ИА Рамблер, 13.06.2019). [Электронный ресурс].- URL:https://news.rambler.ru/other/42335639/?utm_content=news_media&utm_medium=read_more&utm_source=copylink (Дата обращения - 03.04.22)

имущественное участие представляет собой форму управления собственностью³⁶².

В государствах-членах ЕАЭС широкое распространение получило проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Инициатива по заключению коллективного договора может исходить от обеих сторон социального диалога. В законодательстве Беларуси указывается, что «коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и работающими у него работниками»³⁶³. В других государствах указывается на то, что коллективный договор заключается работниками «в лице их представителей» (Россия, Кыргызстан и Казахстан). В Армении коллективный договор заключается с профессиональным союзом. Кроме того, со стороны работодателя в Российской Федерации прямо предусмотрено не только юридическое лицо, но и предприниматель.

Различна и природа коллективного договора согласно трудовому законодательству государств-членов. Так, в Армении подчеркивается его договорная природа («письменное добровольное соглашение»), в Кыргызстане – это локальный нормативный акт, а в Казахстане и России – правовой акт. Предметом коллективного договора могут выступать как собственно трудовые отношения в узком смысле слова (Армения), так и трудовые отношения в широком смысле, которые могут включать в себя вопросы социального обеспечения – Казахстан и Россия.

Кроме того, в России и Казахстане может быть заключен только один коллективный договор в рамках одной организации, а также ее филиалах и представительствах. Данная модель может рассматриваться в качестве приоритетной, поскольку подразделения юридического лица связаны волей самого юридического лица. Кроме того, это, подобно подходу, принятому в ЕС, способно обеспечить больший уровень равенства между работниками одной организации, вне зависимости от ее территориального расположения. С этой же целью можно

³⁶² Хохлов Е.Б. Правовой регулирование труда в современных условиях. Проблемы теории и практики: дис. ... доктор юрид. наук: 12.00.03/ Хохлов Евгений Борисович.- СПб., 1992.- С. 17.

³⁶³Статья 361 Трудовой кодекс Республики Беларусь. [Электронный ресурс] – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296> (дата обращения – 25.11.2022)

закрепить положение о распространении коллективного договора на всех работников автоматически, как это принято в Беларуси и Казахстане. Иная ситуация, при которой возможны лучшие условия для работников, присоединившихся к коллективному договору (а иное не разрешено согласно нормам права), создает ситуация прямой дискриминации работников одного предприятия.

В отношении содержания коллективного договора, в Казахстане и Кыргызстане перечень вопросов, которые могут регулироваться коллективным договором является закрытым, в России, Армении и Беларуси, подобно подходу, принятому в Европейском союзе, возможно, регулировать в коллективном договоре иные вопросы, помимо прямо предусмотренных в законе. Следует отметить, что наилучшим вариантом является открытый перечень положений, которые могут быть предусмотрены в коллективном договоре, в случае не противоречия их закону и назначению коллективного договора, поскольку это позволяет наиболее полным образом учесть интересы коллектива конкретного предприятия, наиболее полно учесть характер и специфику труда.

Уже принятые инициативы, возможно, облечь в нормативную форму посредством принятия международного договора, требующего ратификации или акта Союза, имеющего прямое действие – Решения Совета или Коллегии ЕЭК. Учитывая опыт ЕС, оптимальным вариантом являются формы, которые требуют принятия внутреннего законодательства государства-члена, поскольку то позволит адаптировать минимальные стандарты, разработанные на уровне Союза к значительно разным условиям труда, существующим в государствах-членах.

В качестве подходящей формы для реализации соответствующей инициативы может стать принятие Протокола к Договору о ЕАЭС, авторский проект которого разработан и представлен в Приложении № 1.

Необходимость разработки и принятия Протокола к Договору о ЕАЭС, устанавливающего положения об основных правах и гарантиях трудящихся граждан государств-членов ЕАЭС, а также способствующего повышению эффективности процесса гармонизации трудового законодательства государств-

членов ЕАЭС, обусловлена рядом важных факторов.

Прежде всего, Протокол позволит создать единый правовой механизм регулирования трудовых отношений в рамках ЕАЭС, что обеспечит более высокий уровень защиты прав трудящихся и снизит риски возникновения правовых коллизий между национальными законодательствами государств-членов. Существующие нормы Договора о ЕАЭС не в полной мере охватывают все аспекты трудовых отношений и социального обеспечения трудящихся государств-членов ЕАЭС, и Протокол позволит детализировать и конкретизировать их права и гарантии, устранив существующие пробелы в регулировании.

Кроме того, Протокол станет основой для сближения национальных трудовых законодательств государств-членов ЕАЭС, что упростит реализацию свободы передвижения трудящихся государств-членов и обеспечит равные условия для трудящихся на всем пространстве Союза. Единый подход к регулированию трудовых отношений будет способствовать углублению экономической интеграции в рамках ЕАЭС, облегчая свободное перемещение рабочей силы и создавая более привлекательные условия для трудовой деятельности в странах Союза.

С социальной точки зрения, Протокол позволит установить единые минимальные стандарты социальной защиты, включая вопросы медицинского страхования, пенсионного обеспечения и социальных гарантий. Единые правила, установленные Протоколом, также могут способствовать упрощению административных процедур. Гармонизированное закрепление прав и гарантий в Протоколе повысит уровень правовой определенности как для работников, так и для работодателей, что снизит риски трудовых споров и конфликтов. Кроме того, Протокол позволит учесть современные тенденции в сфере труда, такие как дистанционная работа, цифровизация трудовых отношений и новые формы занятости, которые могут быть недостаточно урегулированы в существующих нормах Договора о ЕАЭС.

Отдельно также следует отметить, что на процессы гармонизации правового регулирования в рамках ЕАЭС может также оказать влияние изменения в

национальной миграционной политике государств-членов ЕАЭС. Так, в последние годы в России наблюдается ужесточение миграционной политики, что подтверждается рядом разрабатываемых и принимаемых законодательных инициатив, что обусловлено соображениями национальной безопасности. Например, с октября 2023 года на рассмотрении в Госдуме находится внесенный справедливороссами законопроект³⁶⁴, предлагающий «ограничить допустимую долю иностранных работников 5% от общей численности занятых по каждому виду экономической деятельности», а на работу мигрантов в наиболее чувствительных социальных сферах (образование, торговля лекарствами, такси, оказание медицинских услуг) установить полный запрет.

С предложением регулировать сферу занятости трудовых рабочих выступила группа депутатов во главе с лидером партии «Справедливая Россия – За правду» Сергеем Мироновым. По его словам, в последнее время в России растет негативное отношение к увеличению численности неквалифицированных иностранных работников в стране. Поэтому принятие закона «позволит прекратить прирост мигрантов в указанных отраслях экономики, предоставив дополнительные рабочие места гражданам РФ»³⁶⁵. Кроме того, в законе предлагают отслеживать, сколько иностранных сотрудников заняты в той или иной сфере и не допускать, чтобы их число превышало 5%.

В то же время, на инициативу депутатов отрицательно отреагировал Президент Федерации миграции Вадим Коженев. По его мнению, такой законопроект «не пройдет», потому что не соответствует правовым основам государства³⁶⁶.

Одной из последних на текущий момент инициатив является предложение запретить трудовым мигрантам привозить свои семьи в Российскую Федерацию на время их трудовой деятельности. Данная инициатива уже получила поддержку

³⁶⁴ Законопроект № 453077-8 «О внесении изменения в статью 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности»
³⁶⁵ СРЗП предлагает запретить приём мигрантов на работу в такси и строительные компании // URL: <https://spravedlivo.ru/13590010> (дата обращения: 30.09.2024).

³⁶⁶ В Федерации мигрантов оценили идею запретить приезжим работать в такси, школах и больницах // URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/10/06/21444109.shtml>

большинства депутатов, что указывает на высокую вероятность ее принятия.

Также 1 октября 2024 года депутаты Государственной Думы приняли во втором чтении поправки к проекту федерального закона, регулирующего правовое положение иностранных лиц, согласно которым предложено выдавать разрешение на временное проживание на территории России в упрощенном порядке только спустя три года брака с гражданкой или гражданином Российской Федерации. По словам Председателя Государственной Думы Вячеслава Володина: «По данным МВД, с 2021 года по настоящее время было заключено более 4300 фиктивных браков с целью получения миграционного статуса»³⁶⁷. Данная поправка позволит исключить случаи фиктивного усыновления детей мигрантами.

С 1 октября 2024 года Госдума приступила к рассмотрению ряда законопроектов, которые предполагают:

- признание отягчающим обстоятельством совершение преступления лицом, которое пребывает на территории России нелегально;
- признание организации незаконной миграции особо тяжким преступлением;
- введение мер повышенной ответственности за преступления, которые связаны с поддельными документами, фиктивной регистрацией и постановкой на учет иностранных граждан;
- введение внесудебной блокировки интернет-ресурсов, на которых публикуются предложения о предоставлении мигрантам незаконных услуг и поддельных документов;
- полный запрет на прием экзаменов у мигрантов для «посреднических организаций».

Примечательно отметить, что ввиду растущей тенденции ужесточения миграционной политики, она потенциально может коснуться и граждан-государств-членов ЕАЭС. Представляется, что в случае принятия подобных инициатив может потребоваться также разработка изъятий, касающихся трудящихся из ЕАЭС.

³⁶⁷ Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://duma.gov.ru/news/60097/> (Дата обращения – 02.10.2024)

Оценивая эти инициативы в целом, можно прогнозировать ряд последствий для ЕАЭС. Вероятно усложнение процессов трудовой миграции в государствах-членах ЕАЭС, что, вероятно приведет к снижению мобильности рабочей силы из третьих стран. В подобных условиях, вероятно, может потребоваться, переосмысление правового регулирования в области трудовой миграции в рамках ЕАЭС для обеспечения гармонизированного регулирования.

В контексте ужесточения миграционной политики России примечательна практика регионов. Уже на региональном уровне областные правительства, не дожидаясь федерального стали вводить ограничения в отношении трудовых мигрантов. В частности, «с 1 января начнет действовать запрет на привлечение иностранной рабочей силы по патентам в сферах торговли алкоголем и табаком, уличного питания в нестационарных торговых объектах, социальных услуг, а также спорте, культуре, досуге, здравоохранении и образовании»-, сообщает пресс-служба губернатора и правительства Московской области³⁶⁸.

Соответствующий Указ был принят Губернатором города Севастополь 8 августа 2024 №98-УГ от установления на 2024 год запрета на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории города Севастополя, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов. Перечень по отдельным видам экономической деятельности, по которым устанавливается запрет затрагивает достаточно большой спектр видов экономической деятельности³⁶⁹.

Согласно Указу Губернатора Красноярского края с 1 марта 2025 года вступает в силу запрет на привлечение хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Красноярского края, иностранных граждан, которые осуществляют трудовую деятельность на основании патентов, по отдельным видам экономической деятельности, в частности в сфере торговли

³⁶⁸ Официальный сайт Правительства Московской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://mosreg.ru/sobytiya/novosti/news-submoscow/v-podmoskove-s-2025-goda-vvodyat-ogranicheniya-na-rabotu-migrantov/> (Дата обращения – 02.10.2024)

³⁶⁹ Официальный сайт Правительства Севастополя [Электронный ресурс]. – URL: https://sev.gov.ru/files/iblock/fa1/biliyctr5upkd4bjr2zfufvv53109rdk/98_UG.pdf (Дата обращения – 02.10.2024)

алкогольными напитками, табачными изделиями, деятельности легкового такси³⁷⁰.

Аналогичные решения об ограничениях на работу иностранцев действуют также в Новосибирской, Самарской, Тульской, Магаданской, Челябинской, Калужской, Тюменской, Амурской областях, а также в Крыму, Приамурье и других регионах России.

Тем не менее, текущие законопроекты не распространяются на граждан государств-членов ЕАЭС. Поскольку вводятся ограничения распространяются на мигрантов, работающих по патентам, то это не нарушает положения Договора о ЕАЭС, но в то же время необходимо учитывать, что если будут приниматься соответствующие акты, то их положения необходимо согласовывать с международными нормами во избежание противоречий.

По словам Заместителя Председателя Правительства Московской области Натальи Масленкиной, после введения ограничений освободится около 5,6 тыс. рабочих мест, которые планируют восполнять «за счет наших соотечественников, а также граждан из ЕАЭС»³⁷¹.

Примечательно отметить, что резкое снижение числа трудовых мигрантов, очевидно приведет к нехватке профессиональных кадров в ряде ключевых отраслей, таких как строительство, образование, здравоохранение, информационные технологии и другие. С кризисом профессиональных кадров столкнутся особенно регионы, где будет наблюдаться дефицит работников в различных отраслях экономики. Этот фактор вызывает необходимость пополнения кадрового состава из других источников, в частности из граждан государств-членов ЕАЭС. В этой связи возрастает необходимость грамотного регулирования миграционных процессов в Союзе, гармонизации законодательства государств-членов ЕАЭС в сфере трудовой миграции, создания благоприятных правовых и организационных условий для привлечения трудящихся из государств-членов ЕАЭС.

³⁷⁰ Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края [Электронный ресурс]. – URL: <http://zakon.krskstate.ru/0/doc/106250>(Дата обращения – 02.10.2024)

³⁷¹ Официальный сайт Правительства Московской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://mosreg.ru/sobytiya/novosti/news-submoscow/v-podmoskove-s-2025-goda-vvodyat-ogranicheniya-na-rabotu-migrantov> (Дата обращения – 02.10.2024)

Подводя итоги, следует отметить, что в настоящее время наблюдается недостаточность уровня эффективности деятельности по гармонизации законодательства государств-членов ЕАЭС в области трудовой миграции, что создает препятствия для развития интеграционных процессов и эффективного функционирования рынка труда на пространстве ЕАЭС.

Несогласованность законодательных актов государств-членов ЕАЭС в области функционирования единого рынка труда приводит к возникновению различных барьеров и проблем, таких как дискриминация прав трудящихся государств-членов ЕАЭС, неравное правовое положение трудящихся государств-членов на рынке труда, сложности при трудоустройстве, при передвижении трудящихся государств-членов по территории Союза.

Для устранения подобных проблем и содействия развитию общего рынка труда Союза необходимо проведение комплекса мер по гармонизации законодательства, включая согласование подходов к регулированию трудовых отношений.

Часть регулирования ЕАЭС, связанная с созданием единого рынка труда, может стать результатом адаптации положений Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств³⁷². Положения Хартии содержат, во многом, общее регулирование прав трудящихся, не имеющее отношение к формированию общего рынка труда, однако представляется возможной адаптация регулирования, посвященного непосредственно вопросам трудовой миграции. Так, например, абзац второй статьи 2 Хартии предусматривает применение государствами единого Классификатора профессий и должностей для стран СНГ. Принципиально важным является общая линия регулирования, установленная статьей 4 Хартии, согласно которой должно гарантироваться максимальное равноправие мигрантов в социально-трудовой сфере с гражданами государств, принимающих мигрантов.

³⁷²Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств Содружества Независимых Государств от 29.10.1994// Интернет Портал СНГ

Необходимо обратить внимание и на положения Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятой 14.11.2008 государствами-участниками СНГ (на данный момент не действует в отношении Российской Федерации³⁷³). В частности, положения указанной Конвенции закрепляют более широкий подход при определении лиц, соответствующих статусу трудящегося-мигранта и работодателя, делая в отношении последнего отсылку на национальное регулирование. Полагаем, что подобный расширительный подход может быть использован и при дальнейшем развитии регулирования в рамках ЕАЭС.

Однако в литературе отмечается, что положения указанной Конвенции не в полной мере реализованы в законодательстве Российской Федерации, что проявляется и в отсутствии ряда установленных Конвенцией социальных гарантий³⁷⁴. Само по себе неучастие определенных государств в международных соглашениях обосновывается противоречием их интересам устанавливаемого таким соглашением регулирования, при этом подобную практику можно признать нормальной и распространенной³⁷⁵. Однако указанное не означает невозможности адаптации регулирования в рамках СНГ к реалиям и задачам ЕАЭС, что подчеркивается и отмечаемым в литературе отнесением разрешения вопроса о трудовой миграции к компетенции региональных интеграционных образований³⁷⁶.

Помимо указанной Хартии, участниками которой являются все государства-члены ЕАЭС, и иных актов в рамках СНГ основой для создания интеграционного регулирования может также послужить советское трудовое законодательство, на основании которого формировалось современное трудовое право государств-членов, что обуславливает исторически общие корни и, соответственно, принципиальную сопоставимость регулирования.

³⁷³ Распоряжением Правительства РФ от 19.10.2021 № 2930-р принято предложение Минтруда России не стать участником указанной Конвенции // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2021. - №43, ст. 7318

³⁷⁴ И.В. Войтковская, А.В. Гребенщиков, Е.Н. Доброхотова и др. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография /.; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, Е.В. Сыченко. М.: Юстицинформ, 2019. 320 с.

³⁷⁵ Волох В.А. Трудовая миграция: политико-правовые и социально-экономические аспекты привлечения и использования иностранной рабочей силы. М., 2010. С. 29.

³⁷⁶ Киселева Е.В. Выделение современного периода международно-правового регулирования миграции // Миграционное право. 2016. № 3. С. 22 - 25.

Отдельного внимания заслуживает вопрос ограничений, которые вводились на территории ЕАЭС в отношении трудовой миграции в период пандемии COVID-19.

Положения Договора о ЕАЭС допускают возможность установления ограничений свободы передвижения трудящихся, если это необходимо для целей обеспечения общественной безопасности. Так, в 2020 году ввиду распространения коронавирусной инфекции был введен соответствующий ряд ограничений. Например, на национальном уровне, в большинстве государств был введен режим ограничения передвижения, например, на территории Российской Федерации и Киргизии был введен режим самоизоляции, а на территории Казахстана и Армении – режим чрезвычайного положения, данные режимы ограничили и свободы трудовой миграции между данными государствами, что отрицательным образом отразилось на рынке труда в рамках ЕАЭС.

Однако стоит отметить, что на уровне Союза не было принято единых мер, направленных на защиту прав трудовых мигрантов, которые были нарушены вследствие ограничения свободы передвижения трудящихся из-за ковидных мер.

Более подробно правовые средства преодоления данных препятствий будут рассмотрены нами в следующем параграфе.

Таким образом, необходимость создания единого подхода в части обеспечения минимального набора прав трудящихся в части пенсионного обеспечения, медицинского страхования, в части формирования единой системы взаимного признания образования и иных рассмотренных в данном параграфе ограничений необходима. Ключевым вопросом следует признать возможность установления минимальных гарантий прав в рамках ЕАЭС, так как потенциально такое регулирование устанавливает непосредственно набор прав трудящегося. Однако опыт интеграционных образований показывает, что без создания подобного регулирования создание полноценного единого рынка труда представляется затруднительным.

Возможность расширения сферы интеграционного регулирования в рамках ЕАЭС объясняется задачей создания указанного выше единого пространства. При

этом, полагаем, наличие общего исторического прошлого в виде трудового законодательства СССР и общих международных стандартов, принятых в рамках СНГ, может способствовать выработке приемлемого для всех государств-членов ЕАЭС компромиссного регулирования.

Помимо рассмотренных нами ограничений в области свободы передвижения трудящихся в ЕАЭС сдерживающим фактором также являются существующие изъятия из данной свободы. В первую очередь необходимо правильно разграничивать термины «ограничение» и «изъятие». Так, в соответствии с Решением Коллегии ЕЭК от 02.02.2021 № 10 под изъятиями понимаются предусмотренные правом Союза исключения (отступления) в части неприменения государством-членом общих правил функционирования внутреннего рынка Союза³⁷⁷.

Так, пункт 3 статьи 97 Договора о ЕАЭС два изъятия, которые связаны с образовательной политикой ЕАЭС в отношении квалифицированных работников-мигрантов:

- трудящийся-мигрант для занятия педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в другом государстве-члене должен проходить установленную законодательством государства трудоустройства процедуру признания документов об образовании;
- документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные уполномоченными органами государств-членов, признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства³⁷⁸.

Безусловно, виды трудовой деятельности, которые подпадают под названные изъятия, носят специфический характер и, как правило, отражают национальные особенности принимающего государства. Например, трудоустройство по юридической специальности предполагает наличие специальных знаний об устройстве национальной правовой системы государства, получаемых в процессе

³⁷⁷ Решение Коллегии ЕЭК от 02.02.2021 № 10 Об утверждении Методологии разделения препятствий на внутреннем рынке Евразийского экономического союза на барьеры, изъятия и ограничения и признания барьеров устраненными // Правовой портал ЕАЭС

³⁷⁸ Договор о Евразийском экономическом союзе в ред. от 29.05.2014 (ред. от 24.03.2022) // Правовой портал ЕАЭС

получения юридического образования. Иными словами, представляется, что подобные изъятия носят объективный характер, вместе с тем, существует позиция, что данная норма «не позволяет в полной мере использовать имеющийся у специалистов-граждан стран Союза потенциал, снижает привлекательность этих профессий для них на едином рынке труда»³⁷⁹.

Возможным решением для устранения данных изъятий видится введение специальных периодов контролируемой практики для получения специальных знаний, которые необходимы ввиду соответствующих национальных особенностей определенной отрасли труда с последующим профессиональным тестированием иностранных специалистов.

В отношении признания научных степеней и званий на сегодняшний день функционируют двусторонние соглашения между странами-членами ЕАЭС о взаимном признании научных степеней и званий, например, данное соглашение действует между Республикой Беларусь и Российской Федерацией³⁸⁰. Представляется, целесообразным было бы заключение международного договора в рамках ЕАЭС о взаимном признании документов об образовании, научных степенях и научных званиях, который имел бы прямое действие для всех государств-членов.

Отдельного внимания заслуживает изучение противоречий, содержащихся в положениях статей 96-98 Договора о ЕАЭС и соответствующих положениях национального законодательства Армении, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России. В частности, подобные противоречия усматриваются и в анализируемых нормах, устанавливающих изъятия из свободы передвижения трудящихся в ЕАЭС.

Исходя из положений рассмотренного выше абз. 3 п. 3. ст. 97 Договора о ЕАЭС, а также п. 1 ст. 98 Договора о ЕАЭС, который устанавливает, что трудящийся государства-члена имеет право на занятие профессиональной

³⁷⁹ ЕЭК развивает сотрудничество в сфере трудовой миграции и социальной защиты трудящихся государств-членов ЕАЭС [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/2-10-2017-3.aspx>. (дата обращения -19.01.2023).

³⁸⁰ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях (Заключено в г. Москве 27.02.1996) (ред. от 18.07.2012) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1996. № 3

деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, указанными в документах об образовании, документах о присуждении ученой степени и (или) присвоении ученого звания, признаваемых в соответствии с настоящим Договором и законодательством государства трудоустройства – представляется обоснованным вывод о том, что данное изъятие не предполагает функционирования особых дополнительных процедур для соответствующего признания документов об ученых степенях и ученых званиях.

Установление соответствия (эквивалентности) документов об ученых степенях и званиях граждан государств-членов ЕАЭС регулируется, как было отмечено нами ранее на уровне двусторонних и многосторонних соглашений между данными конкретными государствами³⁸¹.

Вместе с тем, национальное законодательство ряда государства вводит иные дополнительные требования и процедуры для реализации данного изъятия.

Например, подобные требования содержатся в законодательстве Республики Беларусь, в п. 68 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий № 560 (далее – Положение № 560), предусмотрены следующие нормы, вводящие процедуру нострификации (приравнивания) и ряд условий (ограничений) по ее прохождению: «Нострификация (приравнивание) документов о присуждении ученых степеней проводится только в случае, если вопрос о защите диссертации в соответствующем иностранном государстве, в том числе о специальности (специальностях) и отрасли науки, по которым осуществлялась защита, был согласован с ВАК, а также, если заявитель подготовил диссертацию в ходе получения послевузовского образования в данном иностранном государстве в дневной форме получения образования, либо в период выполнения диссертации проживал на его территории, если иное не предусмотрено международными договорами Республики Беларусь. Согласование защиты диссертации в

³⁸¹ ст. 10 и 11 Там же

ст. 11 и 12 Соглашения между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях от 24 ноября 1998 г. // Собрание законодательства Российской Федерации // Бюллетень международных договоров – 1998. № 3

иностранном государстве осуществляется при условии отсутствия в Республике Беларусь соответствующего совета по защите диссертаций и специалистов для организации разовой защиты».

Таким образом, из существа рассмотренной национальной нормы следует, что ученые степени и звания не признаются автоматически на территории Республики Беларусь, требуют их нострификации при наличии соответствующего соглашения о взаимном признании между Республикой Беларусь и другим государством-членом ЕАЭС.

Установленная процедура нострификации предполагает также соблюдение одного из следующих условий:

1) вопрос о защите диссертации в соответствующем иностранном государстве, в т.ч. о специальности (специальностях) и отрасли науки, по которым осуществлялась защита, был согласован с ВАК, а такое согласование осуществляется при условии отсутствия в Республике Беларусь соответствующего совета по защите диссертаций и специалистов для организации разовой защиты;

2) если заявитель подготовил диссертацию в ходе получения послевузовского образования (аспирантуры или докторантуры) в данном иностранном государстве в дневной форме получения образования, либо в период выполнения диссертации проживал на его территории.

По нашему мнению, подобные изъятия, которые получили свое развитие в национальном законодательстве Республики Беларусь, вступают в формальное противоречие с положениями Договора о ЕАЭС и иных двусторонних соглашений, несмотря на то, что ч. 4 п. 12 рассматриваемого Положения закрепляет приоритет норм, устанавливаемых международными договорами, в результате ограничивается свобода движения высококвалифицированной рабочей силы.

Стоит также отметить, что в марте 2022 года был подписан Протокол о внесении изменений в Договор о ЕАЭС, в частности, из рассмотренного изъятия, предусмотренного абз.2 п.3 ст.97 Договора о ЕАЭС, предлагается исключить педагогическую и юридическую деятельность из данной нормы. Также, абз.3 предлагается изложить в следующей редакции: «В целях осуществления

трудящимися государств-членов трудовой деятельности документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные в соответствии с законодательством государств-членов, признаются в государстве трудоустройства в соответствии с отдельными международными договорами в рамках Союза. При отсутствии международных договоров указанные документы признаются в соответствии с законодательством государства трудоустройства»³⁸². Однако, отметим, что на сегодняшний день данные изменения не вступили в силу.

Таким образом, правовой режим интеграции в рамках ЕАЭС содержит исключения в части неприменения государством-членом общих правил функционирования внутреннего рынка Союза, которые закреплены в рамках Договора о ЕАЭС в качестве изъятий, вместе с тем, анализ национального законодательства государств-членов Союза указывает на то, что зачастую возникают противоречия между режимом изъятий, установленным на уровне интеграционного объединения и на внутригосударственном уровне, что в свою очередь препятствует реализации свободы передвижения трудящихся, решением данной проблемы видится совершенствование действующих норм права ЕАЭС, а также гармонизация национальных законодательств государств-членов ЕАЭС.

В процессе устранения барьеров на пути свободы передвижения трудящихся само принятие Договора о ЕАЭС ознаменовало собой качественно новый этап в снятии ограничений и барьеров в сфере трудовой миграции. Вместе с тем ряд, как было определено нами в рамках настоящего исследования, ряд препятствий продолжают сохранять свое действие.

Согласно подходу, изложенному в Решении Коллегии ЕЭК от 02.02.2021 № 10, под барьерами принято понимать препятствия для свободного движения товаров, услуг, капитала, рабочей силы в рамках функционирования внутреннего рынка Союза и их доступа на рынки государств-членов, возникшие вследствие несоответствия норм законодательства государств-членов либо сложившейся в государствах-членах правоприменительной практики праву Союза.

³⁸² Протокол о внесении изменений в Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года // Правовой портал ЕАЭС

Так, государствами-членами ЕАЭС были устранены регистрационные и разрешительные барьеры на пути свободы передвижения трудящихся. Например, с начала 2015 г. наниматели Республики Беларусь не согласовывают с комитетом по труду, занятости и социальной защите областного (Минского городского) исполнительного комитета прием на работу граждан Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Армении. На них не распространяется действие ст. 23 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 года № 225-З «О внешней трудовой миграции» в части получения специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь.

Договор предусматривает упрощение процедур, связанных с пребыванием граждан одного государства-члена ЕАЭС на территории другого государства-члена.

Граждане государства-члена ЕАЭС, прибывшие для осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, а также члены их семей освобождаются в силу части первой п. 6 ст. 97 Договора от обязанности регистрации в течение 30 суток с даты въезда.

В случае досрочного расторжения трудового или гражданско-правового договора после истечения 90 суток с даты въезда на территорию государства трудоустройства трудящийся государства-члена ЕАЭС на основании п. 9 ст. 97 Договора вправе без выезда с территории государства трудоустройства в течение 15 дней заключить новый трудовой или гражданско-правовой договор.

В соответствии с п. 5 ст. 97 Договора срок временного пребывания (проживания) трудящегося государства-члена ЕАЭС и членов семьи на территории государства трудоустройства определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора, заключенного с работодателем или заказчиком работ (услуг).

Трудовая деятельность трудящегося государства-члена ЕАЭС регулируется законодательством государства трудоустройства с учетом положений Договора. Условия осуществления трудовой деятельности таким трудящимся в любом союзном государстве приравниваются к условиям для граждан этой страны.

Граждане Российской Федерации, Республики Казахстан, Республики Армении, осуществляющие трудовую деятельность на территории Республики Беларусь, работающие в любом из государств-членов ЕАЭС, имеют равные права в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда, и других вопросах трудовых отношений.

Исходя из п. 7 ст. 98 Договора, работодатель (заказчик работ, услуг) по требованию трудящегося, в том числе бывшего работника, обязан на безвозмездной основе выдать ему справку с указанием профессии (специальности, квалификации и должности), периода работы и размера заработной платы в сроки, установленные законодательством государства трудоустройства.

Трудовой стаж трудящихся государств-членов ЕАЭС согласно части второй п. 3 ст. 98 Договора в соответствии с законодательством государства трудоустройства засчитывается в общий трудовой (страховой) стаж для целей социального обеспечения (страхования), кроме пенсионного.

Доходы трудящегося, полученные в результате осуществления трудовой деятельности, на основании п. 10 ст. 98 Договора подлежат налогообложению по законодательству государства трудоустройства с учетом положений ст. 73 Договора.

Таким образом, со вступлением Договора в силу в странах-членах ЕАЭС устраняется существовавшая ранее барьер, связанный с применением разных налоговых ставок подоходного налога к резидентам и нерезидентам. С 1 января 2015 г. к налоговым резидентам государств-членов ЕАЭС с первого дня работы применяется ставка, равная ставке подоходного налога с аналогичных доходов резидентов государства, в котором выполняется трудовая деятельность трудящегося государства-члена ЕАЭС.

В частности, после вступления в силу Договора в Российской Федерации в отношении резидентов Республики Беларусь с первого дня работы применяется ставка подоходного налога в размере 13%. Поскольку данная ставка аналогична ставке подоходного налога в Республике Беларусь, зачет уплаченного в Российской

Федерации налога производится в полном объеме при соблюдении установленного законодательством порядка.

Пункт 5 ст. 98 Договора предоставил трудящимся государства-члена ЕАЭС право вступать в профессиональные союзы наравне с гражданами государства трудоустройства.

Большое внимание Договор уделяет вопросам предоставления работникам государств-членов и членам их семей других социальных прав и гарантий. Согласно абз. 1 п. 3 ст. 98 Договора социальное обеспечение (социальное страхование), кроме пенсионного, таких трудящихся и членов их семей осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и социальное обеспечение граждан государства трудоустройства.

Со всеми проблемами, связанными с обеспечением и реализацией своих прав, трудящиеся государств-членов ЕАЭС вправе обращаться в компетентные органы государства трудоустройства. На основании п. 6 ст. 98 Договора данные трудящиеся имеют право на получение от государственных органов и работодателя любой информации, касающейся порядка пребывания, условий трудовой деятельности, а также прав и обязанностей, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

Наряду с правами, п. 9 ст. 98 Договора закрепляет обязанность трудящихся и членов их семей соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать культуру и традиции, нести ответственность за правонарушения.

Выступая на заседании дискуссионного клуба "Валдай" в ноябре 2024 года Президент Российской Федерации В.В.Путин отметил:

«Нам надо создать такие условия, когда эти приезжающие к нам на работу будут владеть русским языком, уважать наши традиции, знать наши законы и не только знать все это, а быть внутренне готовыми соблюдать это все. И тогда не будет раздражения и неприятия со стороны наших граждан, а мы думать должны прежде всего о гражданах РФ — это совершенно очевидная вещь».

По мнению А.А.Лебедевой: «Образ жизни, традиции, ценности, нормы поведения иммигрантов и местного населения нередко кардинальным образом

отличаются. Зачастую мигранты привносят в жизнь местного населения новое, воспроизводящее их социо-культурные традиции, но чуждое принимающей общности, снижающее основные показатели качества жизни»³⁸³.

Все рассмотренные положения Договора свидетельствуют о значительном прогрессе, достигнутом совместными усилиями государств-членов в обеспечении свободы передвижения рабочей силы и преодолении соответствующих барьеров.

Отмена разрешительных процедур, снятие регистрационных барьеров – важные меры, влекущие необходимость решения целого ряда новых долгосрочных стратегических задач, в том числе по пенсионному обеспечению трудящихся ЕАЭС и формированию эффективного и сбалансированного общего рынка труда с учетом национальных экономических интересов.

Участники Договора вступили в фазу продвинутой интеграции, открывающей широкие перспективы для развития экономики и повышения благосостояния граждан.

В настоящее время продолжение работы по устранению барьеров на пути передвижения рабочей силы является одним из основных направлений развития интеграции. Так, например, отсутствие широкой информации по осуществлению трудовой деятельности в других странах ЕАЭС является сдерживающим фактором при формировании общего рынка труда. Для нивелирования возможных информационных пробелов ЕЭК ведет информационно-аналитическую работу, подготавливая соответствующие официальные информационные брошюры.

Для устранения барьеров в сфере передвижения трудовых ресурсов государствами-членами ЕАЭС были введены в действия базовые либеральные принципы: безвизовый режим и запрет ограничений в целях защиты национального рынка труда.

Отдельного внимания также заслуживает вопрос поддержки занятости и защиты прав трудящихся в период пандемии COVID-19. На уровне национальных

³⁸³ Мишунина А. А., Чупина Н. А. О некоторых направлениях совершенствования миграционной политики в России // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2010. №2 (12)

законодательств были приняты меры для преодоления барьеров, связанных с реализацией свободы движения, которые возникли в период пандемии. Так, например, на территории Российской Федерации был издан Указ Президента от 18 апреля 2020 г. № 274, положения которого приостановили течение сроков трудовых виз для мигрантов, разрешений на временное пребывание, ВНЖ, патентов и иных документов³⁸⁴.

На рассмотрение также был внесен проект Постановления Правительства Российской Федерации, в рамках которого предлагалось введение следующих мер для предотвращения возникших барьеров:

- запрет на сокращение численности штата в период распространения коронавирусной инфекции;
- запрет отправления сотрудников в простой в период распространения коронавирусной инфекции;
- запрет увольнения сотрудников по инициативе работодателя в период распространения коронавирусной инфекции³⁸⁵.

Однако данный документ не был принят и не вступил в силу, так как он в значительной степени ограничивал права работодателей, которые также нуждались в поддержке в период пандемии, поэтому законодателем был сделан вывод о необходимости ведения более мягкой политики в данной сфере, в том числе путем оказания прямой экономической помощи пострадавшим субъектам трудовых отношений.

Как было отмечено нами ранее, на уровне ЕАЭС в период пандемии не было принято каких-либо единых мер, направленных на предотвращение возникших барьеров. В данном отношении представляет интерес изучение опыта Европейского Союза по данному вопросу. Так, на уровне Союза единое регулирование распространяется лишь на отдельную группу прав, иная группа прав

³⁸⁴ Указ Президента РФ от 18.04.2020 № 274 (ред. от 02.01.2021) О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020 №16, ст.2573

³⁸⁵ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 мая 2020 г. № 14-5/10/П-5009 о проекте постановления Правительства РФ «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

регулируются нормами, которые устанавливает Хартия ЕС об основных правах 2000 г., правовой статус данного документа на сегодняшний день наиболее близок к статусу учредительных договоров.

М.М.Бирюков характеризует Хартию как международно-правовую новацию, подчеркивая, что она «представляет собой результат систематизации правоприменительной практики Суда ЕС и конституционных традиций государств-членов в области основных прав и свобод человека»³⁸⁶.

Отечественные авторы отмечают ее «новый, уникальный подход к систематизации основных прав и свобод личности. В отличие от классического подхода... основные права личности систематизированы в Хартии не по сферам их реализации (личная, политическая, социально-экономическая), а по ценностям, которые они защищают. Важнейшие среди них указаны в преамбуле документа: человеческое достоинство, свобода, равенство и солидарность»³⁸⁷.

В марте 2020 г. при Европейской комиссии была учреждена специальная консультативная группа по вопросам пандемии коронавируса, одной из основных задач, которая была поставлена перед комиссией стала разработка принципов управления рисками, возникающих в связи с ситуацией с пандемией, в частности Комиссией были разработаны руководящие принципы, связанные с особенностями осуществления свободы передвижения в условиях пандемии, а также с особенностями регулирования труда сезонных работников. Комиссией для реализации поставленной задачи издаются информационно-аналитические документы и рекомендации.

Иными словами, для устранения возникших барьеров на пути интеграции на рынке труда ЕС, а также свободы передвижения трудящихся, в рамках Союза используются преимущественно мягко-правовые средства регулирования, что представляется обоснованным, так как принятие соответствующих Регламентов и

³⁸⁶ Бирюков М.М. Европейское право: до и после Лиссабонского договора. М., 2013. С. 222.

³⁸⁷ Кашкин С.Ю., Четвериков А.О., Калининченко П.А. и др. Право Европейского Союза [Электронный ресурс]: учеб. пособие / отв. ред. С.Ю. Кашкин. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2013. Доступ из инф.-правовой системы «Гарант Аэро», 2017.

Директив на уровне ЕС могло бы отрицательным образом повлиять на меры национального регулирования.

Кроме того, стоит отметить аналитическую и мониторинговую деятельность в отношении реализации права на свободу передвижения трудящихся, проводимую на уровне ЕС следующими органами:

- Европейской комиссией;
- Агентством ЕС по основным правам;
- Европейским фондом улучшения условий жизни и труда.

Проводимая деятельность данных органов включает в себя постоянный мониторинг соблюдения трудовых прав во всех государствах-членах ЕС, осуществление внешнего контроля за судебной практикой национальных судов и т.п.

Необходимо отметить, что компетенции ЕС и ЕАЭС в отношении регулирования трудовых прав и свобод отличаются по своему объему, что обусловлено статусом интеграционных процессов. Так, интеграция в рамках ЕАЭС носит организационно экономический характер, поэтому те меры, которые реализуются на уровне ЕАЭС в отношении трудовых прав и свобод ограничены целями и задачами политики, направленной на сближение национальных экономик в рамках объединения, что объясняет причину отсутствия специальных актов на уровне Союза, направленных на защиту прав трудящихся. Опыт Европейского Союза носит несколько иной характер, так как в данном случае интеграционные процессы не ограничиваются экономическими целями и регулирование трудовых отношений является предметом совместной компетенции.

Таким образом, несмотря на то, что пандемия коронавируса стала значительным вызовом как для государств, так и для интеграционных объединений, заявляющих о свободе передвижения трудящихся на своей территории, создав барьеры на пути ее обеспечения и реализации, тем не менее, следует отметить опыт Европейского союза, продемонстрировавшего готовность быстро реагировать на чрезвычайные ситуации и принимать согласованные решения для преодоления негативных последствий.

Так, в рамках Европейского Союза издавались руководящие принципы для обеспечения функционирования свободы передвижения трудящихся, несмотря на действовавшие режимы самоизоляции. Представляется, что подобный опыт может быть воспринят в будущем в рамках ЕАЭС, где подобное регулирование на уровне интеграционного объединения отсутствовало. Межгосударственная координация данного вопроса на уровне ЕАЭС могла бы обеспечить наиболее полную реализацию свободы передвижения трудящихся, в то время как на данный момент, к сожалению, в рамках ЕАЭС не функционируют механизмы по защите прав трудящихся граждан государств-членов ЕАЭС наднационального характера.

В то же время, нельзя однозначно заявлять об эффективности проводимой политики, несмотря на безусловное наличие ее положительных черт. Реакция Европейского союза на вызовы пандемии при учете положительных аспектов все же вызывала критику как со стороны отечественных, так и зарубежных экспертов.

С одной стороны, ЕС продемонстрировал способность принимать некоторые согласованные решения для преодоления негативных последствий пандемии. С другой стороны, многие эксперты, отмечают, что кризис выявил серьезные проблемы в общей миграционной политике ЕС, указывая на то, что государства-члены часто возвращались к преследованию национальных интересов в ущерб общеевропейским, что привело к снижению «мягкой силы» ЕС. Более того, неэффективная миграционная политика ЕС в предшествующие годы уже создала почву для внутренних разногласий, усиления правых популистских движений и потери доверия к традиционным партиям во многих странах-членах. Пандемия лишь усугубила эти проблемы, поставив ЕС перед сложной задачей регулирования миграции в условиях растущего общественного недовольства и разделения.

Таким образом, хотя ЕС и предпринял определенные шаги по координации действий в ответ на пандемию, эффективность этих мер и общей миграционной политики союза остается предметом дискуссий. Представляется, что в рамках ЕАЭС должны быть учтены основные аспекты критики выбранной модели политики для дальнейшей имплементации усовершенствованных практик.

§ 3.1.1 Особенности правового регулирования свободы передвижения трудящихся в контексте взаимодействия ЕАЭС с государствами-наблюдателями Союза: на примере Республики Узбекистан

Рассматривая особенности правового регулирования свободы передвижения трудящихся государств-членов ЕАЭС в контексте единого рынка труда необходимо проанализировать взаимодействие Союза с его странами наблюдателями. Одним из таких государств, с кем сотрудничество в анализируемой сфере наиболее развито, является Республика Узбекистан.³⁸⁸

С 2020 года Республика Узбекистан имеет статус наблюдателя в ЕАЭС.³⁸⁹

Президент Республики Узбекистан Шавкат Мирзиев в 2020 году на заседании Высшего евразийского экономического совета отметил, что в «контексте проводимого важного этапа масштабных социально-экономических реформ Узбекистан является приверженным последовательному наращиванию и укреплению торгово-экономического и инвестиционного взаимодействия со всеми международными партнерами, в том числе развитию диалога с ЕАЭС. В качестве основных направлений углубления сотрудничества с евразийским интеграционным объединением было отмечено «последовательное развитие системного сотрудничества в том числе по вопросам упрощения процедур перемещения трудовых ресурсов»³⁹⁰. Положения Договора о ЕАЭС, о правовом статусе трудящихся государств-членов ЕАЭС на территории Союза на граждан Узбекистана не распространяется. Вместе с тем объем рабочей силы из данного государства в государства – участников ЕАЭС продолжает постоянно расти. Только на 2019 год число мигрантов из Узбекистана, пребывавших на территорию России в целях осуществления трудовой деятельности, по данным Министерства внутренних дел России, составило около 2 млн человек, что во много превосходит

³⁸⁸ Егорова Е.Н. Правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе и его странах-наблюдателях (на примере Республики Узбекистан) // Миграционное право. 2022. N 3. С. 37.

³⁸⁹ Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11 декабря 2020г. № 14 «О предоставлении Республике Узбекистан статуса государства наблюдателя при Евразийском экономическом союзе».

³⁹⁰ Президент Республики Узбекистан принял участие в саммите ЕАЭС// Официальный сайт Президента Узбекистана//URL: <https://president.uz/ru/lists/view/4003> (Дата обращения: 03.07.2023)

число трудовых мигрантов в контексте единого рынка труда целом по ЕАЭС. Согласно статистическим данным Министерства внутренних дел России в период с января по август 2024 года в Россию прибыло более 1 млн 880 тысяч граждан Узбекистана, большинство из которых отметили цель въезда на территорию Российской Федерации «работу». Таким образом Узбекистан уверенно занимает лидирующую позицию по числу приехавших в Российскую Федерацию трудовых мигрантов. В данном контексте актуальна перспектива вступления Узбекистана в состав интеграционного объединения в целях обеспечения правовых гарантий для собственных граждан в части трудовой миграции и расширения возможностей рынка труда для всех участников объединения. По мнению Ш.Д.Содикова вопрос вступления Узбекистана в ЕАЭС «помимо геополитической дефиниции несет в себе важное значение для углубления интеграции Узбекистана в международные экономические процессы, что имеет как положительные, так и отрицательные стороны»³⁹¹. Тем не менее возможную систематизацию трудовой миграции в контексте единого рынка труда ЕАЭС эксперт Центра исследований проблем Центральной Азии и Афганистана считает положительным фактором в вопросе потенциального вступления Узбекистана в состав Союза.

Стоит отметить, что несмотря на то, что Узбекистан имеет статус наблюдателя, в рамках трудовой миграции на территории России на граждан Узбекистана (поскольку государство является членом СНГ) распространяются упрощенные порядок въезда (безвизовый режим) и порядок трудоустройства, не требующий выдачи специального разрешения на осуществление трудовой деятельности. Правила устанавливаются двусторонним Соглашением между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 5 апреля 2017 года.³⁹²

³⁹¹ Ш.Д.Содилов Возможности и ограничения, которые получит Узбекистан от вступления в ЕАЭС// Портал МГИМО 2020

³⁹² Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 05 апреля 2017 г.

Между Россией и Узбекистаном существуют крепкие взаимоотношения, которые углубились в рамках участия в Евразийском экономическом союзе. В 2021 году Евразийский банк развития выпустил публикацию, посвященную анализу возможностей и последствий экономической интеграции Узбекистана с ЕАЭС, особо акцентируя внимание на развитии правовых аспектов управления трудовой миграцией.

Правовая основа для регулирования миграционных трудовых потоков между двумя странами включает в себя множество двусторонних и многосторонних документов. В частности, соглашение от 2017 года, подписанное правительствами Российской Федерации и Республики Узбекистан, закрепило ключевые концепции, такие как «временная трудовая деятельность» и «договор об организованном наборе и привлечении», и установило ответственность Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Федеральной службы по труду и занятости за проведение аналитической деятельности, направленной на упрощение процедур для мигрантов, ищущих работу.

Примечательно отметить, что в период распространения коронавирусной инфекции Фонд цифровых инициатив Евразийского банка развития реализовал проект «Путешествую без COVID-19», задачей которого было обеспечение свободного и безопасного передвижения граждан между странами. Приложение позволяло находить ближайшие лаборатории для сдачи анализов на Covid-19 перед путешествием между Российской Федерацией, Республикой Армения, Республикой Беларусь, Республикой Узбекистан, Республикой Казахстан, Киргизской Республикой и Республикой Таджикистан. При пересечении границы необходимо было показать QR-код с результатами анализа уполномоченному сотруднику, имеющему право запрашивать результаты ПЦР-теста в соответствии с национальным регулированием³⁹³. С 1 сентября 2022 года приложение обрело обязательный характер для безопасного перемещения в рамках СНГ.

³⁹³ Министерство иностранных дел Российской Федерации// Официальный сайт// <https://www.mid.ru/ru/diverse/bezscovid/> (дата обращения:01.04.2021)

В период пандемии COVID-19 в 2020-2021 годах, это соглашение помогло упорядочить процесс привлечения мигрантов для работы в России, в частности в сфере строительства. В результате проекта, запущенного на основе данного соглашения в 2021 году, 10 000 трудовых мигрантов из Узбекистана были приняты на работу в строительной отрасли России. Это свидетельствует о значительных усилиях, направленных на укрепление экономических связей и облегчение процедур трудоустройства для граждан Узбекистана, желающих работать в Российской Федерации.

Министерство труда и социальной защиты России в мае 2022 года выступило с инициативой отмены ограничений предельной численности мигрантов из Узбекистана, которые могут въехать в Россию в рамках пилотного проекта по трудоустройству иностранцев, которое составляет в настоящий момент 10 тысяч человек.³⁹⁴ Ведомство выступило и за отмену отраслевого принципа – заявки на ввоз рабочей силы из этой страны могли подавать только компании строительного сектора АПК. В рамках инициативы предлагается допустить организации из других сфер экономики. При этом сохраняется целевой принцип участия в пилоте: работники привлекаются под потребности конкретного работодателя.³⁹⁵

Если Республика Узбекистан получит статус «государства-члена» Евразийского экономического союза, прежде всего это отразится и не только на различных экономических аспектах, но и на показателях рынка труда. В частности, граждане получают привилегии трудящихся в контексте единого рынка труда, которые сейчас действуют только на территории ЕАЭС. Речь идет о нахождении на территории государства – участника Союза без регистрации до 30 дней, право на социальные льготы, получение неотложной медицинской помощи, признание образовательных документов и иные преимущества. Все это в совокупности облегчит процедуры по получению работы на территории иного государства,

³⁹⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 06.10.2021 № 1694 «О реализации пилотного проекта по привлечению граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности у российских юридических лиц, осуществляющих хозяйственную деятельность в сфере строительства, и о внесении изменения в распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 марта 2020 г. № 635-р».

³⁹⁵ Егорова Е.Н. Правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе и его странах-наблюдателях (на примере Республики Узбекистан) // Миграционное право. 2022. N 3. С. 37.

способствует легальной миграции, над чем пока ведется работа только в рамках двусторонних межгосударственных отношений.

В контексте ужесточения миграционной политики России повышается привлекательность единого рынка труда Евразийского экономического союза для граждан Узбекистана, желающих трудоустроиться в России, поскольку уже сейчас ряд ограничений связанных с осуществлением трудовой деятельности в различных отраслях экономики гражданами Узбекистана на территории России усложнен или вовсе находится под запретом.

Параллельно с многовекторным развитием единого рынка труда, Республика Узбекистан тоже проводит ряд реформационных изменений в сфере национального рынка труда, в частности в целях цифровизации процессов трудовой миграции Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан было разработано и внедрено несколько информационных систем, в частности создание:

- онлайн-реестра частных агентств занятости с механизмом самостоятельного добавления частных данных со стороны юридических лиц
- Онлайн-система подачи документов, рассмотрения и выдачи лицензий на осуществление деятельности по трудоустройству граждан за пределами Узбекистана
- Онлайн-система для учета трудовых договоров, заключенных между гражданами Узбекистана и иностранными работодателями
- Онлайн-система получения свидетельства о трудоустройстве за рубежом для граждан Узбекистана, за пределами Республики, что упрощает процедуры по постановке на консульский учет
- Программный комплекс «labor-migration», в рамках разрабатываемой информационной системы «Единая национальная система труда»³⁹⁶.

³⁹⁶ Методология подготовки добровольных обзоров GCM// URL:
https://www.unescap.org/sites/default/files/Uzbekistan_Voluntary%20GCM%20Survey%20Report_RUS.pdf (Дата обращения: 12.12.2019)

Поскольку внешняя трудовая миграция в Республике Узбекистан достаточно популярное направление, уже на уровне Постановления Президента Республики Узбекистан приняты ряд перспективных инициатив, направленных на подготовку граждан Узбекистана для выезда на работу за рубеж, развитие международного сотрудничества с организациями соотечественников и узбекскими диаспорами за рубежом, эффективное налаживание практики обучения профессиям и иностранным языкам граждан Республики Узбекистан до выезда на работу за рубеж, содействие и обеспечение прав граждан, осуществляющих трудовую деятельность за рубежом, а также создание благоприятных условий для реинтеграции граждан, вернувшихся из трудовой миграции, включая меры по обеспечению занятости, повышения квалификации и стимулирование бизнес инициатив³⁹⁷.

Согласно постановлению, с 2021 года было мобилизовано 13 моноцентров, 30 центров профподготовки, 11 краткосрочных курсов профобучения и 136 пунктов профессионального обучения населения³⁹⁸. Так, в период с 2020-2021 годы, в рамках данного постановления было обучено 74 тысячи граждан Узбекистана.

Примечательно отметить, что Узбекистан активно развивает сотрудничество в указанной сфере не только с Российской Федерацией, но и с другими государствами-членами ЕАЭС, в частности с Республикой Казахстан в 2020 году было заключено Соглашение между правительством Узбекистана и Казахстана о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов³⁹⁹, которое направлено на урегулирование миграционных потоков и предотвращение незаконной трудовой деятельности на территории обеих республик.

³⁹⁷ Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению системы безопасной, упорядоченной и легальной трудовой миграции» №ПП-4829 от 15 сентября 2020 года// Правовой портал Республики Узбекистан//URL: <https://lex.uz/tu/docs/4997979> (Дата обращения: 01.11.2024)

³⁹⁹ Соглашение между Правительством Республики Узбекистан и Правительством Республики Казахстан о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией// Правовой портал Республики Узбекистан//URL: <https://lex.uz/docs/4804123> (Дата обращения: 22.05.2021)

Анализируя статистические данные Статкомитета СНГ, можно прийти к выводу, что Республика Узбекистан является крупнейшим донором трудовых ресурсов и, что также значимо, получателей денежных переводов в постсоветском пространстве, в частности основным магнитом для потенциального трудоустройства является Россия и Казахстан.

Однако ввиду ужесточения миграционного законодательства России наблюдается снижение потоков граждан Узбекистана, желающих трудоустроиться в России ввиду снижения их конкурентоспособности по сравнению с трудящимися государств-членов ЕАЭС.

Поскольку запреты и ограничения в отношении иностранных граждан, инициированные Государственной Думой Российской Федерации не распространяются на единый рынок труда ЕАЭС, трудящиеся государств-членов Союза обладают значительными преимуществами перед мигрантами из третьих стран, в том числе и из Узбекистана.

Согласно, проведенному Сколковским институтом исследования развивающихся рынков исследованию Республика Узбекистан в настоящем историческом отрывке переживает демографический бум и при этом обладает значительными трудовыми ресурсами⁴⁰⁰. С 2010 по 2018 годы население выросло на 4,5 миллионов человек. Примечательно отметить, что согласно статистическим данным МОТ уровень безработицы за последние 10 лет в среднем составил 5-6%. За 9 месяцев 2024 года объем денежных переводов из России в Узбекистан достиг 8,75 млрд долларов, увеличившись на 35% по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, что составляет 14% ВВП Республики Узбекистан. По прогнозам до 2035 года прирост населения в Республике Узбекистан составит 5 миллионов человек. Следовательно, в перспективе 10 лет Республика Узбекистан столкнется с рядом социальных, экономических, политических проблем, единственным решением для которых станет стимулирование трудовой миграции. В

⁴⁰⁰ Кофнер Ю.К. Эффекты вступления Узбекистана и-или Таджикистана в ЕАЭС: трудовая миграция// ИАЦ/2020//[Электронный ресурс]-URL: <https://ia-centr.ru/experts/yuriy-kofner/effekty-vstupleniya-uzbekistana-i-ili-tadzhikistana-v-eaes-trudovaya-migratsiya/> (Дата обращения:12.11.2024)

контексте ужесточения миграционного законодательства Российской Федерации, вступление Республики Узбекистан в ЕАЭС в ближайшем будущем станет неизбежным, что предполагает активную гармонизацию национального законодательства с законодательствами государств-членов ЕАЭС. Таким образом, Республика обеспечит получение экономических доходов, снизит давление на внутренний рынок труда и социальное напряжение, а также обеспечит гарантии прав своих трудовых мигрантов на территории Союза в контексте единого рынка труда.

Подводя итог, можно отметить, что привлекательность единого рынка труда Евразийского экономического союза для граждан Республики Узбекистан с каждым годом будет возрастать все больше.

§ 3.2. Особенности международно-правового регулирования свободы передвижения трудящихся ЕАЭС и иных интеграционных объединений в условиях чрезвычайных ситуаций (на примере пандемии COVID-19)

Договор о Евразийском экономическом союзе включает положения, позволяющие членам союза в определённых случаях ввести или восстановить национальные ограничения в сфере трудовой миграции. Эти меры могут быть приняты в интересах сохранения общественного порядка, включая аспекты национальной безопасности. Указанные ограничительные меры могут затрагивать как процедуры миграции, так и непосредственно трудовые права.

В 2020 году, когда мир столкнулся с пандемией COVID-19, которая привела к глобальному ограничению передвижения населения, достигнутый в рамках ЕАЭС прогресс в области свободы перемещения рабочей силы пострадал (Приложение №3). Государства-члены на национальном уровне ввели серию временных мер, которые ограничили эту свободу в значительной степени, реагируя

на необходимость контроля распространения инфекции и защиты здоровья граждан.

По мнению отечественных ученых, на практике двусторонние соглашения являются традиционными средствами регулирования миграционных потоков и управления ими между странами⁴⁰¹.

Так, на уровне Союза было приостановлено действие проекта «Работа без границ», что значительно ограничило возможности поиска вакансий для трудящихся из государств-членов, что опосредованно отрицательным образом сказалось на возможности трудоустройства и уровне заработка граждан. Сложности также возникли и в отношении организации процедуры взаимного признания медицинских документов и справок в отношении отсутствия заболевания между государствами-членами Союза.

На национальном уровне в государствах были введены определенные меры, направленные на ограничение передвижения граждан. Так, например, в Казахстане в связи с распространением коронавирусной инфекции указом Президента был введен режим чрезвычайного положения,⁴⁰² аналогичный режим был введен также на территории Армении. На территории Российской Федерации и Кыргызстана введенный «особый» режим получил название «режим самоизоляции».

На уровне интеграционного объединения была принята Рекомендация Коллегии Евразийской экономической комиссии от 21.12.2021 № 31 «Об обеспечении в Евразийском экономическом союзе свободы движения рабочей силы в условиях пандемий».⁴⁰³ Положения данного документа выражали необходимость каждому из государств-членов на национальном уровне разработать соответствующие меры правового регулирования, которые позволят обеспечить выезд граждан в условиях пандемии, в отношении которых подтверждена потребность работодателя в их привлечении для осуществления

⁴⁰¹ Международное право: учебник/отв.ред. А.Н. Вылегжанин.-М.: Высшее образование, Юрайт-Издат, 2009.-1012с

⁴⁰² См., например, Указ Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 года № 285 «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан».

⁴⁰³ Рекомендация Коллегии ЕЭК от 21.12.2021 № 31 «Об обеспечении в Евразийском экономическом союзе свободы движения рабочей силы в условиях пандемий»

трудовой деятельности, с обязательным соблюдением необходимых санитарно-эпидемиологических требований государства выезда и государства въезда.

Представляется необходимым проанализировать разработанные меры на национальном уровне каждого из государств-членов более подробно.

Серьезным решением на уровне Армении, Казахстана, Кыргызстана и Российской Федерации стало так называемое «закрытие границ» – государства запретили въезд на свою территорию иностранных граждан с целью предотвращения ухудшения эпидемиологической ситуации в части распространения коронавирусной инфекции. Республика Беларусь, в свою очередь, воздержалась от подобного рода крайних мер.

В России для реализации поставленной на интеграционном уровне задачи был принят Президентский указ «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции».⁴⁰⁴ Положение данного указа обеспечили «заморозку» срока действия миграционных документов иностранных граждан: виз, разрешений на временное пребывание, разрешений на временное проживание, видов на жительство, патентов и миграционных карт. Для тех граждан, срок действия документов которых истек после 14 марта 2020 года, было предоставлено право выезда из России в государство гражданства. Отдельные практические аспекты легализации иностранных граждан также устанавливаются в Письме МВД Российской Федерации от 19 марта «О дополнительных мерах по предупреждению распространения коронавирусной инфекции».⁴⁰⁵

Чрезвычайное положение, введенное в Армении, обеспечило продление срока пребывания иностранных граждан на территории государства вплоть до окончания периода действия данного режима. Созданная Межведомственной

⁴⁰⁴ Указ Президента Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. N 274 «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции» // Собрание законодательства РФ, 20.04.2020, № 16, ст. 2573.

⁴⁰⁵ Письмо МВД России от 19.03.2020 № 1/2964 «О дополнительных мерах по предупреждению распространения коронавирусной инфекции» // СПС КонсультантПлюс.

Комиссии по координации работ по профилактике распространения коронавирусной инфекции была наделена полномочием по принятию решений о предоставлении иностранным гражданам 20 дней для выезда из страны или оформления необходимых документов для дальнейшего пребывания на территории государства, после того как оканчивался срок их пребывания.⁴⁰⁶

Схожие меры также были приняты на территории Казахстана, Постановлением Правительства Республики Казахстан от 11 сентября 2020 г. № 574 были продлены сроки пребывания иностранных граждан на территории государства в отсутствие действующей визы. Применение мер административной ответственности к лицам, нарушающим сроки пребывания на территории государства также было временно ограничено. Действие истекающих по сроку разрешений на въезд и выезд, временное и постоянное проживание также было продлено. Срок нахождения за пределами Республики Казахстан тех иностранцев, которые обладают видом на жительство в Республике Казахстан и в настоящее время находятся за рубежом, было приостановлено.

В отношении специального регулирования особенностей передвижения и прав трудящихся мигрантов ситуация складывалась несколько иным образом. Так, на территории Российской Федерации изначально планировалось принятие Проекта Постановления Правительства, направленного на регулирование прав трудящихся в условиях пандемии.⁴⁰⁷ Однако, предложенные в изначальном проекте нововведения, значительным образом ограничивали права, как работников, так и работодателей, предусмотренные Трудовым кодексом⁴⁰⁸. В частности, изначально планировалось отправлять работников в простой на период пандемии, а также разрешить увольнение работников по инициативе работодателя в сложившихся условиях. Обстоятельства пандемии показали, что изменчивость ситуации предполагает принятие более мягких и точечных мер, которые предполагают

⁴⁰⁶ Меликсетян А.Г. Меры ЕС и ЕАЭС по поддержке занятости и защите трудовых прав период пандемии COVID-19 // Право и государство: теория и практика. 2021. №3 (195). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-es-i-eaes-podderzhke-zanyatosti-i-zaschite-trudovyh-pravv-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 27.03.2024).

⁴⁰⁷ Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 мая 2020 г. № 14-5/10/П-5009 «О проекте постановления Правительства РФ «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году»».

⁴⁰⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

поддержку, как работников, так и работодателей, в том числе оказание прямой экономической помощи. В результате был принят иной текст Постановление Правительства Российской Федерации «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020-2022 годах».⁴⁰⁹ В рамках данного Постановления предусмотренные ограничения были в значительной мере менее строгими, чем те, что предлагались в изначальном проекте, они затрагивают лишь некоторые точечные вопросы правового регулирования. При этом следует отметить, что отдельных норм, направленных на установление особенностей правового регулирования трудовых прав иностранных граждан (в частности, из государств-членов ЕАЭС), в данном документе не предусмотрено.

На территории Казахстана приостановка работы, связанная с введением карантинных мер в отношении работников, рассматривалась в качестве простоя по смыслу п. 1 ст. 1 Трудового Кодекса Казахстана. Причины простоя в данном случае рассматриваются как причины природного характера, ввиду чего ответственность сторон трудовых отношений за возникновение данного простоя исключается. В ситуациях, когда возникает простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя, правовое регулирование вопроса оплаты этого времени устанавливается статьёй 112 Трудового кодекса. Данная статья уточняет, что в период простоя работник получает заработную плату не меньше установленного минимального размера. Однако сумма может быть увеличена в соответствии с договорённостями между сторонами трудового договора. В случае необходимости, и при отсутствии медицинских противопоказаний, работник может быть временно переведён работодателем на другую работу. Согласно статье 42 Трудового кодекса, отказ от такого перевода возможен лишь при предъявлении медицинской справки, подтверждающей непригодность работника к выполнению предложенного вида работы. Кроме того, статья 90, пункт 1 Трудового кодекса Казахстана налагает на граждан ответственность за своё здоровье и здоровье общества в целом. Граждане

⁴⁰⁹ Постановление Правительства РФ от 19.06.2020 N 887 (ред. от 22.11.2021) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 - 2022 годах» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 23.06.2020. (Утратил силу).

обязаны информировать медицинские учреждения о любых заболеваниях, которые могут представлять угрозу для других людей. Такой подход укрепляет принципы общественной ответственности и содействует защите здоровья населения.

На территории Беларуси также подобная приостановка труда рассматривалась в качестве простоя по смыслу Трудового кодекса Республики Беларусь. простой на работе происходит не по вине сотрудника, его зарплата за этот период должна составлять не менее 2/3 от обычного уровня его дохода, как это определено в статье 7 ТК РБ. В то же время, внутренние регулирующие документы компании могут предусматривать условия для выплаты более высокой заработной платы в период простоя. Для решения вопросов, связанных с простоем, статья 190 ТК РБ предоставляет работодателю возможность предложить сотруднику взять отпуск, который может быть лишен заработной платы или предполагает частичное её сохранение. Такое решение должно быть обосновано письменным согласием работника. Кроме того, продолжительность этого отпуска ограничена и не может превышать шести месяцев. Эти меры направлены на гибкое регулирование рабочего времени и доходов сотрудников в ситуациях, когда работа не может быть предоставлена по причинам, находящимся вне зоны ответственности работника

По нашему мнению, для целей исследования настоящей темы необходимо обратиться к опыту иных интеграционных объединений для рассмотрения особенностей передвижения трудящихся в период COVID-19 в сравнительно-правовом аспекте. Так, представляет интерес опыт Европейского Союза в данном вопросе.

Пандемия коронавируса нанесла серьезный удар и по Европе, вызывая значительные проблемы не только в сфере общественного здравоохранения, в том числе и на правовом уровне в ЕС. Изначально ЕС столкнулся с ограничениями в правовой компетенции в вопросах здоровья, что осложнило быстрое реагирование на кризис. Тем не менее, у ЕС были полномочия, позволяющие эффективно бороться с социально-экономическими последствиями эпидемии, затронувшими примерно 80% населения континента.

17 марта 2020 года во время встречи Европейского совета, с участием главных представителей Европейского центрального банка (далее – ЕЦБ), Еврогруппы, а также Высокого представителя по внешним делам и политике безопасности, было достигнуто соглашение о четырех основных направлениях борьбы с пандемией. Среди них особое внимание было уделено преодолению социально-экономических последствий пандемии.⁴¹⁰ Этот приоритет включал в себя поддержку мер, предложенных Европейской комиссией, для поддержания функционирования единого рынка.⁴¹¹ Это свидетельствовало о стремлении ЕС обеспечить устойчивость экономики и минимизировать негативное воздействие пандемии на жизнь граждан и бизнеса.

В качестве основы для введения всех последующих нововведений правового регулирования Европейская комиссия обеспечила возможность предоставления государствами помощи организациям и гражданам в условиях чрезвычайной ситуации, что позволила государствам обеспечивать необходимые меры поддержки экономики, при этом не нарушив законодательство ЕС, так как статья 107 Договора о ЕС изначально рассматривает подобные меры в качестве несовместимых с политикой внутреннего европейского рынка.

На уровне Европейского Союза ряд трудовых прав регулируется нормами права ЕС, включая сезонный труд, баланс между работой и личной жизнью, безопасные условия труда, рабочее время, равное обращение в сфере труда и занятости, участие работников в управлении предприятием и другие аспекты. Отдельные положения регламентируются Хартией Европейского Союза об основных правах 2000 года, которая с 2009 года имеет юридическую силу учредительных договоров. Эти положения охраняют индивидуальные и коллективные права трудящихся, такие как право на труд, право нетрудоспособных лиц на интеграцию, право на информацию и консультацию на предприятии, право

⁴¹⁰ Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, the European Investment Bank and the Eurogroup: Coordinated economic response to the COVID-19 Outbreak (COM(2020)112, Brussels, 13.3.2020). P. 2 [Электронный ресурс]. - https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-coordinated-economic-response-covid19-march-2020_en.pdf (дата обращения 27.03.2024).

⁴¹¹ Там же.

на тарифные переговоры и забастовку, право на доступ к бесплатной службе занятости, право на защиту при увольнении, право на справедливые и достойные условия труда, и право на защиту молодежи на работе.⁴¹²

Для целей управления рисками, возникшими в связи с распространением коронавирусной инфекции, в марте 2020 года при Европейской комиссии была создана консультативная группа по COVID-19. На данный орган была возложена задача по разработке руководящих принципов управления рисками. По результатам проведенной в данном направлении деятельности были разработаны четыре сборника «руководящих принципов», которые касаются особенностей осуществления свободы передвижения в условиях пандемии,⁴¹³ а также особенностей труда сезонных работников.⁴¹⁴ С целью практической реализации разработанных принципов Комиссия также реализовывала работу в направлении информирования граждан ЕС о механизмах реализации данных положений с помощью издания соответствующих информационных бюллетеней. Так, например, в октябре 2020 года был опубликован «Рабочий документ для сотрудников Комиссии: содействие достойному труду во всем мире»⁴¹⁵, который призван ограничить ухудшение условий труда работников по месту производства добавленной стоимости – в Китае, Индии, Бангладеше, Марокко и ряде других государств, которые задействованы в производственных цепочках компаний, учрежденных в ЕС.

Важно отметить, что обозначенные выше акты Комиссии по своему юридическому содержанию в большей степени могут рассматриваться как акты «мягкого права», что представляется наиболее рациональным инструментом для

⁴¹² Меликсетян А.Г. Меры ЕС и ЕАЭС по поддержке занятости и защите трудовых прав период пандемии COVID-19 // Право и государство: теория и практика. 2021. №3 (195). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-es-i-eaes-podderzhke-zanyatosti-i-zaschite-trudovyh-pravv-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 27.03.2024).

⁴¹³ Например, Communication from the Commission: COVID-19 Guidance on the implementation of the temporary restriction on non-essential travel to the EU, on the facilitation of transit arrangements for the repatriation of EU citizens, and on the effects on visa policy (C(2020) 2050 final, Brussels, 30.3.2020) // OJ C 102I, 30.3.2020, p. 3-11.

⁴¹⁴ Communication from the Commission Guidelines on Seasonal Workers in the EU in the Context of the Covid-19 Outbreak (C(2020)4813 final, Brussels, 16.7.2020) // OJ C 235I, 17.7.2020, p. 1-7.

⁴¹⁵ Commission Staff Working Document: promote decent work worldwide responsible global value chains for a fair, sustainable and resilient recovery from the COVID-19 crisis (Brussels, 20.10.2020, SWD(2020) 235 final). [Электронный ресурс]. - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0456&from=EN> (дата обращения 27.03.2024).

организации правового регулирования в условиях пандемии, так как эпидемиологическая ситуация может стремительно и непредсказуемо меняться, что требует гибкости со стороны регулятора. Использование иных актов Союза в данной ситуации – директив и регламентов, напротив могло бы «сковать» правовое регулирование, в результате чего государства могли бы применять требования и правила, которые не отвечают вызовам актуальной повестки.

Европейская Комиссия в сотрудничестве с Агентством Европейского Союза по основным правам и Европейским фондом по улучшению условий жизни и труда систематически отслеживает ситуацию с обеспечением трудовых прав в странах-членах ЕС. Этот процесс включает анализ решений национальных судов, изменений в законодательстве и экстренных мер, принимаемых в ответ на кризисы.

Весьма значительно растет число дел, связанных с трудовыми правами, – тема, которая получила актуальность в период пандемии. В данный момент многие из этих дел находятся на стадии рассмотрения. Случаи неправомерного увольнения и неисполнения обязательств по выплате компенсаций приобрели особую важность и требуют пристального внимания. Анализ также включает практики Суда Европейского Союза и их влияние на трудовые права, гарантированные Европейской хартией. Причем этих дел во время пандемии возникло значительно больше.

Кроме того, в процессе формирования и реализации как союзных, так и национальных политик уделяется особое внимание социальному диалогу между различными заинтересованными сторонами. Однако наблюдается, что только в 15% случаев социальные партнеры были проинформированы о предпринимаемых инициативах со стороны ЕС и государств-членов. В еще меньшем числе случаев – около 5% – социальные партнеры напрямую участвовали в переговорах и координации конкретных действий с правительственными структурами.

Важно отметить, что вовлеченность социальных партнеров более активна в странах с укоренившейся традицией социального диалога в сфере регулирования труда и занятости. Тем не менее, даже в этих странах наблюдается недостаточный

уровень участия, что подчеркивает необходимость улучшения взаимодействия между социальными партнерами и государственными органами.

Отдельного внимания заслуживает анализ мер финансовой поддержки трудящихся в ЕС в условиях пандемии. В рамках реализации данного направления политики Европейская комиссией представлена сообщение «Скоординированные экономические меры реагирования на вспышку COVID-19».⁴¹⁶ В перечне мер, которые посвящены преодолению социально-экономических последствий коронавируса, значится «обеспечение того, что работники в Европе (включая самозанятых) были защищены от снижения доходов и чтобы секторам и компаниям (особенно малые и средние предприятия), которые были наиболее затронуты, была предоставлена необходимая поддержка и финансовая ликвидность».⁴¹⁷ Таким образом, меры поддержки занятости предполагают: защиту работников от снижения доходов и поддержку работодателей.⁴¹⁸

Вопреки установленным ограничениям в учредительных документах, которые затрудняют прямое предоставление финансовой поддержки государствам-членам, ЕС применяет комплексные стратегии для поддержания ликвидности на допустимом уровне. Для непосредственной помощи работникам ЕС может использовать средства, выделенные через Европейский социальный фонд, однако прочие прямые механизмы поддержки, к сожалению, не показали высокой эффективности. В этом контексте стоит отметить, что предложение Европейской Комиссии о создании системы перестрахования для случаев безработицы не получило необходимой поддержки от других институтов ЕС.⁴¹⁹

⁴¹⁶ Communication from the Commission Guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak (C/2020/2051) // OJ C 102i , 30.3.2020, p. 12-14.

⁴¹⁷ Communication from the Commission Guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak (C/2020/2051) // OJ C 102i , 30.3.2020, p. 12-14.

⁴¹⁸ Меликсетян А.Г. Меры ЕС и ЕАЭС по поддержке занятости и защите трудовых прав период пандемии COVID-19 // Право и государство: теория и практика. 2021. №3 (195). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-es-i-eaes-podderzhke-zanyatosti-i-zaschite-trudovyh-pravv-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 27.03.2024).

⁴¹⁹ Legislative Train Schedule: Deeper and Fairer Economic and Monetary Union. Feasibility of a European Unemployment (Reinsurance) Benefit Scheme / €17BN [Электронный ресурс]. -[https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/file-european-unemployment-\(reinsurance\)-benefit-scheme#:~:text=According%20to%20the%20Commission%2C%20a,crisis%20'faster%20and%20stronger'.&text=The%20programme%20is%20conceived%20for,the%20other%20EU%20Member%20States](https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/file-european-unemployment-(reinsurance)-benefit-scheme#:~:text=According%20to%20the%20Commission%2C%20a,crisis%20'faster%20and%20stronger'.&text=The%20programme%20is%20conceived%20for,the%20other%20EU%20Member%20States) (дата обращения: 27.03.2024).

Европейский Союз активно работает над стратегиями поддержания занятости, одной из которых является предоставление независимых гарантий. Данные гарантии являются важным инструментом, способствующим доступу малых и средних предприятий (далее – МСП) к кредитам, выдаваемым с помощью структурных фондов и других европейских финансовых учреждений. Выделение денежных средств из бюджета ЕС под эти гарантии может значительно увеличить объем доступных кредитов: каждый выделенный миллиард евро позволяет предприятиям получить в кредит до восьми миллиардов евро. Это, в свою очередь, может охватить финансовые нужды не меньше, чем 100 000 европейских МСП.

Подчеркивая важность таких мер поддержки, 30 марта 2020 года Совет ЕС принял регламент, позволяющий направить 3,1 миллиарда евро из бюджетных средств на предоставление этих независимых гарантий, что является значительным шагом в стимулировании экономики и поддержке предпринимательства внутри государств-членов.

Таким образом, можно констатировать, что были задействованы все существующие механизмы, возможные в рамках деятельности структурных фондов для того, чтобы обеспечить необходимый объем ликвидности. Для реализации данной цели с правовой точки зрения также были приняты два новых регламента, один из которых – «Covid-19: Информация для приграничных трудящихся и откомандированных работников». Данный документ внес некоторые изменения в деятельность Европейского фонда солидарности, в то время как второй регламент придал большую гибкость финансированию, осуществляемому всеми структурными фондами ЕС. Отдельная помощь на сумму более 240 миллиардов евро также реализуется посредством Европейского стабилизационного механизма.

В мае 2020 года был разработан регламент, задающий курс действий Европейских институтов и позволяющий структурным фондам эффективно функционировать в рамках программы SURE (*Supporting Member States to help protect people in work and jobs*). Эта программа сосредоточена на обеспечении помощи от государств-членов в компенсировании потерь заработка работников,

вызванных уменьшением объема производства. Кроме того, она открывает пути для самозанятых лиц компенсировать упущенные доходы, которые они понесли вследствие наступившего чрезвычайного положения.

Дальнейшее укрепление мер поддержки произошло в июле 2020 года, когда Европейский совет одобрил инициативу Европейской комиссии, известную как пакет восстановления «ЕС следующего поколения» (*EU next generation*). Суть данного соглашения заключается в разрешении Комиссии привлекать до 750 миллиардов евро через заимствования на финансовых рынках для того, чтобы способствовать возрождению экономики Европы после пандемии COVID-19. Средства, полученные в результате этих заимствований, предполагается направить на семь целевых программ, которые будут служить трем основным направлениям действий. Эти программы и направления будут играть ключевую роль в стимулировании экономической восстановительной динамики и общественного благополучия после кризиса, вызванного коронавирусом.

Представляется, что опыт ЕС в данном направлении отражает наилучшую практику реагирования интеграционных объединений на чрезвычайные ситуации внешней среды, какой стала пандемия COVID-19.

Меры, связанные с введением локдауна, закрытием границ или ограничением межгосударственных взаимодействий внутри региона АСЕАН, негативно повлияли на положение трудовых мигрантов, многие из которых потеряли работу, не могли вернуться в свои страны и воспользоваться какими-либо инструментами социальной защиты⁴²⁰.

Примечательно отметить, что анализ постпандемических проблем в регионе АСЕАН актуален как с точки зрения формирования рынка труда, так и с точки зрения проявления ряда социально-экономических последствий.

Согласно статистике до начала пандемии в странах АСЕАН отмечались существенные сокращения в пяти секторах экономики, что приводило в последствии к сокращению рабочих мест. Согласно оперативной оценке АСЕАН,

⁴²⁰ Пряжников О.Н. Влияние пандемии COVID-19 на рынке труда стран АСЕАН. (Обзор) // Экономические и социальные проблемы России. – 2021. - №3. – С. 141-154

пандемия стала угрозой потери трудовых доходов для миллионов человек, занятых в ресторанно-гостиничной сфере, в оптово-розничной торговле, обрабатывающей промышленности, строительной отрасли, в секторе транспортировки и хранения, и других⁴²¹.

Негативные последствия коронавирусной инфекции на рынке трудовых ресурсов АСЕАН усугубились высоким уровнем неформальной занятости и большой долей женщины, занятых в тех секторах, где происходили массовые сокращения, что, очевидно, увеличило гендерное неравенство.

В ответ на коронавирусную инфекцию в 2020 году страны-участницы АСЕАН приняли План действий по миграции в условиях пандемии Covid-19, направленный на смягчение последствий пандемии для мигрантов и членов их семей, в частности на помощь в восстановлении и поддержке безопасной и упорядоченной трудовой миграции. План включал такие меры как защита прав трудовых мигрантов, таких как возвращение домой, обеспечение социальной защиты и минимизация рисков. Примечательно, что государства АСЕАН договорились об обеспечении безопасного возвращения трудовых мигрантов и содействия их трудоустройству после пандемии. В октябре 2020 года была принята Декларация министров труда АСЕАН по сотрудничеству в сфере защиты трудовых мигрантов в период пандемии COVID-19. Тем не менее, ряд вопросов, касающихся регулирования трудовой миграции в период пандемии, регулировались на национальном уровне каждого государства-участника отдельно.

Примечательно отметить, что особенно остро чувствовалась проблема социального обеспечения в период пандемии, поскольку правовые пробелы, барьеры и ограничения препятствовали получению социальных пособий трудящимися за рубежом⁴²². Только две страны АСЕАН оказали помощь своим

⁴²¹ ASEAN Rapid Assessment: THE Impact of Covid-19 on Livelihoods across ASEAN // December 9, 2020 // [Электронный ресурс] – URL: <https://asiafoundation.org/publication/asean-rapid-assessment-the-impact-of-covid-19-on-livelihoods-across-asean/> (Дата обращения: 21.12.2021)

⁴²² О.Н. Пряжникова Влияние пандемии COVID-19 на рынки труда стран АСЕАН // Экономические и социальные проблемы России, №3,2021

гражданам, трудящимся в других странах, организовав и профинансировав их возвращение на родину, - Филиппины и Вьетнам⁴²³.

Процесс внедрения определенных мер становится основополагающим в контексте деятельности и целей, которые преследуют интеграционные объединения. В частности, Евразийский экономический союз является еще одним примером объединения, функционирующего в сфере экономической интеграции. Поэтому все инициативы, направленные на обеспечение свободного перемещения работников, находятся под контролем унифицированной политики. Эти меры применяются только в необходимом объеме для обеспечения интеграции и укрепления экономик государств-участников ЕАЭС.

Важно отметить, что в рамках ЕАЭС не были приняты отдельные акты, защищающие трудовые права граждан государств-членов Союза.

На контрасте с ЕАЭС, Европейский Союз обладает более широкими полномочиями, которые выходят за рамки чисто экономических аспектов. Нормативное регулирование труда в ЕС относится к области совместных полномочий, что означает его соответствие принципам пропорциональности и subsidiarity. В результате, трудовое законодательство на уровне ЕС рассматривается только в тех аспектах, которые требуются, а права работников, обозначенные в Хартии основных прав ЕС 2000 года, не охватывают все возможные ситуации. Эти акты направлены на урегулирование конкретных вопросов трудовых отношений, дополняя национальное законодательство государств-членов.

Пандемия COVID-19 стала мощным вызовом для обоих интеграционных объединений, в основе которых лежит понятие внутреннего рынка, базовой свободой которого является свобода передвижения трудящихся.⁴²⁴ ЕС предпринимала решительные шаги в области обеспечения функционирования свободы передвижения в период пандемии путем издания руководящих

⁴²³ Там же

⁴²⁴ Меликсетян А.Г. Меры ЕС и ЕАЭС по поддержке занятости и защите трудовых прав период пандемии COVID-19 // Право и государство: теория и практика. 2021. №3 (195). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-es-i-eaes-po-podderzhke-zanyatosti-i-zaschite-trudovyh-pravv-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 27.03.2024).

принципов. Возвращаясь к плоскости сравнения данного европейского подхода с евразийским, следует отметить, что Евразийский экономический союз заявляет о выработанной координированной политике по вопросам труда, однако существующих правовых и организационных механизмов недостаточно для полноценного процесса гармонизации трудового законодательства.

При этом в контрасте с ЕАЭС, Европейский Союз обладает более широкими полномочиями, простирающимися далеко за рамки сугубо экономической интеграции. В сфере труда ЕС использует принципы пропорциональности и субсидиарности, что подразумевает последовательное и целенаправленное регулирование, соответствующее потребностям союза. При этом права работников, зафиксированные в Хартии ЕС о основных правах 2000 года, не являются исчерпывающими и обладают определенными ограничениями.

Л.М. Энтин и М.Л. Энтин отмечают: «Европейский союз имеет более чем 60-летнюю историю формирования и функционирования права Сообщества и Союза. В свою очередь, весьма сложная история предшествует учреждению ЕАЭС. Но следует учитывать, что его правовому оформлению и утверждению менее десяти лет. Тем не менее, именно с образованием ЕАЭС формирование ЕИП становится реальным и перспективным»⁴²⁵.

Пандемия COVID-19 представила существенные проблемы для ЕАЭС и ЕС, в частности, затронув ключевую свободу внутреннего рынка – свободу передвижения рабочей силы. В ответ на эти вызовы, ЕС активно реагировал на ограничения, связанные с пандемией, и стремился обеспечить поддержание этой свободы, выпуская соответствующие руководящие принципы для сохранения бесперебойности передвижения работников.

Примечательно, что в ЕАЭС схожий с ЕС правовой инструментарий в данном аспекте отсутствовал – интеграционное объединение не осуществляло наднациональную координацию, которая могла бы обеспечить наиболее полную реализацию свободы передвижения на уровне Союза.

⁴²⁵ Энтин, Л. М. Европейское право. Основы интеграционного права Европейского Союза и Евразийского экономического союза : учебник / отв. ред. Л.М. Энтин, М.Л. Энтин. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 528 с.

В ЕАЭС также не осуществляется мер по поддержке занятости, которые выражаются в оказании финансовой помощи малым и средним предприятиям и трудящимся. Это можно объяснить тем, что в интеграционном объединении отсутствует самостоятельный бюджет, а также правовые и институциональные основы, которые предоставляли бы возможности для направления средств в пользу граждан государств-членов. Напротив, в Европейском Союзе существуют и изменяются регламенты, которые расширяют компетенцию активно функционирующих структурных фондов. Это делает меры, предпринимаемые ЕС действенными и дополняющими национальные меры по поддержке экономики.⁴²⁶

После смягчения ограничений в постпандемийный период трудящиеся по-прежнему сталкивались со значительными трудностями. Многие из них, временно покинувшие государство по различным причинам, например, на отпуск, не могут вернуться из-за непредсказуемых ограничений и закрытых границ. Это создает неблагоприятные условия для трудоустройства и может привести к потере рабочих мест, ухудшению экономического положения и социальным проблемам. В частности, трудящиеся граждане государств-членов ЕАЭС сталкивались со следующими проблемами:

1. Ограничения на границах: несмотря на смягчение отдельных ограничений, некоторые государства-члены ЕАЭС продолжали применять ограничения на въезд иностранных граждан, что создавало проблемы для их передвижения внутри Союза.

2. Административные барьеры:

- Необходимость получения разрешений и виз: Мигранты, желающие пересечь границу между государствами-членами ЕАЭС, часто сталкиваются с требованиями получения различных разрешений или виз, что затрудняет их передвижение и увеличивает административные издержки.

- Долгие процедуры оформления документов: Процесс получения необходимых документов для пересечения границы может быть длительным и

⁴²⁶ Меликсетян А.Г. Меры ЕС и ЕАЭС по поддержке занятости и защите трудовых прав период пандемии COVID-19 // Право и государство: теория и практика. 2021. №3 (195). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mery-es-i-eaes-podderzhke-zanyatosti-i-zaschite-trudovyh-pravv-period-pandemii-covid-19> (дата обращения: 27.03.2024).

сложным, что создает задержки и неудобства для мигрантов, особенно в срочных случаях;

- Непредсказуемость правил и процедур: Отсутствие единого стандарта или ясных инструкций относительно процедур пересечения границы между государствами-членами ЕАЭС делает административные процессы непредсказуемыми и неоднозначными для трудящихся государств-членов Союза.

- Ограничения на транзитные перевозки: Некоторые государства-члены ЕАЭС могут устанавливать ограничения на транзитные перевозки через свою территорию, что усложняет передвижение граждан государств-членов через регион.

Эти административные барьеры могут значительно затруднить передвижение граждан государств-членов Союза внутри ЕАЭС, препятствуя свободе передвижения и создавая препятствия для их интеграции и трудоустройства. Для решения этой проблемы необходимо разработать единые и прозрачные правила и процедуры для пересечения границы между государствами-членами ЕАЭС, а также упростить административные процессы для мигрантов, чтобы обеспечить более гармоничное функционирование свободы передвижения в регионе.

3. Несогласованные правила: отсутствие единого подхода к вопросам миграции и передвижения между государствами-членами ЕАЭС может привести к непредсказуемости и путанице для мигрантов. В данном контексте важно отметить следующие аспекты:

– Различия в требованиях и процедурах: в разных странах-членах ЕАЭС могут действовать разные правила и требования к въезду и выезду, оформлению документов, а также срокам пребывания. Это создает путаницу и затрудняет планирование поездок трудящимися государств-членов.

– Отсутствие общих стандартов: в связи с отсутствием общих стандартов и прозрачных процедур пересечения границ, трудящиеся государств-членов могут столкнуться с неоднозначными ситуациями и проблемами при въезде или выезде из страны.

– Непредсказуемость изменений: Внезапные изменения в правилах и требованиях к пересечению границ между государствами-членами могут привести к затруднениям и неожиданным препятствиям для трудящихся государств-членов интеграционного объединения, особенно в ситуациях, когда они планируют поездки заранее.

– Сложности во взаимодействии с миграционными службами: Несогласованные правила могут создавать сложности для трудящихся государств-членов при взаимодействии с миграционными службами различных государств-членов ЕАЭС, что затрудняет процесс получения необходимых разрешений и документов. Для решения этой проблемы необходимо установить общие стандарты и процедуры пересечения границ между государствами-членами ЕАЭС, а также согласовать правила и требования к въезду и выезду, чтобы обеспечить более прозрачный и предсказуемый процесс, что позволит улучшить условия для свободного передвижения и интеграции мигрантов в рамках Евразийского экономического союза.

4. Экономические трудности: многие трудящиеся государств-членов, временно вернувшиеся в свои страны из-за пандемии, могут столкнуться с экономическими трудностями при возвращении на работу в другое государство-член ЕАЭС из-за потери доходов или работы.

5. Социальная адаптация: после длительного периода отсутствия в стране трудящиеся могут столкнуться с трудностями в адаптации к новым условиям жизни и работы, что может повлиять на их благополучие и уровень жизни.

Вместе с тем стоит отметить определенные шаги в сторону улучшения положения мигрантов в государствах-членах ЕАЭС, которые произошли в постпандемийный период. Примечательно отметить, что во II Большой Протокол о внесении изменений в Договор о Союзе, который был подписан 31 марта 2022 года была внесена поправка касательно возможности гражданам государств-членов

ЕАЭС менять цель въезда без выезда из государства пребывания (с целью трудоустройства).⁴²⁷

Законный срок пребывания трудящегося государства-члена ЕАЭС в одном из государств-членов ЕАЭС продолжается и после окончания трудовой функции. После завершения срока действия договора трудящийся государства-члена ЕАЭС имеет всего лишь 15 дней, чтобы найти новую работу или обязан покинуть территорию принимающего государства (пункт 5 статьи 97). Тем не менее, данное положение является благоприятным по сравнению с другими мигрантами, которые в Российской Федерации получают патент на срок от одного до 12 месяцев, а также обязаны обращаться за десять дней до его истечения в территориальный орган МВД за его переоформлением.

Вопросам законности въезда и пребывания трудящихся на территории государств-членов в государства – члены ЕАЭС уделяется значительное внимание. Статьей 97 Договора о ЕАЭС устанавливается, что трудящиеся и члены их семей при пересечении внутренних границ Союза не заполняют миграционные карты, если планируют пребывать в другом государстве не более тридцати дней (соответственно, в рамках пограничного контроля таким лицам ставится лишь пометка в заграничный паспорт, свидетельствующая о пересечении границы).

В течение все того же тридцатидневного срока с момента въезда на территорию другого государства, трудящийся имеет право проживать в нем без регистрации. По истечении тридцатидневного срока ему необходимо встать на регистрационный учет согласно законодательству государства пребывания на период, равный сроку действия трудового договора или договора гражданско-правового характера.

Положения Договора о ЕАЭС прямо содержат указание на временный характер пребывания трудящихся государств-членов на территории государства трудоустройства. Согласно ч. 9 статьи 97 Договора о ЕАЭС лицу, с которым был досрочно расторгнут трудовой договор или договор гражданско-правового

⁴²⁷ II Большой Протокол о внесении изменений в Договор о Союзе, подписанный 31 марта 2022 года// Правовой портал ЕАЭС

характера, имеет право в течение пятнадцати дней заключить новый договор, не выезжая из страны (при условии, что въезд был осуществлен более девяноста дней назад). В ЕАЭС не ограничивается продолжительность осуществления трудовой деятельности – ни сроком договора, ни их количеством. Это позволяет утверждать, что в перспективе текст Договора ЕАЭС может быть дополнен указанием на возможность постоянного проживания трудящегося и членов его семьи на территории государства, не являющегося государством его гражданства.

Содержание принципа свободы передвижения рабочей силы в ЕАЭС выводится из норм статей 97 и 98 Договора о ЕАЭС. Основное, базовое правило запрет дискриминации, установление для трудящихся государств-членов национального режима. Согласно статье 97 Договора о ЕАЭС, работодатели осуществляют прием трудящихся государств-членов на работу без применения в их отношении ограничений, установленных государством для защиты национального рынка труда. Иными словами, никакие протекционистские меры (квоты, разрешения на работу, патенты) не могут ограничивать свободу труда работников из государств – членов ЕАЭС. Сама трудовая деятельность осуществляется в соответствии с трудовым законодательством государства трудоустройства.

Изъятия из вышеописанного правила могут быть мотивированы исключительно соображениями национальной безопасности (включая необходимость особой защиты стратегических отраслей экономики) или общественного порядка. Они могут касаться самой трудовой деятельности, рода занятий и территории осуществления трудовой деятельности.

В рассматриваемой статье устанавливается равенство трудовых прав и возможностей граждан государств-членов на всем пространстве интеграционного объединения, формулируются изъятия из принципа свободы передвижения. В период пребывания на территории государства – члена ЕАЭС трудящиеся имеют права на беспрепятственное осуществление трудовой деятельности, на перевод денежных средств на родину, на информацию об условиях труда на территории

государства трудоустройства, на вступление в профсоюзы (статья 98 Договора о ЕАЭС).

Анализируя опыт ЕАЭС, также следует затронуть вопрос о планируемой гармонизации трудового законодательства, которая позволит устранить многие существующие барьеры на пути к формированию единого рынка труда. Надирова А.К., в частности, считает, что «для эффективного регулирования трудовой миграции сближение правового регулирования трудовых отношений в законодательстве различных государств – членов ЕАЭС является необходимым элементом». По ее мнению, «это обусловлено тем фактом, что на практике трудовые отношения чаще всего возникают и существуют именно на основании трудового договора».

М.В. Лушникова, которая предполагает создание единого Трудового Кодекса ЕАЭС указывает на необходимость унификации содержания понятия социальное партнерство, рассматривая его, аналогично понимая «социального диалога» Международной организацией труда⁴²⁸. Так, согласно Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, в котором подчеркивается, что для МОТ термин «социальный диалог» охватывает «все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики»⁴²⁹.

Работник и работодатель при заключении трудового договора в соответствии с законодательством оговаривают такие принципиальные вопросы, как рабочее время, время отдыха, дисциплина труда, заработная плата, материальная ответственность, охрана труда, повышение квалификации, рассмотрение трудовых споров, гарантии и компенсации. Вместе с тем следует отметить, что работа по

⁴²⁸ Евразийское трудовое право : Учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и другие] под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. Москва: Проспект, 2017. С. 260.

⁴²⁹ Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации (Принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года).// СПС КонсультантПлюс.

гармонизации трудового права в государствах – членах ЕАЭС ведется пока неактивно.

Для реализации согласованной политики и оказания содействия организованному набору и привлечению на работу трудящихся государств – членов ЕАЭС Евразийская экономическая комиссия разработала специальный «Перечень наиболее востребованных на едином рынке труда Евразийского экономического союза должностей (специальностей) служащих и профессии (специальностей) рабочих», в котором отражается степень нуждаемости национальных рынков труда в специалистах той или иной специальности.

Отдельно следует отметить, что доходы от трудовой деятельности трудящихся в ЕАЭС облагаются налогами, установленными в государстве трудоустройства, по тем же правилам, что и доходы граждан.

Договором о ЕАЭС было введено правило о взаимном признании документов об образовании в рамках государств – членов ЕАЭС. До вступления Договора в силу для работ по профессии, требующей определенной квалификации необходимо было пройти процедуру признания образовательных и квалификационных норм в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Однако в настоящий момент прохождение подобных процедур не требуется, и дипломы государств – членов Союза признаются работодателем напрямую.

Следует отметить, что данное положение расценивалось как существенное препятствие на пути полноценной реализации свободы передвижения рабочей силы, в том числе и высококвалифицированных специалистов. В Договор о ЕАЭС была подготовлена соответствующая поправка, направленная на изъятие из права ЕАЭС положения, касающегося прохождения процедуры признания документов об образовании трудящимися, претендующими на занятие педагогической и юридической деятельностью. Поправка включена во II Большой Протокол о внесении изменений в Договор о ЕАЭС (подписан 31 марта 2022 года).

Трудящимся и членам их семей в ЕАЭС обеспечивается предоставление неотложной и скорой медицинской помощи, для чего не требуется наличие полиса медицинского страхования, выданного в государстве трудоустройства. Это право

регулируется специальным приложением № 30 к Договору о ЕАЭС, а также законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых оно является.

Договор о ЕАЭС предоставляет трудящимся государств-членов и их семьям ряд преференций в социальной сфере: это и пенсионное обеспечение, и вопросы образования, и исчисление страхового стажа.

Развитие правового регулирования принципа свободы передвижения в ЕАЭС продолжается. Свобода передвижения рабочей силы в ЕАЭС регулируется в ее «внутреннем» аспекте, в то время как «внешнее измерение», т.е. вопрос миграции рабочей силы из третьих стран, остается за пределами положений Договора о ЕАЭС. Во многом это связано с протекционистской политикой основного государства-реципиента трудовых мигрантов – Российской Федерации, которая традиционно либерально подходила к визовой политике на пространстве СНГ, но относительно жестко подходила к вопросам защиты национального рынка труда, ограничивая права иностранных граждан, целью которых является трудоустройство.

Таким образом, однозначно можно сказать, что защита трудовых прав в период пандемии предполагала особый правовой режим реализации указанных прав по сравнению с тем, который установлен в нормативных актах. Такое регулирование осуществлялось на основании подзаконных актов в государствах-членах ЕАЭС и актов третичного права в Европейском Союзе.

Решение этих проблем требует согласованных действий со стороны государств-членов ЕАЭС на уровне интеграционного объединения, включая разработку общих правил и процедур для передвижения трудящихся государств-членов Союза в контексте единого рынка труда в в постпандемийный период, а также создание механизмов защиты их прав и интересов. Это позволит обеспечить более гармоничное и эффективное функционирование свободы передвижения в рамках Евразийского экономического союза. Для реализации данной задачи предлагается на уровне Евразийской экономической комиссии согласовать перечень критически важных профессий и принять Протокол к Договору о ЕАЭС

об основных принципах установления исключений из ограничений, согласно которым государства-члены ЕАЭС могут самостоятельно определять целесообразность и необходимость введения соответствующих исключений, основываясь на критериях соразмерности и объективности. Авторский проект Протокола прилагается (Приложение №3).

На основании вышесказанного можно сделать вывод, что Договор о ЕАЭС устанавливает только концептуальные положения, касающиеся свободы передвижения рабочей силы в рамках Союза. Однако, в то же время, важно отметить, что действующая редакция Договора, утверждая свободное передвижение товаров, услуг, капитала и рабочей силы, тем не менее, не содержит ряд положений, касающихся напрямую порядка и правил трансграничного перемещения лиц. Кроме того, в рамках ЕАЭС не закрепляется проведение единой иммиграционной и визовой политики, а внутренние границы Таможенного союза по-прежнему предполагают проведение миграционного (например, в части оформления миграционных карт и ограничения времени пребывания в принимающем государстве) и пограничного контроля. В связи с чем, в целях устранения административных барьеров, несогласованности правил, экономических трудностей, необходимо урегулировать вопрос в рамках единой согласованной политики - т.е. принять общие документы на уровне ЕАЭС, содержащие конкретные процедуры для осуществления пересечения границ между государствами-членами ЕАЭС. Это будет способствовать активизации трудовых отношений между государствами участниками ЕАЭС.

В целях предотвращения распространения новых инфекций, защиты прав трудящихся государств-членов ЕАЭС в период чрезвычайных ситуаций предлагается принятие Рекомендаций ЕЭК, в рамках которых будут закреплены положения, регулирующие миграционные процессы в период чрезвычайных ситуаций, в частности возможность передвижения работников критически важных профессий в период чрезвычайных ситуаций, целесообразность перемещения которых будет определяться государствами-членами самостоятельно. Например, обеспечение мобильности медицинских и спасательных команд между

государствами-членами с целью оказания помощи в экстренных случаях, формирование единой базы данных о чрезвычайных ситуациях и эффективные коммуникационные каналы для информирования граждан государств-членов Союза.

§ 3.3. Национальные особенности миграционной политики государств-членов ЕАЭС и их влияние на процесс формирования общего рынка трудовых ресурсов: на примере России

В октябре 2024 года в рамках тематической сессии «Единый рынок труда: перспективы развития», состоявшейся в рамках Евразийского экономического форума в Ереване, были подведены промежуточные итоги формирования единого рынка труда на территории ЕАЭС. Анализ современного состояния трудовой миграции в ЕАЭС демонстрирует значительные масштабы межгосударственного перемещения рабочей силы, достигающие около миллиона человек ежегодно. Статистические данные свидетельствуют о следующей отраслевой структуре занятости трудовых мигрантов: строительство (23%), оптовая и розничная торговля (15%), транспортировка и хранение товаров (8%), обрабатывающее производство (5%) и сельское хозяйство (2%)⁴³⁰.

В ходе обсуждения было установлено, что правовая база ЕАЭС обеспечивает упрощенный механизм межгосударственного трудоустройства и создает условия для легальной трудовой миграции. Особое значение имеет решение вопросов пенсионного обеспечения трудящихся, внедрение цифровых сервисов для межгосударственного трудоустройства, а также устранение барьеров в признании документов об образовании для ряда профессий.

Перспективными направлениями развития единого рынка труда ЕАЭС

⁴³⁰ Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и экономика. – 2017. – №6. – С. 69-79.

являются дальнейшее совершенствование административных процедур в странах пребывания трудовых мигрантов, развитие системы прогнозирования потребностей рынка труда и механизмов признания профессиональных навыков. Особое внимание уделяется вопросам охраны здоровья трудовых мигрантов и членов их семей.

Данный вывод подтверждает тезис о том, что гармонизация трудового и миграционного законодательства на территории ЕАЭС представляет собой неотъемлемый элемент формирования единого рынка и интеграции на территории евразийского пространства. Исследователи единодушны в констатации важности гармонизации и правового регулирования между странами-членами ЕАЭС в данном направлении. Так, С.Ю. Головина отмечает, что без сближения трудового законодательства невозможно создать по-настоящему интегрированный рынок труда⁴³¹.

Ряд исследователей, например, Н.Л. Лютов даже предлагали амбициозную инициативу по разработке единого Трудового кодекса для стран ЕАЭС⁴³². В свою очередь А.М. Лушников и М.В. Лушникова развивали данную идею, говоря о перспективах формирования евразийского трудового права на наднациональном уровне, подчеркивая необходимость создания уникальной правовой модели, которая бы гармонично сочетала социальные и экономические аспекты регулирования труда, подобная модель должна учитывать международные стандарты трудовых прав и лучшие практики национальных законодательств государств-членов, создавая тем самым интегрированную, но в то же время самобытную систему трудового права для ЕАЭС⁴³³.

Представляется, что на сегодняшний день ЕАЭС удалось достичь значительных успехов в процессах интеграции в данной отрасли. В то же время,

⁴³¹ Головина С.Ю. Основы трудового законодательства как способ гармонизации национального трудового права // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования: материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). Бишкек: Нур-Ас, 2011. С. 244-259.

⁴³² Лютов Н.Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского пространства // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 17-22.

⁴³³ Лушников А.М. Лушникова М.В. Генезис евразийской региональной модели международно-правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 58-61.

изменение геополитического ландшафта оказывает значительное влияние на национальные политики государств, что в последствии может влиять и на процессы интеграции в рамках ЕАЭС. Так, в силу соображений обеспечения национальной безопасности в последние годы наблюдается значительное ужесточение миграционной политики Российской Федерации. Данная тенденция находит отражение в ряде законодательных инициатив, разрабатываемых и принимаемых на государственном уровне. Наглядным примером может служить законопроект, внесенный на рассмотрение в Государственную Думу в октябре 2023 года⁴³⁴. Инициаторами данного законопроекта выступили депутаты Государственной Думы С.М. Миронов, О.А. Нилов, А.А. Кузнецов, М.Г. Делягин, Н.В. Новичков, Я.В. Лантратова, А.С. Аксененко.

Данный документ предлагает установить лимит на долю иностранных работников в размере 5% от общей численности занятых в каждом секторе экономики. Более того, законопроект предусматривает полный запрет на трудоустройство мигрантов в ряде социально значимых сфер, таких как образование, фармацевтическая торговля, такси и здравоохранение. Инициаторы законопроекта аргументируют свою позицию растущим негативным отношением общества к увеличению числа неквалифицированных иностранных работников в стране. По мнению авторов законопроекта, принятие данного закона позволит не только остановить приток мигрантов в указанные отрасли экономики, но и создать дополнительные рабочие места для граждан Российской Федерации⁴³⁵.

В тоже время, безусловно, не все эксперты разделяют данную позицию. В профессиональном сообществе высказываются и контраргументы о несоответствии предложенного законопроекта правовым основам государства, что, по его оценке, делает маловероятным его принятие⁴³⁶.

⁴³⁴ Законопроект № 453077-8 «О внесении изменения в статью 181 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности». [Электронный ресурс]. – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/453077-8#bh_histras (дата обращения: 30.10.2024).

⁴³⁵ СРЗП предлагает запретить приём мигрантов на работу в такси и строительные компании [Электронный ресурс]. – URL: <https://spravedlivo.ru/13590010> (дата обращения: 30.10.2024).

⁴³⁶ В Федерации мигрантов оценили идею запретить приезжим работать в такси, школах и больницах [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gazeta.ru/social/news/2023/10/06/21444109.shtml> (дата обращения: 30.10.2024).

Так, данная инициатива получила отрицательный отзыв правительства⁴³⁷. Действующее законодательство уже предоставляет Правительству РФ полномочия гибко регулировать квоты на иностранную рабочую силу с учетом региональных особенностей и потребностей рынка труда. Правительство РФ выступило против законопроекта, указав на риски для реализации инвестиционных проектов и сложности с быстрым замещением рабочих мест в условиях низкой безработицы. Негативную оценку законопроекту дали также Комитет Совета Федерации по конституционному законодательству и большинство регионов России. Из 74 субъектов РФ, предоставивших отзывы, 38 высказались против, 5 представили замечания, остальные воздержались от оценки.

В связи с этим профильный комитет Госдумы по делам Содружества Независимых Государств, евразийской интеграции и связям с соотечественниками рекомендовал отклонить данный законопроект как нецелесообразный и потенциально вредный для экономики страны⁴³⁸.

В результате в мае 2024 года данный законопроект был отклонен. Думается, что подобные изменения, действительно могли отрицательным образом сказаться на формировании единого рынка труда на евразийском пространстве. В связи с этим при возможном дальнейшем возвращении к доработке данного проекта целесообразно рассмотреть ряд рекомендаций – внедрение дифференцированного подхода к ограничениям по отраслям, постепенное введение новых норм, разработка программ переподготовки местных кадров и создание механизмов легального привлечения необходимых иностранных специалистов. Такой комплексный подход позволит минимизировать возможные негативные

⁴³⁷ Официальный отзыв на проект федерального закона № 453077-8 «О внесении изменения в статью 181 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности», внесенный депутатами Государственной Думы С.М.Мироновым, О.А.Ниловым, А.А.Кузнецовым и другими № 2.3.3-11/1425 от 14 ноября 2023 г. [Электронный ресурс]. – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/download/eb504dce-0871-4b2f-8bcc-e7c03cba19d5> (дата обращения: 30.10.2024).

⁴³⁸ Заключение Комитета Государственной Думы по делам Содружества Независимых Государств, евразийской интеграции и связям с соотечественниками от 20 марта 2024 г. на проект федерального закона № 453077-8 «О внесении изменения в статью 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности». [Электронный ресурс]. – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/download/1db03709-b349-43cc-9200-1584f9030137> (дата обращения: 30.10.2024).

последствия и обеспечить более эффективное регулирование единого рынка труда.

Другим примером ужесточения миграционной политики является недавнее предложение о запрете трудовым мигрантам привозить свои семьи в Российскую Федерацию на время их трудовой деятельности⁴³⁹.

Инициаторами законопроекта выступили депутаты Государственной Думы от партии ЛДПР Л.Э. Слуцкий, С.Д. Леонов, Я.Е. Нилов, А.Н. Диденко, В.В. Кулиева, Е.В. Марков, К.М. Панеш, В.С. Селезнев, И.К. Сухарев; Сенаторы Российской Федерации Е.В. Афанасьева, В.Е. Деньгин⁴⁴⁰.

Согласно пояснительной записке к законопроекту, по мнению инициаторов, Россия, будучи привлекательной для трудовых мигрантов страной с растущей экономикой и потребностью в рабочей силе, сталкивается с определенными вызовами. Один из них – практика, когда работники низкой квалификации, легально прибывая в страну, часто работают без официального оформления и привозят с собой членов семей, которые остаются безработными.

Для решения этой проблемы законопроект предлагает ограничить въезд членам семей временно работающих в России иностранцев, если у них нет самостоятельных законных оснований для пребывания в стране. Исключение сделано только для семей высококвалифицированных специалистов. Важно отметить, что сам факт трудовой деятельности иностранного гражданина по трудовому договору или патенту больше не будет являться основанием для проживания в России членов его семьи, что поможет упорядочить миграционные потоки и снизить социальную напряженность.

По мнению авторов законопроекта, предложенные изменения соответствуют международным обязательствам России, включая договор о ЕАЭС, и направлены на повышение эффективности государственного регулирования миграционных процессов. Они создадут более четкую правовую основу для противодействия

⁴³⁹ В Госдуму внесут законопроект о запрете трудовым мигрантам перевозить семьи в РФ [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2024/08/19/v-gosdumu-vnesut-zakonoproekt-o-zaprete-trudovym-migrantam-perevozit-semi-v-rf.html>

⁴⁴⁰ Законопроект № 700297-8 О внесении изменений в Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/700297-8#bh_histras (дата обращения: 30.10.2024).

нелегальной миграции, позволяя иностранным гражданам находиться в России только на период.

Законопроект признан соответствующим конституционным требованиям и регламенту Государственной Думы. Ответственным за его подготовку назначен Комитет по делам СНГ, евразийской интеграции и связям с соотечественниками. Рассмотрение законопроекта в первом чтении запланировано на ноябрь 2024 года в рамках осенней сессии Государственной Думы, что позволит тщательно проработать все аспекты предлагаемых изменений и учесть мнения всех заинтересованных сторон.

До настоящего времени члены семей трудовых мигрантов имели возможность въезжать и находиться в Российской Федерации на общих основаниях, без специальных ограничений. Однако новый законопроект может в корне изменить эту ситуацию. Согласно вносимым изменениям, члены семей обычных трудовых мигрантов утрачивают право на въезд в РФ без самостоятельных оснований для пребывания. Исключение сделано только для членов семей высококвалифицированных специалистов, что подчеркивает избирательный подход государства к различным категориям трудовых мигрантов.

В юридическом сообществе данные изменения вызвали неоднозначную реакцию. Сторонники реформы указывают на потенциальные положительные эффекты – упорядочивание трудовой миграции и снижение нагрузки на социальную инфраструктуру. Противники же выражают серьезную обеспокоенность, акцентируя внимание на возможном нарушении права на семейную жизнь и противоречии международным обязательствам России. Особую тревогу вызывает вероятность роста нелегальной миграции.

Анализируя потенциальное влияние на рынок труда ЕАЭС, можно прогнозировать ряд существенных последствий. Вероятно осложнение интеграционных процессов и создание дополнительных барьеров для трудовой мобильности. Существует риск снижения привлекательности России как направления для трудовой миграции в рамках ЕАЭС. Что касается национального рынка труда, ожидается комплексное воздействие – возможно снижение общего

числа трудовых мигрантов, что может привести к повышению заработных плат в секторах с традиционно высокой долей иностранной рабочей силы. Однако существует риск возникновения дефицита рабочей силы в определенных отраслях экономики и роста нелегальной занятости.

Среди основных рисков реформы следует выделить потенциальный рост социальной напряженности, увеличение масштабов нелегальной миграции, усложнение демографической ситуации и возможность ответных ограничительных мер со стороны стран-партнеров.

Для минимизации негативных последствий представляется целесообразным реализовать ряд сопутствующих мер, в частности, введение переходного периода, разработка механизмов легализации для членов семей мигрантов, уже находящихся в России, четкое определение критериев отнесения к членам семьи и рассмотрение возможности исключений для отдельных категорий работников.

На федеральном уровне Государственная Дума РФ также рассматривает ряд поправок к законам, регулирующих правовое положение иностранных граждан. Одним из ключевых изменений является ужесточение условий получения разрешения на временное проживание для лиц, состоящих в браке с гражданами России. Предлагается выдавать такое разрешение в упрощенном порядке только после трех лет брака. Данная мера направлена на борьбу с фиктивными браками, количество которых, по данным МВД, превысило 4300 случаев с 2021 года⁴⁴¹. Отметим, что данный законопроект был принят и соответствующий закон был опубликован 26 октября 2024 года и вступит в силу 25 января 2025 года.

Данный законопроект изначально был инициирован сенаторами А.А. Клишас, Ю.К. Валяевым, И.В. Рукавишниковой и депутатом Государственной Думы В.П. Водолацким⁴⁴².

Предпосылкой принятия данного закона, согласно пояснительной записке,

⁴⁴¹ Официальный сайт Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://duma.gov.ru/news/60097/> (дата обращения: 30.10.2024).

⁴⁴² Законопроект № 474730-8 О внесении изменений в статью 25-6 Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/474730-8#bh_histras (дата обращения: 30.10.2024).

выступило то, что наблюдался устойчивый рост числа разрешений на временное проживание, выданных на основании брака с гражданами РФ (33% от общего числа в 2022 году), также участились случаи фиктивных браков, заключаемых незадолго до обращения за разрешением, наконец увеличилось количество случаев фиктивного установления отцовства для получения вида на жительство.

В результате принятия Закона⁴⁴³ значительной трансформации подверглись требования к бракам с гражданами РФ для получения разрешения на временное проживание (далее – РВП). Если ранее действовали относительно мягкие условия, то теперь установлен минимальный срок брака – 3 года, за исключением случаев наличия общих детей. Одновременно были расширены основания для аннулирования РВП и вида на жительство (далее – ВНЖ), особенно в случаях выявления фиктивных браков.

Существенное внимание уделено регламентации прав иностранных граждан, являющихся родителями детей-граждан РФ. Новое законодательство предусматривает дополнительные основания для получения ВНЖ такими лицами, одновременно устанавливая механизмы контроля для предотвращения злоупотреблений. Важным нововведением стала возможность продления визы до одного года.

Указанные изменения оказывают значительное влияние на рынок труда, как в контексте ЕАЭС, так и на национальном уровне. В рамках ЕАЭС наблюдается косвенное воздействие через усложнение процедур легализации, что может привести к снижению мобильности трудовых ресурсов. На национальном уровне возможно некоторое сокращение иностранной рабочей силы при одновременном повышении качества контроля за миграционными процессами.

Юридическое сообщество неоднозначно оценивает произошедшие изменения. Положительно воспринимаются меры по усилению защиты прав детей и противодействию фиктивным бракам. Критике подвергается избыточная

⁴⁴³ Федеральный закон от 26.10.2024 № 358-ФЗ «О внесении изменений в статью 25.6 Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.10.2024.

бюрократизация процессов и потенциальные риски злоупотреблений при правоприменении.

В краткосрочной перспективе ожидается адаптационный период, характеризующийся возможным снижением числа выдаваемых РВП и ВНЖ, а также увеличением административной нагрузки на соответствующие органы. Долгосрочный прогноз предполагает улучшение качества миграционного контроля и снижение числа фиктивных браков, хотя потребуются дальнейшая доработка законодательства.

Для эффективной реализации новых положений представляется необходимым предпринять ряд мер – разработать соответствующие подзаконные акты, обеспечить постоянный мониторинг правоприменительной практики, наладить координацию с партнерами по ЕАЭС и создать действенные механизмы защиты прав добросовестных мигрантов.

Кроме того, законодатели рассматривают ряд других инициатив, направленных на усиление контроля над миграционными процессами. Среди них – признание отягчающим обстоятельством совершение преступления нелегальным мигрантом, ужесточение наказания за организацию незаконной миграции, введение мер повышенной ответственности за преступления, связанные с поддельными документами и фиктивной регистрацией иностранцев. Также предлагается ввести внесудебную блокировку интернет-ресурсов, предлагающих незаконные услуги мигрантам, и запретить прием экзаменов у мигрантов «посредническими организациями».

Согласно Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019-2025 годы, утвержденная Указом Президента Российской Федерации одним из важнейших направлений миграционной политики представляется совершенствование правовой основы противодействия нелегальной миграции. По статистическим данным Следственного комитета: «Число преступлений, совершенных в 2024 году трудовыми мигрантами, выросло на 69%, а нелегалами – втрое.

В этой связи в последние годы отмечается активизация законодательных органов власти в направлении ужесточения миграционной политики России в отношении иностранных граждан, трудоустроенных на территории Российской Федерации. Во многом подобные изменения в российском законодательстве связаны с внутри и внешнеполитическими процессами.

Уже в 2024 году было принято шесть законов, инициированных депутатами Государственной Думы. По словам Председателя Государственной Думы Вячеслава Володина на рассмотрении находится 34 законопроекта, нацеленных для усовершенствования миграционного законодательства. Речь идет о законопроектах, которые предполагают внесение изменений в Уголовный Кодекс Российской Федерации, Уголовно-процессуальный Кодекс Российской Федерации, в Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, а также в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Предлагается установить повышенные меры ответственности для юридических лиц за подделку документов, которые подтверждают наличие у лица права или освобождение его от обязанности, в целях организации нелегальной миграции, в частности касающихся правил въезда, правил миграционного учета, передвижения или порядка выбора места пребывания или жительства, транзитного проезда через территорию Российской Федерации, а также незаконного осуществления трудовой деятельности в России, его использование, передачу либо сбыт. Согласно законопроекту совершение данного преступления влечет за собой до десяти миллионов рублей с конфискацией орудий совершения административного правонарушения, повторное же совершение правонарушения влечет за собой наложение штрафа на юридическое лицо, подделавшее правоустанавливающий документ от десяти миллионов до шестидесяти миллионов рублей. Целью, внесенных в Кодекс об административных правонарушениях, изменений является пресечение любых попыток содействия незаконной миграции, на обеспечения государственной и общественной безопасности.

Еще один законопроект касается ужесточения норм Уголовного Кодекса, в частности предлагается установить обязательные минимальные пороги ответственности в частях 1 и 2 статьи 322.1 «Организация незаконной миграции». Также предлагается отнести к числу особо тяжких преступлений «организацию незаконной миграции, совершенную организованной группой или в целях совершения тяжких или особо тяжких преступлений на территории России, установив наказание соразмерное наказанию».

Примечательно отметить, что законопроект устанавливает новые квалификационные признаки, в частности совершение преступления с целью скрыть другое преступление или облегчить его совершение с использованием:

- с использованием поддельных документов;
- с изъятием, сокрытием и уничтожением документов, удостоверяющих личность;
- с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети интернет.

Ввиду того, что подобные преступления совершаются служебными лицами, законопроект предполагает установление дополнительного наказания в виде лишения права заниматься определенными видами деятельности и занимать определенные должности на срок до пяти лет. Преступления, связанные с фиктивной регистрацией и постановкой на учет иностранных граждан и лиц без гражданства, согласно законопроекту предусматривают уголовную ответственность.

Следует обратить внимание на тот факт, что в законопроекте устанавливаются меры квалифицированной и повышенной ответственности за подделку, изготовление или оборот поддельных документов.

Параллельно с федеральными инициативами, многие регионы России уже начали вводить собственные ограничения на привлечение иностранной рабочей силы. Например, в Московской области с 1 января 2024 года вводится запрет на привлечение иностранцев по патентам в ряде сфер, включая торговлю алкоголем и табаком, уличное питание, социальные услуги, спорт, культуру, досуг,

здравоохранение и образование⁴⁴⁴. Подобные меры приняты в Севастополе⁴⁴⁵, Красноярском крае⁴⁴⁶ и многих других регионах России, где ограничения касаются различных видов экономической деятельности.

Представляется, что складывающаяся тенденция может повлиять и на ЕАЭС, что может потребовать разработки специальных положений или исключений для трудовых мигрантов из стран ЕАЭС, чтобы сохранить принципы свободного передвижения рабочей силы в рамках союза. Однако, текущее положение указывает на то, что, вероятно, данные процессы приведут к снижению мобильности рабочей силы из третьих стран, в связи с чем может возникнуть, напротив, необходимость пересмотра и гармонизации правового регулирования трудовой миграции в рамках ЕАЭС.

Действительно, эксперты подчеркивают, что новые ограничения, обозначенные выше, направленные на регулирование притока иностранной рабочей силы, не затрагивают граждан стран ЕАЭС, что соответствует международным договоренностям в рамках Союза, однако поднимает ряд важных вопросов. Так, введение новых правил, по оценкам властей Московской области, приведет к высвобождению значительного числа рабочих мест - около 5,6 тысяч⁴⁴⁷. Планируется, что эти вакансии будут заполнены гражданами России и стран ЕАЭС. Такой подход отражает стремление к более сбалансированному распределению трудовых ресурсов в регионе.

Вместе с тем, думается, что резкое сокращение числа трудовых мигрантов может спровоцировать дефицит квалифицированных кадров в ключевых секторах экономики. Особенно остро эта проблема может проявиться в строительстве, образовании, здравоохранении и ИТ-сфере. Регионы, в большей степени зависящие

⁴⁴⁴ Официальный сайт Правительства Московской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://mosreg.ru/sobytiya/novosti/news-submoscow/v-podmoskove-s-2025-goda-vvodyat-ogranicheniya-na-rabotu-migrantov/> (дата обращения: 30.10.2024).

⁴⁴⁵ Официальный сайт Правительства Севастополя [Электронный ресурс]. – URL: https://sev.gov.ru/files/iblock/fa1/biliyctr5upkd4bjr2zfufvv53109rdk/98_UG.pdf (Дата обращения – 02.10.2024)

⁴⁴⁶ Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края [Электронный ресурс]. – URL: <http://zakon.krskstate.ru/0/doc/106250> (дата обращения: 30.10.2024).

⁴⁴⁷ Официальный сайт Правительства Московской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://mosreg.ru/sobytiya/novosti/news-submoscow/v-podmoskove-s-2025-goda-vvodyat-ogranicheniya-na-rabotu-migrantov/> (дата обращения: 30.10.2024).

от иностранной рабочей силы, могут столкнуться с серьезными вызовами в обеспечении кадрами различных отраслей экономики.

В этом контексте возрастает значимость трудовой миграции из стран ЕАЭС. Для эффективного использования этого ресурса необходимо усилить работу по нескольким направлениям. Во-первых, требуется более тщательная гармонизация законодательства государств-членов ЕАЭС в области трудовой миграции. Во-вторых, важно создать благоприятные правовые и организационные условия для привлечения работников из стран Союза.

Иными словами, изменения в миграционной политике как России, так и потенциально других государств-членов ЕАЭС так или иначе могут оказывать влияние на интеграцию рынка труда в евразийском регионе, однако представляется, что данное влияние может быть обращено, напротив, на пользу интеграции, когда потребность в трудовых ресурсах государств-членов ЕАЭС может возрасти. В связи с этим возникает острая необходимость в разработке и внедрении общих стандартов и правовых гарантий для мигрантов в рамках ЕАЭС. Такие меры помогут поддержать стабильность миграционных потоков и обеспечить защиту прав трудящихся. Унификация норм и правил в области трудовой миграции станет важным шагом к созданию единого рынка труда в рамках союза.

Более того, в контексте изменяющейся миграционной политики России роль ЕАЭС как наднационального органа может существенно возрасти. Союз имеет потенциал выступить в качестве арбитра и координатора миграционной политики, обеспечивая баланс интересов всех государств-членов, что может включать в себя разработку общей стратегии управления миграционными потоками, создание механизмов для разрешения споров и противоречий, а также формирование единой информационной базы по вопросам трудовой миграции.

Для реализации этих задач необходимо создание соответствующих институциональных механизмов в рамках ЕАЭС. Также крайне важно внедрить системы мониторинга и отчетности для отслеживания соблюдения миграционных норм и оценки состояния миграционного рынка, что позволит своевременно

выявлять проблемы и принимать необходимые меры для их решения. Наконец, организация программ обучения и информирования для мигрантов и работодателей поможет повысить уровень правовой грамотности и обеспечить соблюдение миграционного законодательства.

Анализ особенностей национального регулирования рынка труда государств-членов ЕАЭС позволяет делать вывод о том, что в данных государствах наблюдаются существенные диспропорции между странами-участницами. Российская Федерация занимает доминирующее положение, имея рынок труда, который в пять раз превосходит совокупные показатели других государств-членов. Следом идет Казахстан, демонстрирующий устойчивый рост и позитивную динамику развития трудового сектора⁴⁴⁸. Остальные страны ЕАЭС характеризуются ограниченными возможностями внутренних рынков труда, что приводит к повышенному уровню безработицы.

Важным индикатором развития общего рынка труда ЕАЭС служит миграционный прирост, который формируется как за счет трудовой миграции, так и постоянной смены места жительства граждан государств-членов. На сегодняшний день положительное сальдо миграции наблюдается только в России и Казахстане, что еще больше усиливает существующий дисбаланс.

Для преодоления этих диспропорций необходима комплексная стратегия развития единого рынка труда. Ключевым направлением должно стать перераспределение трудовых ресурсов из регионов с развитой экономикой в менее развитые территории. Особенно это актуально для наукоемких и стратегических отраслей, которые могут стать драйверами экономического роста. В качестве конкретных мер можно рассматривать создание специализированных учебно-методических центров ЕАЭС, организацию целевой подготовки специалистов непосредственно вблизи производственных объектов, развитие программ стажировок и обмена кадрами. Действенным инструментом может стать размещение военных объектов с сопутствующей инфраструктурой в менее

⁴⁴⁸ Осадчая Г. И. Формирование единого рынка труда евразийского экономического союза как условие успешности интеграционных процессов в ЕАЭС // Архонт. – 2017. – №1. – С.27-31

развитых регионах, что способствует развитию смежных отраслей экономики.

Особое внимание следует уделить системе материального стимулирования высококвалифицированных специалистов, готовых работать в регионах с неразвитым рынком труда. Для эффективной реализации этих мер необходимо принятие специального соглашения ЕАЭС, которое бы регламентировало порядок и условия целевой подготовки кадров, а также механизмы их распределения между странами-участницами⁴⁴⁹.

Ключевым вызовом также выступает существующий дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, обусловленный комплексом взаимосвязанных факторов.

В первую очередь, острой проблемой остается дефицит качественных рабочих мест при одновременном несоответствии квалификации соискателей требованиям работодателей. Ситуацию усугубляет информационный вакуум – отсутствие единой системы мониторинга рынка труда и эффективных каналов коммуникации с населением затрудняет принятие взвешенных решений всеми участниками трудовых отношений. Показательным примером несовершенства существующих механизмов регулирования является российская система квотирования рабочих мест для мигрантов, которая не отражает реальных потребностей рынка труда и создает препятствия для оптимального распределения трудовых ресурсов⁴⁵⁰.

Для качественного улучшения ситуации необходима модернизация подходов к управлению трудовой миграцией. Перспективным направлением представляется внедрение дифференцированной системы оценки трудовых мигрантов, учитывающей их квалификацию и профессиональный потенциал.

Целесообразно обратиться к опыту Европейского союза, где применяются комплексные методики оценки спроса и предложения на рынке труда, а также селективный подход к приему трудовых мигрантов.

⁴⁴⁹ Топилин А.В. Миграция и общий рынок труда ЕАЭС: вызовы и пути интеграции // Миграция и социально-экономическое развитие. – 2016. – Том 1. – № 1. – С. 39–62

⁴⁵⁰ Котляров Н.Н. Проблемы и перспективы свободного движения рабочей силы в ЕАЭС / Котляров Н.Н. Левченко Л.В., Алексеева П.В. // Мировая экономика. – 2015. – №12. – С.137-142.

Особое внимание следует уделить возрастной структуре трудовых мигрантов, в частности, через развитие механизмов целевого трудоустройства выпускников вузов по востребованным специальностям. Ключевым инструментом решения обозначенных проблем может стать создание Единой базы труда ЕАЭС – информационной платформы, которая обеспечит всех участников рынка труда актуальными данными о возможностях трудоустройства и найма персонала в рамках единого экономического пространства.

Как показало исследование В.И. Мукомеля, наибольшая концентрация трудовых мигрантов наблюдается в секторах, не требующих высокой квалификации или специального образования⁴⁵¹. Треть всех мигрантов (33%) занята в оптовой и розничной торговле, включая ремонт автотранспорта и бытовых изделий. Строительная отрасль привлекает 17% работников, а сфера социальных и персональных услуг – 13%. Меньшие доли приходятся на домашние хозяйства (7%), гостиничный бизнес и общественное питание (8%), а также транспорт и связь (7%).

Примечательно, что лишь 15% мигрантов работают в отраслях, требующих высокой профессиональной квалификации. При этом наблюдается позитивная тенденция: по сравнению с 2011 годом произошло перераспределение трудовых ресурсов – снизилась доля занятых в строительстве, транспорте и связи в пользу более квалифицированных секторов.

Особую озабоченность вызывает тот факт, что значительное число квалифицированных специалистов среди мигрантов вынуждены работать не по специальности, в сферах, не требующих их профессиональных навыков, что объясняет низкую представленность мигрантов в таких областях как здравоохранение, образование и частично в торговле. Анализ профессиональной структуры показывает, что подавляющее большинство мигрантов (88,9%) являются рядовыми исполнителями без управленческих функций. Лишь небольшая доля занимает руководящие позиции (2%) или работает в качестве специалистов

⁴⁵¹ Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и экономика. – 2017. – №6. – С.69-79.

высшей (2,3%) и средней (3%) квалификации. Значительная часть мигрантов (29,2%) трудится в сфере обслуживания и торговли, а 61,2% заняты физическим трудом, причем треть всех работающих мигрантов (32,2%) выполняет неквалифицированную работу.

Для решения этой проблемы необходимо развивать систему целевой подготовки специалистов в странах ЕАЭС и реализовывать программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, что позволит более эффективно использовать потенциал трудовых мигрантов и удовлетворить потребности российского рынка труда в квалифицированных кадрах.

Несоответствие между спросом и предложением на рынке труда мигрантов создает почву для нелегальной трудовой миграции. Решение этой многогранной проблемы требует системного подхода на нескольких уровнях⁴⁵².

В первую очередь, необходимо создание единой законодательной базы ЕАЭС, которая установит строгий запрет на использование нелегальной рабочей силы и определит четкие механизмы ответственности за подобные нарушения. При этом странам-участницам следует усилить национальное законодательство, обеспечить эффективный мониторинг и своевременное выявление нарушений, а также регулярно предоставлять соответствующую отчетность в органы ЕАЭС.

Особое внимание следует уделить роли работодателей в этом процессе. Успешная борьба с нелегальной миграцией невозможна без их активного участия и ответственного подхода к проверке законности трудоустройства мигрантов. Система санкций для работодателей должна учитывать как масштаб нарушений, так и их повторяемость. Показательным является опыт Европейского союза, где эффективной мерой воздействия стало лишение недобросовестных работодателей определенных законодательных привилегий.

Однако важно понимать, что решение проблемы не может основываться исключительно на запретительных мерах. Позитивным шагом может стать внедрение программ легализации или миграционной амнистии для нелегальных

⁴⁵² Анализ подходов к проблеме оценки потребностей в трудящихся-мигрантах и планирование миграции рабочей силы: Российская Федерация и международный опыт// Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Международное бюро труда/- Москва: МБТ, 2009

трудовых мигрантов. Такой подход не только способствует улучшению миграционного климата в регионе, но и приводит к увеличению налоговых поступлений в бюджет. Только сбалансированное сочетание контрольных мер и конструктивных решений позволит эффективно регулировать миграционные процессы в рамках ЕАЭС.

Следует также отметить, что после распада СССР образовательные системы стран, ныне входящих в ЕАЭС, развивались независимо друг от друга, что привело к существенным различиям в национальных подходах к образованию и оценке профессиональных квалификаций. Подобная разрозненность создает серьезные препятствия для полноценной реализации соглашения о взаимном признании образовательных документов между государствами-членами ЕАЭС. В настоящее время предпринимаются активные шаги для преодоления данного разрыва. Ключевым направлением работы стала разработка единой Национальной системы квалификаций. Данная инициатива обсуждалась на Международном совещании профильных специалистов, где была подчеркнута необходимость создания механизма, способного эффективно соединить потребности рынка труда с предложением квалифицированных кадров⁴⁵³.

Успешное решение этой задачи требует комплексного подхода и тесного сотрудничества между различными участниками процесса. С одной стороны, необходима координация усилий национальных органов управления образованием стран ЕАЭС, с другой – активное участие наднациональных структур Союза. Важную роль в этом процессе играет экспертное сообщество, чьи знания и опыт необходимы для разработки единых стандартов оценки образования и профессиональной квалификации трудовых мигрантов. Подобный согласованный подход позволит не только упростить процедуру признания документов об образовании, но и создаст более благоприятные условия для трудовой мобильности внутри ЕАЭС, что в конечном итоге будет способствовать экономической интеграции государств-членов.

⁴⁵³ Единый Евразийский рынок труда требует современных подходов к оценке квалификации персонала [Электронный ресурс]. URL: http://eurasianeconomic.org/news_ecco/2017/06/30/document1810.phtml (дата обращения 10.11.2024).

Договор о ЕАЭС внес существенные изменения в регулирование трудовой миграции между странами-участницами, закрепив важные права и гарантии для трудовых мигрантов. Ключевым нововведением стала отмена ограничительных барьеров на рынке труда, что значительно упростило процесс трудоустройства граждан одних стран ЕАЭС в других странах союза. Теперь трудовые мигранты могут свободно заключать как трудовые, так и гражданско-правовые договоры в принимающей стране, руководствуясь её национальным законодательством. Данное положение напрямую влияет на порядок налогообложения доходов работников-мигрантов, который также регулируется законами принимающего государства.

Особое внимание в договоре уделено вопросам социального обеспечения мигрантов. Важным достижением стало признание трудового стажа, накопленного в принимающей стране, который теперь включается в общий трудовой стаж работника. Однако практическая реализация этого положения сталкивается с определенными сложностями из-за различий в национальных системах социального страхования государств-членов.

Например, существенно различаются механизмы социальных отчислений – в Казахстане и Кыргызстане основная ответственность за них лежит на самих работниках, тогда как в России работники либо не делают таких отчислений вовсе, либо их размер минимален⁴⁵⁴. Для решения этой проблемы представляется целесообразным внедрить систему распределения обязательств по социальному обеспечению между фондами страны происхождения мигранта и принимающей страны, учитывая продолжительность работы в каждом государстве. Подобный подход позволит создать более справедливую и эффективную систему социальной защиты трудовых мигрантов в рамках ЕАЭС, обеспечивая их права независимо от страны трудоустройства.

Система медицинского обеспечения трудовых мигрантов в странах ЕАЭС базируется на нескольких ключевых принципах, гарантирующих доступность и

⁴⁵⁴ Топилин А.В. Миграция и общий рынок труда ЕАЭС: вызовы и пути интеграции // Миграция и социально-экономическое развитие. – 2016. – Том 1. – № 1. – С. 39-62.

качество медицинской помощи. В первую очередь, все граждане государств-членов имеют право на получение бесплатной экстренной и неотложной медицинской помощи в любом государстве ЕАЭС. Важно отметить, что после заключения трудового договора мигранты могут оформить медицинский страховой полис, открывающий доступ к услугам в рамках системы обязательного медицинского страхования принимающей страны. Особое внимание уделяется ситуациям, требующим медицинской эвакуации пациента. В таких случаях организационные вопросы решаются при участии дипломатических представительств, а финансовые обязательства берет на себя страна постоянного проживания гражданина. При этом плановое медицинское обслуживание после устранения непосредственной угрозы жизни и здоровью осуществляется на договорной основе⁴⁵⁵.

Однако существующая система сталкивается с определенными сложностями, связанными с различиями в национальных подходах к стандартам оказания медицинской помощи и перечню услуг, входящих в программы ОМС разных стран. Для преодоления этих барьеров страны ЕАЭС развивают активное сотрудничество в сфере здравоохранения через различные формы взаимодействия: обмен информацией и нормативной документацией, проведение совместных образовательных мероприятий, стажировок и семинаров.

Координирующую роль в этом процессе играет Комитет по вопросам социального обеспечения, который осуществляет мониторинг соответствия национальных законодательств принципам Договора о ЕАЭС и способствует их гармонизации. В перспективе планируется углубление интеграции через разработку и реализацию совместных программ в области здравоохранения, что должно привести к формированию единой политики в данной сфере.

Представляется, что национальная политика социального обеспечения в государствах-членах ЕАЭС еще не достигла нужной для единого рынка степени гармонизации. Одной из ключевых задач в сфере социального обеспечения трудовых мигрантов является обеспечение их прав на получение пенсионных

⁴⁵⁵ Дмитриев А.В. Социальная адаптация иммигрантов как ресурс стабильности российского общества. // Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». – 2017. – № 19 (676). – С.33-38.

выплат. Для эффективного функционирования данной системы необходимо решить существующие разногласия в пенсионной политике и законодательстве стран, входящих в Евразийский экономический союз. Обозначенные разногласия нередко обусловлены различиями в макроэкономических и демографических показателях государств-участников ЕАЭС.

Прежде всего, стоит отметить, что продолжительность жизни в странах ЕАЭС варьируется – она составляет от 69 до 74,8 лет⁴⁵⁶. Также существует разница в численности населения и темпах его прироста. В то время как в России и Беларуси наблюдаются отрицательные темпы роста, в Казахстане и Кыргызстане они имеют положительные значения. Кроме того, на согласование пенсионной политики негативно влияет нестабильность инфляционных процессов, что затрудняет проведение своевременной и универсальной индексации пенсионных выплат.

Уровень пенсионной нагрузки в странах ЕАЭС также различен. Государства можно разделить на две группы в зависимости от того, какое количество пенсионеров они имеют в общей структуре населения. В первую группу входят страны, где доля пенсионеров составляет от 12 до 15% (например, Армения, Казахстан и Кыргызстан). Во вторую группу попадают Россия и Беларусь, где этот показатель достигает 27%, что является свидетельством значительной пенсионной нагрузки на эти экономические системы⁴⁵⁷.

Различия в пенсионной политике также связаны с уровнем валового внутреннего продукта на душу населения и темпами его роста, что непосредственно влияет на размер пенсионных выплат и механизмы их формирования. В ответ на эти вызовы было разработано несколько инициатив, таких как проект Договора о пенсионном обеспечении трудящихся стран ЕАЭС и проект Порядка взаимодействия уполномоченных органов с Евразийской экономической комиссией в сфере пенсионного обеспечения. Данные документы

⁴⁵⁶ Рязанцев С.В. Сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции/ Тер-Акопов А.А., Письменная Е.Е., Храмова М.Н.// Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». – 2017. – № 19(676). – С.8-19.

⁴⁵⁷ Карабчук Т.С. Введение общего пенсионного пространства в странах Евразийского экономического союза: насколько это важно и каковы последствия? / Карабчук Т.С., Соболева Н.Э. // Евразийская Экономическая Интеграция. – 2014. – №3 (24). – С.5-24.

предполагают выработку эффективной политики, направленной на улучшение пенсионного обеспечения в отдельных странах, что позволит координировать усилия на уровне всего ЕАЭС. При этом важно учитывать специфические национальные, этнокультурные и экономические особенности каждой страны. Регулирование инвестирования пенсионных фондов и поощрение участия в добровольных накопительных пенсионных планах также будут играть значительную роль в процессе формирования данной политики⁴⁵⁸.

Для обеспечения прозрачности пенсионной системы и реализации прав трудовых мигрантов на пенсионное обеспечение необходимо создать информационную базу, в которой будут собраны правовые нормы, регулирующие эту область. Важно также предоставить разъяснения законодательства и модели расчета пенсионных выплат, доступные для трудящихся мигрантов, а также информацию о возможностях участия в добровольных накопительных планах и ограничениях на инвестиции пенсионных накоплений. Таким образом, создание такой инфраструктуры информации станет основой для более эффективного управления пенсионным обеспечением трудовых мигрантов в странах ЕАЭС.

Рассматривая будущее единого рынка труда ЕАЭС, можно выделить два ключевых направления его эволюции. Первое направление предполагает качественное развитие существующей системы через углубление экономической интеграции между странами-участницами. Данный путь характеризуется усилением взаимодействия между государствами в области трудовых отношений, совершенствованием профессиональной подготовки работников и созданием современной социально-трудовой инфраструктуры⁴⁵⁹.

Альтернативный сценарий развития основан на территориальном расширении союза путем включения новых государств евразийского пространства. Показательным примером такой тенденции служат текущие переговоры о

⁴⁵⁸ Карабчук Т.С. Введение общего пенсионного пространства в странах Евразийского экономического союза: насколько это важно и каковы последствия? / Карабчук Т.С., Соболева Н.Э. // Евразийская Экономическая Интеграция. – 2014. – №3 (24). – С.5-24.

⁴⁵⁹ Рязанцев С.В. Сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции/ Тер-Акопов А.А., Письменная Е.Е., Храмова М.Н.// Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». – 2017. – № 19(676). – С.8-19.

возможном вступлении в ЕАЭС Таджикистана. Кроме того, перспективным направлением является расширение сотрудничества со странами, уже имеющими договоры о свободной торговле с ЕАЭС, а также привлечение новых партнеров к подобным соглашениям.

Однако важно отметить, что существующие подходы к развитию общего рынка труда не уделяют достаточного внимания критически важному аспекту – поиску баланса между национальными экономическими приоритетами отдельных государств-членов и необходимостью проведения единой, скоординированной политики в сфере труда. Отсутствие должного внимания к этому вопросу может существенно затормозить процесс интеграции и привести к застою в развитии общего рынка труда. В этой связи принципиально важно обеспечить не только комплексный подход к решению существующих проблем, но и своевременность принимаемых мер. Промедление в преодолении текущих вызовов может негативно сказаться на эффективности функционирования единого рынка труда ЕАЭС и затруднить достижение поставленных целей интеграции.

Таким образом, изменения в национальной миграционной политике государств-членов ЕАЭС создают новые вызовы для ЕАЭС, но одновременно открывают возможности для углубления интеграции и совершенствования механизмов регулирования трудовой миграции в рамках союза. Разработка единых стандартов, укрепление правовой базы и создание эффективных институциональных механизмов станут ключевыми факторами в обеспечении стабильности миграционных процессов и защите прав трудовых мигрантов в ЕАЭС. Текущие изменения в миграционной политике открывают новую главу в регулировании трудовых отношений на евразийском пространстве, ставя новые задачи перед национальными рынками труда, но и подчеркивают необходимость более глубокой интеграции в рамках ЕАЭС для обеспечения устойчивого экономического развития всего региона.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Автором была проанализирована правовая основа функционирования интеграции общего рынка трудовых ресурсов ЕАЭС, в частности, были подробно изучены основные положения Договора о ЕАЭС, составляющие основу регулирования свободы передвижения трудящихся на территории Союза, международные соглашения, принятые в рамках союза, а также международные договоры универсального характера, а также проведен сравнительно-правовой анализ ЕАЭС с другими интеграционными объединениями по данной теме.

ЕАЭС представляет собой организацию экономической интеграции, в которой посредством согласованной политики реализуется свобода передвижения трудящихся в той мере, в которой это необходимо для сближения и укрепления национальных экономик государств-членов.

В рамках исследования было выявлено, что уровень реализации свободы передвижения в ЕАЭС является недостаточно благоприятным, что приводит к возникновению правовых казусов и нарушению прав трудящихся. Основной тенденцией в развитии правового регулирования свободы передвижения является расширение компетенции интеграционного объединения за счет принятия международных договоров, благодаря которым возможно осуществление гармонизации трудовых прав, устраняются большое число барьеров, изъятий и ограничений, связанных со свободой передвижения рабочей силы.

Изучение интеграционных процессов на рынке труда в рамках объединения были изучены в сравнительно-правовом аспекте с аналогичным опытом ЕС, СНГ, АСЕАН, ЭКОВАС, ВАС, САДК, БРИКС. Проблемы и тенденции развития в рамках ЕАЭС существуют и формулируются на том же уровне и в том же ключе, что и в Европейском Союзе, и в целом в международном сообществе. Существующие проблемы в области обеспечения свободы передвижения трудящихся связаны со сложным путем развития как каждого отдельного государства-члена ЕАЭС, так и всего интеграционного объединения в целом. Однако следует отметить, что темы,

имеющие наибольшую актуальность в рамках Союза, свидетельствуют о его постоянном развитии и готовности меняться и адаптироваться под окружающую действительность.

По результатам проведенного исследования автором были получены следующие выводы:

1. В современной правовой науке теоретическое осмысление понятия общий рынок трудовых ресурсов в контексте международных интеграционных объединений представляет собой комплексную научную проблему, требующую многоаспектного анализа. Исследование данного феномена позволяет выделить несколько ключевых теоретико-правовых подходов к его определению и содержанию. Прежде всего, следует отметить институциональный подход, в рамках которого общий рынок трудовых ресурсов рассматривается как целостная система правовых институтов и механизмов, обеспечивающих свободное перемещение рабочей силы в пределах интеграционного объединения. Данный подход акцентирует внимание на институциональной структуре и нормативно-правовом регулировании процессов трудовой миграции. Параллельно с институциональным развивается функциональный подход, фокусирующийся на динамических аспектах взаимодействия национальных рынков труда и формировании единых стандартов трудовой деятельности. В рамках этого подхода особое значение приобретает исследование механизмов гармонизации трудового законодательства стран-участниц интеграционного объединения. Синтезируя рассмотренные подходы, можно сформулировать комплексное определение общего рынка трудовых ресурсов как сложного институционального образования, объединяющего экономические и правовые характеристики интеграционного взаимодействия государств. Такой рынок предполагает не только свободное перемещение рабочей силы, но и установление единых стандартов трудовой деятельности, а также обеспечение равных прав и возможностей для трудящихся всех государств-членов интеграционного объединения.

2. На основе проведенного исследования можно сделать вывод о сложной взаимосвязи права на свободу передвижения и права на трудовую миграцию в

современном международном праве. Несмотря на их тесную связь, эти права имеют существенные различия в своей правовой природе и регулировании. Свобода передвижения выступает как фундаментальное право человека, имеющее широкое содержание и закрепленное в основополагающих международных документах. В свою очередь, право на трудовую миграцию является производным от него и характеризуется более узкой направленностью, подвергаясь более строгим ограничениям со стороны государств. Правовое регулирование данных прав осуществляется на двух взаимосвязанных уровнях – международном и национальном. При этом в современных условиях глобализации особую значимость приобретает такой специфический аспект свободы передвижения, как исследовательская мобильность. Данное направление требует совершенствования нормативной базы, особенно в контексте развития евразийской интеграции, где правовое регулирование научной мобильности пока находится в стадии становления. Особого внимания заслуживает опыт Европейского союза, где академическая мобильность стала неотъемлемой частью свободы передвижения и получила детальное правовое регулирование. На евразийском пространстве также наблюдается тенденция к развитию академической мобильности в рамках региональных интеграционных объединений (ЕАЭС, СНГ, ШОС), однако ее правовое регулирование пока носит фрагментарный характер и нуждается в дальнейшем совершенствовании. Создание эффективной системы правового регулирования академической мобильности может стать важным фактором углубления интеграционных процессов и развития научно-образовательного сотрудничества в евразийском регионе.

3. Правовой статус трудовых и иных категорий добровольных мигрантов в рамках интеграционных объединений базируется на фундаментальных принципах международного права и специфических особенностях региональной интеграции. Ключевым элементом правового регулирования выступает принцип национального режима, закрепленный в многочисленных международных актах,

включая конвенции ООН, МОТ и региональные соглашения. Данный принцип обеспечивает иностранным гражданам равные права и обязанности с гражданами принимающего государства.

Следует отметить, что содержание и интерпретация принципа национального режима варьируются в различных международных и региональных документах, однако общая направленность остается неизменной – обеспечение равенства возможностей и условий для реализации трудовых прав мигрантов. Особенно показательным является сравнительный анализ подходов к определению правового статуса трудовых мигрантов в рамках ЕАЭС и ЕС. Если право ЕАЭС акцентирует внимание на законности пребывания, то законодательство ЕС демонстрирует более широкий и либеральный подход к толкованию понятия «работник».

Региональные интеграционные объединения в Африке, такие как ЭКОВАС, ВАС и САДК, также активно развивают правовое регулирование трудовой миграции. В своем развитии они во многом ориентируются на европейский опыт, адаптируя его к региональной специфике. В рамках СНГ правовое регулирование статуса трудовых мигрантов характеризуется последовательным движением к унификации их правового положения с гражданами принимающих стран, при этом особое внимание уделяется защите от дискриминации и обеспечению доступа к социальным гарантиям.

Несмотря на разнообразие терминологических подходов в различных интеграционных объединениях, можно констатировать общую тенденцию к закреплению принципа национального режима как ключевой основы правового статуса трудовых и иных категорий добровольных мигрантов. При этом формирование правового статуса мигрантов происходит с учетом особенностей каждого интеграционного проекта и достигнутого уровня экономической и политической интеграции, что обеспечивает гибкость и эффективность правового регулирования в данной сфере.

4. ЕАЭС на данном этапе не обладает необходимой правовой основой для полноценного обеспечения свободы передвижения трудящихся государств-членов и защиты их прав в рамках интеграционного объединения. Указанная свобода не является декларативной, как в предшествующий период, что предполагает интенсификацию сотрудничества государств по действительному обеспечению указанной свободы, в том числе правовыми средствами. Разработка и принятие международного акта на наднациональном уровне, в котором будут закреплены основные положения, регулирующие трудовые отношения трудящихся граждан государств-членов ЕАЭС на территории Союза, поспособствует выходу интеграционного объединения на новый уровень, и станет «отправной точкой» гармонизации социального и трудового права на уровне ЕАЭС, поскольку в настоящее время правовое регулирование основных трудовых отношений остается в ведении каждого государства-члена ЕАЭС, что во многом усложняет функционирование единого рынка труда в рамках Союза. Положительным фактором, в данном контексте является наличие общих начал построения отрасли трудового права, схожей структуры трудовых кодексов, принятых на основании Кодексов законов о труде республик СССР. Ключевым вопросом следует признать возможность установления гарантий трудовых и социальных прав в рамках ЕАЭС. Опыт интеграционных образований показывает, что без создания подобного регулирования формирование полноценного единого рынка труда представляется затруднительным, по крайней мере, не имеющим практической значимости. Возможность расширения сферы интеграционного регулирования в рамках ЕАЭС объясняется задачей создания указанного выше единого пространства. При этом, полагаем, наличие общего исторического прошлого в виде трудового законодательства СССР и общих международных стандартов, принятых в рамках СНГ, может способствовать выработке приемлемого для всех государств-членов ЕАЭС компромиссного регулирования.

5. Существуют глобальные тенденции в мировой экономике, которые акцентируют внимание на новых формах занятости, таких как самозанятость, платформенная занятость, фриланс и дистанционный найм. Особую роль эти

изменения играют в контексте ЕАЭС, где возникает все больше ситуаций, когда работодатель из одного государства-члена нанимает работника в другом государстве-члене для выполнения работы удаленно, без необходимости открывать там представительство. Проведенное исследование позволило сделать вывод, что существующее законодательство недостаточно оперативно адаптируется к эволюции рынка труда и тех трансформациям, которые происходят под воздействием цифровой экономики. Соответственно, отмечена необходимость создания более гибких и прогрессивных правовых механизмов. Создание таких механизмов в рамках предлагаемого документа предотвращает правовые коллизии и усиливает юридическую защиту работников. Это также способствует реализации трудовых прав в пределах ЕАЭС, улучшая тем самым интеграционные процессы и экономическое развитие всех государств-членов. Эти меры необходимы для поддержания справедливости и равноправия в условиях цифровой экономики, где границы в значительной степени стали условными и не всегда соответствуют правовым рамкам, созданным для традиционных форм занятости. Ввиду прогрессирующей цифровизации в различных отраслях экономики возрастает и необходимость по-новому организовывать рабочие процессы. Цифровые технологии делают возможным установление трудовых отношений между работником и работодателем на любом расстоянии и в любое время.

Примечательно отметить, что ввиду быстрых темпов развития и распространения новых форм занятости, государства-члены ЕАЭС как на национальном, так и на уровне интеграционного объединения не пришли к полному пониманию способов регулирования отношений, возникающих в рамках новых форм занятости. Однако популяризация нетрадиционных форм занятости будет способствовать повышению гибкости единого рынка труда, нетурбулентной адаптации к меняющимся условиям жизни, а также расширит возможности для трудоустройства граждан государств-членов ЕАЭС независимо от их местонахождения на пространстве единого рынка труда.

6. Отсутствие единообразия толкования терминов, упомянутых в Договоре о ЕАЭС приводит к искусственному торможению свободы передвижения

трудящихся, поскольку каждое государство-член ЕАЭС толкует их на уровне национального законодательства. В частности, пункт 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС закрепляет: «Государства-члены не устанавливают и не применяют ограничения, установленные их законодательством в целях защиты национального рынка труда, за исключением ограничений, установленных настоящим Договором и законодательством государств-членов в целях обеспечения национальной безопасности (в том числе в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение) и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания»⁴⁶⁰. Однако определения терминов «национальная безопасность», «общественный порядок» в Договоре вовсе отсутствуют. Примечательно отметить, что нет единого перечня отраслей стратегического назначения, от которых трудящиеся государств-членов могли бы отталкиваться при поиске работы. В этой связи, автором предлагается ликвидировать данную правовую проблему, закрепив соответствующие положения на уровне Союза.

В связи с этим, автором предлагается дополнить п.5 статьи 96 Договора о ЕАЭС следующими определениями:

– «Национальная безопасность» - обеспечение и защита государств-членов ЕАЭС от внешних и внутренних угроз, при которой обеспечена безопасность личности, общества и государства, территориальная целостность, суверенитет, социально-экономическое развитие, защита права и свобод человека и гражданина, достойные качество и уровень их жизни.

– «Общественный порядок» - система сложившихся в обществе отношений, которые обеспечиваются в результате действия социальных, правовых и моральных норм.

– «социальная адаптация» - процесс приспособления человека, переехавшего из одной государства-члена ЕАЭС в другое государство-член ЕАЭС, к новым для него условиям жизни и общественным отношениям, в том числе в

⁴⁶⁰ Договор о Евразийском экономическом союзе в ред. от 29.05. 2014 (ред. от 24.03.2022) // Правовой портал ЕАЭС

правовой, экономической, социальной, культурной и других сферах жизнедеятельности.

– «социальная интеграция» - процесс объединения людей на основе существования общих ценностей и взаимозависимости, возникновение межличностных связей.

7. Пандемия COVID-19 утратила свою острую актуальность сегодня, однако в свете прогнозов Всемирной Организации Здравоохранения⁴⁶¹, указывающих на возрастающий риск распространения новых инфекционных заболеваний и вирусов, неотложной задачей является разработка и принятие документа комплексного характера в данной отрасли рекомендуемый документ может получить название «Протокол об основных принципах, касающихся осуществления свободного передвижения работников во время чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера».

Данный документ должен предусматривать следующие аспекты:

– Определение понятия и перечня чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, учитывая риски распространения новых вирусов и инфекций.

– Разработка системы мониторинга и раннего реагирования на возникновение новых угроз здоровью населения в государствах-членах ЕАЭС.

– Согласование общих стандартов и требований в области санитарно-эпидемиологического благополучия, включая меры по карантину, вакцинации и профилактике заболеваний.

– Установление процедур координации и сотрудничества между органами здравоохранения государств-членов в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, в том числе обмен информацией и ресурсами.

– Создание механизмов обеспечения мобильности медицинских и спасательных команд между государствами-членами с целью оказания помощи в экстренных случаях.

⁴⁶¹ Всемирная организация здравоохранения [Электронный ресурс]. – URL: // <https://www.who.int/> (Дата обращения – 29.03.2024)

– Формирование единой базы данных о чрезвычайных ситуациях и эффективные коммуникационные каналы для информирования граждан государств-членов Союза.

– Установление единого перечня критически важных профессий, свобода перемещения которых будет подпадать под исключение в условиях чрезвычайных ситуаций, если принимающее государство определит как целесообразное

Предлагаемая Концепция является дополнением к действующим документам, таким как протоколы 7 и 12 к Договору о ЕАЭС, учитывая, что они определяют общие принципы сотрудничества в случаях чрезвычайных ситуаций и здравоохранения. Данные протоколы направлены, в первую очередь, на регулирование ввоза и вывоза опасных объектов на территории государств-членов. Вместе с тем, главным распространителем COVID-19 были люди, соответственно, необходимо более детальное регулирование вопроса обеспечения безопасности их передвижения с точки зрения влияния на эпидемиологическую ситуацию.

Также стоит отметить, что помимо пересечения границы, разработанной системы регулирования требует вопросы организации возврата людей в страну проживания в случае распространения новой инфекции. В то же время Концепция предлагает более детализированный и правовой механизм, который позволит государствам-членам действовать более эффективно и координированно в новых условиях.

Согласование этого документа будет способствовать укреплению коллективной безопасности и здоровья населения всего ЕАЭС, подготавливая регион к противодействию новым вызовам в области инфекционной безопасности, снижая риски и последствия чрезвычайных ситуаций.

8. Автор приходит к выводу, о важности создания благоприятных условий для трудящихся государств-членов Союза в контексте единого рынка труда, чтобы их пребывание и работа в стране пребывания проходили успешно и не нарушали общественного порядка и безопасности. Для достижения данных целей автор исследования предлагает принятие ряда организационных мер на уровне ЕАЭС,

которые будут способствовать культурной и социальной адаптации как граждан государств-членов Союза, так и трудящихся государств-членов, что необходимо, так как адаптация способствует их более эффективному включению в рабочий процесс, что положительно сказывается на экономике страны пребывания и их личном благосостоянии. Как справедливо отмечают Т.А.Шумилова и М.А.Мурзова: «общение и взаимодействие между странами, развитие экономических, информационных, культурных, миграционных связей не может не отразиться на восприятии идей прав человека, заимствовании эталонов правовой культуры, готовности строить общественные отношения на универсальных правовых началах»⁴⁶².

Интеграция помогает предотвратить возможные социальные конфликты, создавая общество, в котором уважаются взаимные интересы и достигаются совместные блага. Социализация граждан государств-членов ЕАЭС облегчает понимание и принятие местных норм и законов, а также социальных норм и ценностей, что способствует снижению уровня преступности и нарушений, поддерживает положительные отношения между ними и коренным населением, снижая уровень ксенофобии и расизма, а также способствующая социальной гармонии.

Сегодня в рамках ЕАЭС сохраняются проблемы, которые мешают эффективной адаптации и интеграции: недостаток нормативно-правовой базы на уровне ЕАЭС, которая бы конкретно регулировала процессы социализации граждан государств-членов ЕАЭС, недостаточное обеспечение источников информации, языковая подготовка и образовательные программы, которые помогали бы им адаптироваться. Внедрение предложенных мер необходимо для создания стабильного и безопасного общества в государствах ЕАЭС, в котором трудящиеся государств-членов Союза могут полноценно вносить свой вклад в общественное благосостояние, сохраняя при этом свою культурную идентичность и способствуя обогащению культурного диалога в регионе.

⁴⁶² Шумилова Т.А., Мурзова М.А. Принцип всеобщности прав человека в условиях глобализации // Вестник ПАГС. 2010. № 1 (22). С. 93.

9. По результатам проведенного исследования была выявлена проблема отсутствия единой системы формирования профессиональных стандартов и независимой оценки квалификации в странах ЕАЭС, существующая вариативность подходов к образованию и квалификации обуславливает различия в подготовке кадров, что может привести к неодинаковым условиям для профессионалов разных государств. Такое положение дел способствует возникновению дисбаланса и дискриминации на рынке труда в пределах ЕАЭС, поскольку некоторые специалисты могут столкнуться с барьерами при попытке трудоустройства за пределами своей страны-члена союза ввиду несоответствия квалификации. Особенно остро это вопрос стоит в сфере высококвалифицированной трудовой деятельности, где требования к уровню знаний и опыта могут четко регламентироваться. К тому же, некоторые сектора экономики требуют особой гармонизации требований к квалификации, чтобы обеспечить безопасность, качество продукции и услуг.

В целях преодоления этих проблем и создания благоприятных условий для свободного перемещения трудовых ресурсов в пределах союза, необходима разработка и внедрение единой правовой и нормативной базы. Это поможет формировать профессиональные стандарты по всему образовательному пространству ЕАЭС. Предлагаемый международно-правовой акт предполагает создание такой унифицированной системы, включая: установление единых терминов и определений профессиональной деятельности и квалификаций, согласование методик оценки профессиональных компетенций, создание единой системы сертификации и лицензирования, регулярный обмен информацией и опытом между странами членами ЕАЭС для обновления стандартов в соответствии с современными тенденциями развития экономики и технологий.

Принятие такого документа защитит интересы трудящихся и работодателей, упростит трансграничные трудовые контакты, улучшит интеграцию рынков труда государств-членов и в целом повысит конкурентоспособность ЕАЭС на международной арене.

10. Научно-техническое взаимодействие и сотрудничество государств-членов ЕАЭС является ключевым фактором развития интеграционного объединения, а также повышения уровня конкурентоспособности Союза по различным направлениям. В условиях глобализации и скоротечного научно-технического прогресса трудовая мобильность представителей научного сообщества является необходимостью, поскольку содействует обмену знаниями, опытом, способствует созданию более динамичной и конкурентоспособной научной среды. Согласно п.3 статьи 97 Договора о ЕАЭС «в целях осуществления трудящимися государств-членов трудовой деятельности в государстве трудоустройства признаются документы об ученых степенях и ученых званиях, выданные в соответствии с законодательством государств-членов, признаются в государстве трудоустройства в соответствии с отдельными международными договорами в рамках Союза. При отсутствии международных договоров указанные документы признаются в соответствии с законодательствами государств трудоустройства. Однако законодательные противоречия в области присуждения ученых степеней и званий создают дополнительные препятствия для продуктивного осуществления трудовой функции трудящимися государствами-членами на территории Союза, в частности законодательства Республики Казахстан.

В этой связи предлагается на уровне интеграционного объединения принять соглашение, в рамках которого государства-члены придут к унифицированным требованиям касательно порядка присуждения ученых степеней и званий. Соглашение будет призвано регулировать вопросы, связанные с взаимным признанием в рамках общего рынка труда документов о взаимном признании ученых степеней.

11. В результате проведенного исследования была обоснована необходимость совершенствования правового регулирования в сфере информационной и кибербезопасности ЕАЭС в условиях цифровой трансформации рынка труда и активизации трансграничного информационного обмена.

В целях формирования единого понятийного аппарата и укрепления правовых основ обеспечения цифровой безопасности интеграционного объединения предложено внести дополнения в п.5 статьи 96 Договора о ЕАЭС, включив в него определения ключевых понятий:

– «информационная безопасность Союза» - состояние защищенности информационного пространства Евразийского экономического союза, при котором обеспечивается надежное функционирование информационных систем и информационной инфраструктуры, целостность и конфиденциальность данных, а также защита интересов государств-членов ЕАЭС в информационной сфере.

– «кибербезопасность Союза» - комплекс мер и механизмов защиты цифровой инфраструктуры, информационных систем и сетей Евразийского экономического союза от киберугроз, направленный на обеспечение безопасного функционирования цифрового пространства ЕАЭС и предотвращение несанкционированного доступа, утечки данных и кибератак.

– «цифровой суверенитет Союза» - способность Евразийского экономического союза и его государств-членов самостоятельно и независимо определять свою политику в области цифровых технологий, обеспечивать контроль над собственным цифровым пространством, информационными ресурсами и инфраструктурой, а также защищать национальные интересы в цифровой среде при осуществлении международного сотрудничества.

Предложенные дефиниции направлены на формирование единообразного понимания ключевых аспектов цифровой безопасности в рамках ЕАЭС и создание правовой основы для дальнейшего развития механизмов защиты цифрового пространства интеграционного объединения.

12. В результате проведенного исследования обоснован вывод о необходимости реализации комплексной скоординированной политики государств-членов ЕАЭС в области регулирования свободы передвижения трудящихся граждан Союза. Данная политика должна базироваться на двух ключевых принципах: соответствие международным обязательствам и учет национальных интересов государств-членов. В ходе исследования установлено,

что современная динамика развития интеграционных процессов в ЕАЭС требует более глубокого и системного подхода к регулированию трудовой миграции. При этом выявлена положительная тенденция, связанная с тем, что ужесточение миграционного законодательства Российской Федерации в отношении граждан третьих стран создает благоприятные условия для повышения конкурентных преимуществ трудящихся граждан государств-членов ЕАЭС на российском рынке труда. Вместе с тем, анализ правоприменительной практики показал наличие определенных правовых пробелов и коллизий в наднациональном регулировании, что обуславливает необходимость дальнейшей гармонизации законодательства ЕАЭС. Основной целью такой гармонизации должно стать создание эффективного механизма защиты прав и законных интересов граждан государств-членов при реализации ими права на свободу передвижения в рамках Союза. Реализация предложенных мер позволит существенно повысить эффективность функционирования единого рынка труда ЕАЭС и обеспечить более высокий уровень защиты прав трудящихся граждан государств-членов Союза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

I. Международные акты и официальные документы

1. II Большой Протокол о внесении изменений в Договор о Союзе, подписанный 31 марта 2022 года // Правовой портал ЕАЭС
2. Венская конвенция о дипломатических сношениях [Текст]: заключена в г. Вене 18.04.1961 // Ведомости ВС СССР. – 29 апреля 1964 г. – № 18. – Ст. 221.
3. Всеобщая декларация прав человека [Текст]: принята Резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 10 декабря 1948 г. // Российская газета. – 1995. - №67
4. Декларация XII Профсоюзного Форума БРИКС . Дурбан. ЮАР.26-27 сентября 2023
5. Декларация XIII саммита БРИКС // Нью-Дели// БРИКС Индия -2021
6. Декларация Министров труда и занятости стран БРИКС «Квалифицированные рабочие места и инклюзивная политика занятости». Уфа, 25-26 января 2016 г.
7. Декларация Министров труда и занятости стран-членов БРИКС// Июль 2021// Нью-дейли, Индия //
8. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации [Текст]: принята Генеральной конференцией Международной организации труда на ее 86-й сессии, Женева, 18 июня 1998 года // Российская газета. – № 238. – 1998.
9. Договор о Евразийском экономическом союзе (ред. от 24.03.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.04.2023) [Текст]: подписан в г. Астане 29.05.2014 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 16.01.2015.

10. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств - участников Содружества Независимых Государств (Кишинев, 14 ноября 2008)

11. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза «О разъяснении применения пункта 2 статьи 97 Договора о ЕАЭС в отношении осуществления трудовой деятельности профессиональными спортсменами, являющимися гражданами государств - членов ЕАЭС, и возможности установления в национальном законодательстве количественных ограничений к данной категории лиц при осуществлении трудовой деятельности» [Текст]: от 07.12.2018 // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 21.12.2018.

12. Консультативное заключение Суда Евразийского экономического союза от 11.01.2021 По заявлению Евразийской экономической комиссии о разъяснении положений Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года // Официальный сайт Суда Евразийского экономического союза <http://courteurasian.org/>, 13.01.2021.

13. Международный Пакт о гражданских и политических правах [Текст]: принята Резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года // Ведомости ВС СССР. –1966. №17. – С. 291

14. Модельный миграционный кодекс для государств-участников СНГ (принят Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств) от 16 апреля 2021 года // Межпарламентская Ассамблея государств-участников содружества независимых государств

15. Модельный Трудовой кодекс для государств-участников СНГ (принят Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств) от 27 ноября 2020 года №51-4 // Межпарламентская Ассамблея государств-участников содружества независимых государств

16. Протокол о внесении изменений в Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года [Текст]: подписан в г. Москве 31.03.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2022. – № 46. – Ст. 7846.

17. Рекомендация Коллегии Евразийской экономической комиссии от 21.12.2021 № 31 «Об обеспечении в Евразийском экономическом союзе свободы движения рабочей силы в условиях пандемий» // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 23.12.2021.

18. Рекомендация Коллегии ЕЭК от 21.12.2021 № 31 "Об обеспечении в Евразийском экономическом союзе свободы движения рабочей силы в условиях пандемий"

19. Решение Высшего Евразийского экономического совета № 12 от 11 декабря 2020 года «О Стратегических направлениях развития евразийской экономической интеграции до 2025 года» // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 12.01.2021.

20. Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11.10.2017 № 12 Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 10.11.2017.

21. Решение Высшего Евразийского экономического совета от 23.12.2014 № 112 «Об утверждении индивидуальных национальных перечней ограничений, изъятий, дополнительных требований и условий в рамках Евразийского экономического союза для Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики и Российской Федерации» // Официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.eurasiancommission.org/>, 26.12.2014.

22. Решение Высшего Евразийского экономического совета от 11 декабря 2020г. № 14 «О предоставлении Республике Узбекистан статуса государства наблюдателя при Евразийском экономическом союзе».

23. Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» // Российская газета. – № 29. – 14.02.1998.

24. Решение ЕЭК от 30 августа 2012 года № 154 «О Консультативном комитете по миграционной политике» (с изменениями на 22 мая 2018 года) //

Официальный сайт Евразийской экономической комиссии <http://www.tsouz.ru/>, 31.08.2012.

25. Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 02.02.2021 № 10 «Об утверждении Методологии разделения препятствий на внутреннем рынке Евразийского экономического союза на барьеры, изъятия и ограничения и признания барьеров устраненными» // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 08.02.2021. – Утратил силу.

26. Решение Коллегии Евразийской экономической комиссии от 14.11.2017 № 152 «Об утверждении Методологии разделения препятствий на внутреннем рынке Евразийского экономического союза на барьеры, изъятия и ограничения» // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 16.11.2017. – Утратил силу.

27. Решение Коллегии ЕЭК от 02.02.2021 № 10 Об утверждении Методологии разделения препятствий на внутреннем рынке Евразийского экономического союза на барьеры, изъятия и ограничения и признания барьеров устраненными // СПС КонсультантПлюс.

28. Решение Совета ЕЭК от 23.12.2020 № 122 «О Порядке взаимодействия между уполномоченными органами, компетентными органами государств–членов Евразийского экономического союза и Евразийской экономической комиссией по применению норм Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств–членов Евразийского экономического союза от 20 декабря 2019 года» // Официальный сайт Евразийского экономического союза <http://www.eaeunion.org/>, 31.12.2020.

29. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, Правительством Республики Казахстан, Правительством Кыргызской Республики, Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан [Текст]: от 24.11.1998 О взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2005. – № 48. – Ст. 4970.

30. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях (ред. от 18.07.2012) [Текст]: заключено в г. Москве 27.02.1996 // Бюллетень международных договоров. – № 6. – 1996.

31. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации [Текст]: заключено в г. Москва 05.04.2017 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018. – № 6. – Ст. 802.

32. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации [Текст]: заключен в г. Москва, 17.04.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. – № 23. – Ст. 3598.

33. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации от 05 апреля 2017 г.

34. Соглашение о безвизовом передвижении граждан государств Содружества Независимых Государств по территории его участников [Текст]: заключено в г. Бишкек, 09.10.1992 // Бюллетень международных договоров. – № 10. – 1993.

35. Соглашение о взаимном признании виз государств - участников СНГ [Текст]: заключено в г. Москва, 13.11.1992 // Бюллетень международных договоров. – № 4. – 1994.

36. Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств - членов Евразийского экономического союза [Текст]: заключено в г. Санкт-Петербург 20.12.2019 // Бюллетень международных договоров. – № 3. – 2021.

37. Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей [Текст]: заключено г. Санкт-Петербург, 19.11.2010 // Бюллетень международных договоров. – № 6. – 2013. – Утратило силу.

38. Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся – мигрантов (с изм. от 25.11.2005) [Текст]: заключено в г. Москва 15.04.1994 // Бюллетень международных договоров. – № 2. – 1997.

39. Соглашение о сотрудничестве государств-участников СНГ по борьбе с незаконной миграцией 1998 года [Текст]: заключено в г. Москва 06.03.1998 // Бюллетень международных договоров. – № 5. – 2018.

40. Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств [Текст]: заключено в г. Санкт-Петербург 19.11.2010 // Бюллетень международных договоров. – № 6. – 2013.

41. Устав Организации Объединенных Наций [Текст]: принят в г. Сан-Франциско 26.06.1945 // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. – Вып. XII. – М, 1956.

42. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 19 октября 1994 г.) // Консультант Плюс

II. Нормативные правовые акты Российской Федерации

43. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.: (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ, от 14.03.2020 №1-ФКЗ, от 4.10.2022

№5-ФКЗ, от 04.10.2022 №6-ФКЗ, от 04.10.2022 №7-ФКЗ, от 04.10.2022 №8-ФКЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.- 2022. - №31, ст.4398

44. Гражданский кодекс Российской Федерации (первая часть) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. - №32, ст.3301; - 2023. - №1 ст.23

45. Заключение Комитета Государственной Думы по делам Содружества Независимых Государств, евразийской интеграции и связям с соотечественниками от 20 марта 2024 г. на проект федерального закона № 453077-8 «О внесении изменения в статью 18.1 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности». [Электронный ресурс]. – URL: <https://sozd.duma.gov.ru/download/1db03709-b349-43cc-9200-1584f9030137> (дата обращения: 30.10.2024).

46. Законопроект № 453077-8 «О внесении изменения в статью 181 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части установления предельной доли иностранных работников, используемых в различных отраслях экономики, и установления запрета их привлечения к трудовой деятельности». [Электронный ресурс]. – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/453077-8#bh_histras (дата обращения: 30.10.2024).

47. Законопроект № 474730-8 О внесении изменений в статью 25-6 Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/474730-8#bh_histras (дата обращения: 30.10.2024).

48. Законопроект № 700297-8 О внесении изменений в Федеральный закон «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». [Электронный ресурс]. – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/700297-8#bh_histras (дата обращения: 30.10.2024).

49. Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом Российской Федерации от 13 июня 2012 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации, 05.11.2018, № 45, ст. 6917.

50. Письмо МВД России от 19.03.2020 № 1/2964 «О дополнительных мерах по предупреждению распространения коронавирусной инфекции» // СПС КонсультантПлюс.

51. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № 14-5/10/П-5009 О проекте постановления Правительства Российской Федерации «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году // Текст опубликован не был.

52. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 мая 2020 г. № 14-5/10/П-5009 «О проекте постановления Правительства Российской Федерации "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году"».

53. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.10.2021 № 1694 «О реализации пилотного проекта по привлечению граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности у российских юридических лиц, осуществляющих хозяйственную деятельность в сфере строительства, и о внесении изменения в распоряжение Правительства Российской Федерации от 16 марта 2020 г. № 635-р».

54. Постановление Правительства Российской Федерации от 19.06.2020 N 887 (ред. от 22.11.2021) «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2020 - 2022 годах» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 23.06.2020. (Утратил силу).

55. Приказ Минздрава России от 28.02.2019 № 108н «Об утверждении Правил обязательного медицинского страхования» (Зарегистрировано в Минюсте России 17.05.2019 № 54643) // Российская газета, № 108, 22.05.2019.

56. Разъяснение Минтруда России к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 1365 «Об установлении на 2019 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» // Текст опубликован не был.

57. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 03.08.2017. – Документ утратил силу.

58. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

59. Указ Президента Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. N 274 «О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции» // Собрание законодательства Российской Федерации, 20.04.2020, № 16, ст. 2573.

60. Указ Президента Российской Федерации от 18.04.2020 № 274 (ред. от 02.01.2021) О временных мерах по урегулированию правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации в связи с угрозой дальнейшего распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 18.04.2020.

61. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 29.12.2022) О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 11.01.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации, 29.07.2002, № 30, ст. 3032.

62. Федеральный закон от 26.10.2024 № 358-ФЗ «О внесении изменений в статью 25.6 Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» и Федеральный закон «О правовом положении

иностранных граждан в Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 26.10.2024.

63. Федеральный закон от 27.11.2018 № 422-ФЗ (ред. от 28.12.2022) О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 27.11.2018.

64. Федеральный закон от 28.12.2010 № 390-ФЗ О безопасности // Собрание законодательства Российской Федерации, 03.01.2011, №1, ст.2.

III. Нормативные акты иностранных государств

65. African Innovation and Technology Strategy

66. Commission Decision 93/569/EEC of 22 October 1993 on the implementing of Council Regulation (EEC) No 1612/68 on freedom of movement for workers within the Community as regards, in particular, a network entitled Eures (European Employment Services) // OJ L 274, 6.11.1993.

67. Commission Staff Working Document: promote decent work worldwide responsible global value chains for a fair, sustainable and resilient recovery from the COVID-19 crisis (Brussels, 20.10.2020, SWD(2020) 235 final). [Электронный ресурс].

- <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0456&from=EN> (дата обращения 27.03.2024).

68. Communication from the Commission Guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak (C/2020/2051) // OJ C 102i , 30.3.2020, p. 12-14.

69. Communication from the Commission Guidelines concerning the exercise of the free movement of workers during COVID-19 outbreak (C/2020/2051) // OJ C 102i , 30.3.2020, p. 12-14.

70. Communication from the Commission Guidelines on Seasonal Workers in the EU in the Context of the Covid-19 Outbreak (C(2020)4813 final, Brussels, 16.7.2020) // OJ C 235I , 17.7.2020, p. 1-7.

71. Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, the European Investment Bank and the Eurogroup: Coordinated economic response to the COVID-19 Outbreak (COM(2020)112, Brussels, 13.3.2020). P. 2 [Электронный ресурс]. - https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-coordinated-economic-response-covid19-march-2020_en.pdf (дата обращения 27.03.2024).

72. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS 2030 Digital Compass: the European way for the Digital Decade

73. Communication from the Commission: COVID-19 Guidance on the implementation of the temporary restriction on non-essential travel to the EU, on the facilitation of transit arrangements for the repatriation of EU citizens, and on the effects on visa policy (C(2020) 2050 final, Brussels, 30.3.2020) // OJ C 102I, 30.3.2020, p. 3-11.

74. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union //OJ C 326, 26.10.2012.

75. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union// Official Journal of the European Union C 202, 7.6.2016, p. 1–388

76. Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies // OJ L 48, 22.2.1975.

77. Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses // OJ L 61, 5.3.1977.

78. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work // OJ L 183, 29.6.1989.

79. Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work // OJ L 216, 20.8.1994, p.

80. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance)// Official Journal of the European Union L

81. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 080, 23/03/2002.

82. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version) (Text with EEA relevance) // OJ L 283, 28.10.2008.

83. ECOWAS Digital Strategy

84. Legislative Train Schedule: Deeper and Fairer Economic and Monetary Union. Feasibility of a European Unemployment (Reinsurance) Benefit Scheme / €17BN [Электронный ресурс]. -[https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/file-european-unemployment-\(reinsurance\)-benefit-scheme#:~:text=According%20to%20the%20Commission%2C%20a,crisis%20'faster%20and%20stronger'.&text=The%20programme%20is%20conceived%20for,the%20othe r%20EU%20Member%20States](https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/file-european-unemployment-(reinsurance)-benefit-scheme#:~:text=According%20to%20the%20Commission%2C%20a,crisis%20'faster%20and%20stronger'.&text=The%20programme%20is%20conceived%20for,the%20othe r%20EU%20Member%20States) (дата обращения: 27.03.2024)

85. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community // OJ L 257, 19.10.1968.

86. Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union, OJ L 141, 27.5.2011.

87. Закон Кыргызской Республики О правовом положении иностранных граждан в Кыргызской Республике [Электронный ресурс]. – URL:<https://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/.opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=656a11904> (дата обращения - 22.09.2022)

88. Закон Кыргызской Республики от 3 августа 2015 г. № 214 «О содействии занятости населения»

89. Закон Республики Армения Об иностранных лицах от 25 декабря 2006 года [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2861&lang=rus> (дата обращения - 22.09.2022)

90. Закон Республики Армения Об органах национальной безопасности [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=128775> (дата обращения - 22.09.2022)

91. Закон Республики Армения от 28 декабря 2013 г. № ЗР-152 «О занятости». [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=4860&lang=rus> (дата обращения - 22.09.2022)

92. Закон Республики Беларусь О внешней трудовой миграции от 30 декабря 2010 г. № 225-3 [Электронный ресурс]. – URL: https://kodeksyby.com/zakon_rb_o_vneshnej_trudovoj_migratsii/1.htm?ysclid=183jhnb8h4771988619 (дата обращения 20.02.2023)

93. Закон Республики Беларусь О занятости населения Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 [Электронный ресурс]. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=H10600125> (дата обращения - 22.09.2022)

94. Закон Республики Беларусь О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь от 03 июня 1993 года №2339-ХП [Электронный ресурс]. – URL: https://mfa.gov.by/kcfinder/upload/files/GKU/zakon_105_3.pdf (дата обращения - 22.09.2022)

95. Закон Республики Беларусь Об органах государственной безопасности Республики Беларусь от 10.07.2012 года №390-3 [Электронный ресурс]. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=11031&p0=H11200390>

96. Закон Республики Казахстан О национальной безопасности от 06.01.2012 №527-IV [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31106860 (дата обращения - 22.09.2022)
97. Закон Республики Казахстан О правовом положении иностранцев от 19 июня 1995 года №2337 [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1003764 (дата обращения - 22.09.2022)
98. Конституция Республики Армения от 5.07.1995 года с учетом изменений 2005 года [Электронный ресурс]. – URL: https://www.gov.am/u_files/file/Constitution/Constitution-nor.pdf (дата обращения - 21.09.2022)
99. Конституция Республики Беларусь от 15.03.1994 года с учетом изменений 2022 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://president.gov.by/ru/gosudarstvo/constitution> (дата обращения - 21.09.2022)
100. Конституция Республики Казахстан от 30.08. 1995 года с учетом изменений 2022 года [Электронный ресурс]. – URL: https://www.akorda.kz/ru/official_documents/constitution (дата обращения - 22.09.2022)
101. Конституция Республики Кыргызстан от 11.04.2021 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gov.kg/ru/p/constitution> (дата обращения - 22.09.2022)
102. Трудовой кодекс Республики Армения от 09.11.2004 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=173461> (дата обращения - 22.09.2022)
103. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года [Электронный ресурс]. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=НК9900296> (дата обращения - 22.09.2022)
104. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата обращения - 22.09.2022)

105. Трудовой кодекс Республики Кыргызстан от 04.08.2004 года [Электронный ресурс]. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269 (дата обращения - 22.09.2022)

106. Указ Президента Республики Казахстан от 15 марта 2020 года № 285 «О введении чрезвычайного положения в Республике Казахстан».

IV. Материалы судебной практики

107. Дело ЕЭК Об ограничении трудовой деятельности профессиональных спортсменов № СЕ-2-2/5-18-БК // Решение Коллегии Суда ЕАЭС от 10.12.2018 // Суд ЕАЭС

108. Дело Центра судебного представительства при Министерстве юстиции Кыргызской Республики О разьяснении положений статьи 3 Соглашения о пенсионном обеспечении трудящихся государств-членов ЕАЭС № СЕ-2-1/2-22-БК// // Решение Коллегии Суда ЕАЭС от 18.10.2022 // Суд ЕАЭС

109. Постановление Московского городского суда от 4 августа 2017 г. № 4а-3629/2017.

110. Постановление Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края от 29 декабря 2017 г. по делу № 5-1232/17.

111. Case 152/73 Sotgiu v. Deutsche Bundespost [1974] ECR 153.

112. Case 196/87 Steymann v. Secretary of State for Justice [1988] ECR 6159.

113. Case 36/74 Walrave and Koch v. Union Cycliste Internationale [1974] ECR 1405.

114. Case 53/81 Levin [1982] ECR 1035.

115. Case 66/85 Lawrie-Blum [1986] ECR 2121; Case C-94/07 Raccanelli [2008] ECR I-5939.

116. Case C-337/97 Meeusen [1999] ECR I-3289.

117. Case C-344/87 Bettray [1989] ECR 1621. Case C-456/02 Trojani [2004] ECR I-7573.

118. Case C-344/95 Commission v. Belgium [1997] ECR I-1035, para. 18.
119. Joined Cases C-22/08 and 23/08 Vatsouras v. Arbeitsgemeinschaft [2009] ECR I-4585.
120. Case C-413/01 Ninni-Orasche [2003] ECR I-13187.

V. Книги и статьи на русском языке

121. Абашидзе А.Х, Иншаковой А.О/ Право Европейского Союза: учебник и практикум. М.: Юрайт, 2017. 484 с
122. Алиев С. Б. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе // М.: Евразийская экономическая комиссия. – 2016. – 120 с.
123. Анбрехт Т.А. Пенсионные системы государств - членов Евразийского экономического союза: перспективы развития // Социальное и пенсионное право. – 2017. – № 1. – С. 29-33.
124. Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. - М.: Проспект, 2013. – 392 с.
125. Бирюков М.М. Европейское право: до и после Лиссабонского договора. М., 2013. С. 222.
126. Бирюков М.М., Энтин Л.М., Энтин М.Л., Торкунова Е.А./ Европейское право. Основы интеграционного права Европейского союза и Евразийского экономического союза : учебник / рук. авт. кол. и отв. ред. Л.М. Энтин, М.Л. Энтин. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. — 528 с
127. Бокова Л. Н. Тенденции российской миграционной политики в перспективе евразийской интеграции // Аналитический вестник № 19 (767), 2017. – С. 5-7.

128. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 9. С. 385 - 390.

129. Васякина Е.В. Интеграционные процессы в Евразийском экономическом союзе: особенности, проблемы, перспективы // Российская юстиция. – 2020. – № 11. – С. 15-17.

130. Войтковская И.В. Проблемы трудового неравенства в Евразийском экономическом союзе // Российский юридический журнал. – 2019. – № 6. – С. 127-139.

131. Волох В. А. Трудовая миграция: политико-правовые и социально-экономические аспекты привлечения и использования иностранной рабочей силы // М.: Спутник. – 2010. – 30 с.

132. Воронина Н.А. Внешняя трудовая миграция в условиях в условиях евразийской интеграции: правовые аспекты // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2017. – С. 94-113.

133. Головина С.Ю. Основы трудового законодательства как способ гармонизации национального трудового права // Трудовое право Кыргызской Республики: современное состояние, проблемы правоприменения, опыт международно-правового регулирования: материалы науч.-практ. конф. (16 дек. 2010 г.). Бишкек: Нур-Ас, 2011. С. 244-259.

134. Гусов К.Н, Лютов Н.Л.. Международное трудовое право: Учебник / К.Н. Гусов — Москва : Проспект, 2014. — 588 с.

135. Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском регионе: попытка приблизиться к свободе передвижения работников? // Журнал исследований социальной политики. Том 16. – № 4. – С. 601-610.

136. Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование трудовой миграции в рамках СНГ: определение общих подходов // Российский ежегодник международного права. – 1999. – Т. 1998. – С. 256-266.

137. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств - участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал, 2013. – № 5. – С. 168-175.

138. Давлетгильдеев Р.Ш. Правовые проблемы формирования общего рынка труда в Содружестве Независимых Государств // Государство и право, 2004, № 4. – С. 52-60.

139. 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.

140. Давлетгильдеев Р.Ш., Цыганцова С.И. Особенности формирования евразийской региональной модели международно-правового регулирования исследовательской мобильности // Журнал российского права. – 2020. – № 11. – С. 127-139.

141. Дмитриев А.В. Социальная адаптация иммигрантов как ресурс стабильности российского общества. // Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». – 2017. – № 19 (676). – С.33-38.

142. Дружинина С.В., Кудрявцева К.В. Цифровая трансформация рынка труда ЕАЭС // Евразийский процесс и цифровая трансформация хозяйственных систем. 2019. С. 128-132.

143. Евразийский Союз (аналитический отчет). Австрия, 2019. URL: https://www.pragueprocess.eu/documents/repo/176/Analytical_report_Labour_migration_EAEU_RU.pdf

144. Евразийское трудовое право: Учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и другие] под общей редакцией М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 456 с.

145. Европейского союза: учебное пособие / Е.Н. Егорова / МГИМО МИД Российской Федерации. — М.: МГИМО-Университет, 2018.

146. Егорова Е.Н. Правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе и его странах-наблюдателях (на примере Республики Узбекистан) // Миграционное право. – 2022. – № 3. – С. 37-40.

147. Журунова М.К. Понятие и особенности дистанционного труда в Республике Казахстан // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. N 2. С. 51 - 54.

148. Иванов Д.В. Вынужденная и трудовая миграция населения в международном и национальном праве. М., 2010. С. 206.

149. Избиенова Т.А., Целищев А.А. Эволюция «надомного труда», или Правовое поле фриланса // Трудовое право. 2010. N 2. С. 21 – 24.

150. Карабчук Т.С. Введение общего пенсионного пространства в странах Евразийского экономического союза: насколько это важно и каковы последствия? / Карабчук Т.С., Соболева Н.Э. // Евразийская Экономическая Интеграция. – 2014. – №3 (24). – С.5-24.

151. Кашкин С.Ю., Четвериков А.О., Калиниченко П.А. и др. Право Европейского Союза [Электронный ресурс]: учеб. пособие / отв. ред. С.Ю. Кашкин. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2013. Доступ из инф.-правовой системы «Гарант Аэро», 2017.

152. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 113 - 118; Избиенова Т.А., Целищев А.А. Эволюция «надомного труда», или Правовое поле фриланса // Трудовое право. 2010. N 2. С. 21 - 24; Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. N 3. С. 32 - 35.

153. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 113 – 118.

154. Киселева Е. В. Международно-правовое регулирование миграции: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Е. В. Киселева. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 375 с.

155. Киселева Е.В. Выделение современного периода международно-правового регулирования миграции // Миграционное право. – 2016. – № 3. – С. 22-25.

156. Котляров Н.Н. Проблемы и перспективы свободного движения рабочей силы в ЕАЭС / Котляров Н.Н. Левченко Л.В., Алексеева П.В. // Мировая экономика. – 2015. – №12. – С.137-142.

157. Котова, Светлана И. 2018. «Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношений». Трудовое право в России и за рубежом 2: 10–13.

158. Крылов К.Д., Надирова А.К. К вопросу о влиянии Евразийского экономического союза на трудовую интеграцию // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 4. – С. 50-53.

159. Лузина Т.В., Анбрехт Т.А. // Социальное обеспечение трудовых мигрантов в странах БРИКС // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2020. Том 6 №4 (24). С. 228-247

160. Лушников А.М. Лушникова М.В. Генезис евразийской региональной модели международно-правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 58-61.

161. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6(103). С. 98-105.

162. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. N 10 (143). С. 34.

163. Лютов Н.Л. Некоторые соображения по поводу гармонизации трудового законодательства в рамках евразийского пространства // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №. 3. С. 17-22.

164. Лютов Н.Л. Платформенная занятость: проект новой директивы ЕС и нормы России и Казахстана // Закон. 2022. N 10. С. 72 - 81.

165. Лютов Н.Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. N 7. С. 115 - 130.
166. Международное право: учебник / Б.М. Ашавский, М.М. Бирюков, В.Д. Бордунов и др.; отв. ред. С.А. Егоров. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2014.
167. Международное право: учебник / отв. ред. Б. Р. Тузмухамедов. — 4-е изд., перераб. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 576 с.
168. Международное право: учебник/отв.ред. А.Н. Вылегжанин.-М.: Высшее образование, Юрайт-Издат, 2009.-1012с
169. Меликсетян А.Г. Актуальные проблемы свободы передвижения трудящихся в ЕАЭС // Евразийский юридический журнал. – 2021. –№ 11 (162). – С. 40-44.
170. Меликсетян А.Г. Меры ЕС и ЕАЭС по поддержке занятости и защиты трудовых прав в период пандемии COVID-19 // Право и государство: теория и практика – 2021. – № 3 (195). – С. 308-312.
171. Меликсетян А.Г. Правовое регулирование сотрудничества государств-членов ЕАЭС в области свободы передвижения трудящихся // Евразийский юридический журнал. – 2022. – № 4 (167). – С. 37-39.
172. Меликсетян А.Г. Правовые аспекты цифровизации рынка труда ЕАЭС: перспективы и вызовы// Электронное сетевое издание Международный правовой курьер/ 2024 год
173. Меликсетян А.Г. Ужесточение миграционного законодательства Российской Федерации: последствия для ЕАЭС// Электронное сетевое издание Международный правовой курьер/ 2024 год
174. Мишальченко Ю.В., Платонова Л.А., Торопыгин А.В. Международно-правовые особенности реализации конституционных прав граждан государств — членов ЕАЭС в сфере пенсионного обеспечения. Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2021;15(3):66-76.

175. Мишунина А. А., Чупина Н. А. О некоторых направлениях совершенствования миграционной политики в России // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2010. №2 (12)

176. Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и экономика. – 2017. – №6. – С .69-79.

177. Н.В. Говорова // Занятость в ЕС: Постиндустриальные вызовы и перспективы // Современная Европа, 2022 №4, с.148-159

178. Осадчая Г. И. Формирование единого рынка труда евразийского экономического союза как условие успешности интеграционных процессов в ЕАЭС // Архонт. – 2017. – №1. – С.27-31

179. Полетаев Д. В. Решение проблем трудовой миграции в контексте Евразийского экономического союза //Миграционная обсерватория. – 2020. – С. 100-121. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.pragueprocess.eu/documents/repo/176/Analytical_report_Labour_migration_EAEU_RU.pdf (дата обращения 24.04.2022).

180. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, Е.В. Сыченко. – М.: Юстицинформ, 2019. – 197 с.

181. Пчелинцева В.В. Международное сотрудничество стран БРИКС в сфере вынужденной миграции: актуальные вопросы и перспективы. Право и управление. XXI век. 2023. – 95-107

182. Рязанцев С.В. Сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции/ Тер-Акопов А.А.,Письменная Е.Е.,Храмова М.Н//Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». – 2017. – № 19(676). – С.8-19.

183. Содиков Ш.Д. Возможности и ограничения, которые получит Узбекистан от вступления в ЕАЭС// Портал МГИМО 2020

184. Соколова Н.А. Евразийский экономический Союз: правовая природа и природа права // *Lex Russica*. 2017. №11 (132)
185. Соколова Н.А. Международно-правовые вопросы реализации научно-технического сотрудничества // *Lex Russica*. 2019 №9 (154)
186. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Право.* – 2020. – Т. 11, № 2. – С. 398–413.
187. Томашевский К.Л. Гармонизация национального законодательства государств - членов ЕАЭС о трудовой миграции с международными договорами // *Трудовое право в России и за рубежом.* – 2016. – № 4. – С. 55-59.
188. Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2011. N 3. С. 32 - 35.
189. Томашевский К.Л. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации экономики // *Трудовое и социальное право.* 2018. № 4. С. 28-35.
190. Томашевский К.Л. Некоторые проблемы регулирования трудовых отношений в условиях цифровизации и роботизации экономики // *Трудовое и социальное право.* 2018. № 4. С. 28-35.
191. Хабриева Т. Я. Миграционное право: сравнительно-правовое исследование. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – 2019. – 400 с.
192. Хамидуллина Е. Дистанционная работа: проблемы и особенности правового регулирования за рубежом и в Казахстане. URL: <https://www.zakon.kz/4832097-distancionnaja-rabota-problemy-i.html> (дата обращения: 05.11.2024).
193. Чесалина, О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowd-work и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву / О. В. Чесалина // *Трудовое право в России и за рубежом.* – 2017. – № 1. – С. 52-55.

194. Чудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. 2018. N 4 (35). С. 111.
195. Чудиновских М.В. Регулирование дистанционного труда в странах Евразийского экономического союза // Евразийская адвокатура. 2018. N 4 (35). С. 111.
196. Шумилова Т.А., Мурзова М.А. Принцип всеобщности прав человека в условиях глобализации // Вестник ПАГС. 2010. № 1 (22). С. 93.
197. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств - участников ЕАЭС (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. N 4. С. 41-44.
198. Энтин М.Л. Европейское право. Основы интеграционного права Европейского Союза.// Учебник.- М.: Норма.- 2023
199. Энтин К.В. Общие принципы права интеграционных объединений как тайное оружие Суда ЕС и Суда ЕАЭС // Международное правосудие. – 2022. – № 2. – С. 64-83.
200. Энтин К.В., Пиркер Б. Свободное движение лиц в ЕАЭС: между *Civis Eurasiaticus* и *Homio Oeconomicus* // Международное правосудие. – 2020. – № 1. – С. 79-96.
201. Юн. С. Свобода перемещения услуг в ЕАЭС к 2025 году – Аналитический материал Российского совета по международным делам, 15.06.2017. [Электронный ресурс]. – URL: <https://russiancouncil.ru/analytics-and-comments/analytics/svobodaperemeshcheniya-uslug-v-eaes-k-2025-godu/> (дата обращения: 18.12.2022).
202. Ястребова А. Ю. Международно-правовые основы регулирования статуса трудящихся-мигрантов на универсальном и региональном уровне / А. Ю. Ястребова // Московский журнал международного права. – 2015. – № 4(100). – С. 116-126.
203. Ястребова А. Ю. Международно-правовой подход к региональному регулированию миграции в СНГ и Едином экономическом пространстве // Вестник

Московского городского педагогического университета. Серия «Юридические науки». - М.: ГОУ ВПО МГПУ, 2013, № 2 (12). – С. 8-15.

VI. Диссертации, авторефераты диссертаций

204. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне: дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016 - 586 с.

205. Зинченко Н.Н. Миграционное право в международно-правовой доктрине и практике: становление и перспективы развития: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.10. М., 2012.

206. Левина М.М. Международно-правовое регулирование трудовой миграции в Евразийском экономическом союзе: дис. ... кандидата юрид. наук. Москва, 2024

207. Мрих А.С. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: сравнительно-правовой анализ: дис. ... кандидата юрид. наук. Саратов, 2017 – 206 с.

208. Томашевский К.Л. Система источников трудового права государств-членов ЕАЭС: теория и практика: дис. ... кандидата юрид. наук. Москва, 2017- 507 с.

209. Хохлов Е.Б. Правовое регулирование труда в современных условиях. Проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 1992. – 170 с.

210. Ястребова А.Ю. Международно-правовые механизмы регулирования миграции: доктринальные подходы и опыт Российской Федерации: дис. ... доктор юрид. наук.- М., 2018.- 2

211.

VII. Книги и статьи иностранных авторов

212. An Introduction to Online Platforms and Their Role in the Digital Transformation. Paris, 2019.
213. Barnard C. EU Employment Law 4th ed (eBook). Oxford University Press, Oxford. – 2012. – 600 p.
214. BRICS labour markets: Competing with the largest economy // Maria Beletskaya// BRICS Journal of Economy 3(2): 75-96
215. Degryse, Christophe. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Brussels: ETUI
216. Degryse, Christophe. 2016. Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Brussels: ETUI [Электронный ресурс]. // URL: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2730550> (дата обращения: 03.11.2024).
217. Digitalisation and changes in the world of work // Review// Policy Department of Economic, Scientific and Quality of Life Policies// Regina Konle-Seidl, Sara Danesi// September 2022//
218. European Commission – Five years of enlarged EU: Economic achievements and challenges, COM. – 2009. – P. 6-30.
219. Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work / G. Davidov, B. Langille (eds.). Oxford, 2006. P. 296.
220. Ghenadie Ciobanu , Mihai Dinu , Oana Camelia Iacob (Pârgaru) , Victor George Constantinescu // Digital Labour Market Model and Financial Opportunities in the Context of Sustainable Development in the EU Countries // European Journal of Sustainable Development (2022), 11, 3, 15-28
221. Lyutov N., Golovina S. Development of labor law in the EU and EAEU: How comparable? // Russian Law Journal. 2018. Vol. 6, № 2. P. 93-117.
222. Maximising the Development Impact of Migration: The EU contribution for the UN High-level Dialogue and next steps towards broadening the development-migration nexus (COM (2013) 292 final). – 60 p.
223. Migrant Workers, Report III (1B), International Labour Conference (87th Session). – Geneva. – 1999. – 323 p.

224. Pécoud, Antoine, and Paul De Guchteneire. Migration, human rights and the United Nations. An investigation into the low ratification record of the UN migrant workers convention // Windsor Yearbook of Access to Justice 24.2. – 2006. – P. 241-266.

225. Promoting Fair Migration: General Survey concerning the Migrant Workers Instruments, ILC.105/III(1B). – 111 p.

226. Record of Proceedings of International Labour Conference (32nd Session). – Geneva. – 1949. – 285 p.

VIII. Электронные ресурсы

227. Администрация Президента России [Электронный ресурс]. – URL: www.kremlin.ru

228. Всемирная организация здравоохранения [Электронный ресурс]. – URL: www.who.int

229. Высшая школа экономики [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.hse.ru/>.

230. Газета.ру [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gazeta.ru/>

231. Государственная Дума Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://duma.gov.ru/>.

232. Государственная служба занятости Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – URL: gsz.gov.by

233. Евразийская экономическая комиссия [Электронный ресурс]. – URL: eec.eaeunion.org

234. Европейский учебный институт при МГИМО (У) МИД России [Электронный ресурс]. – URL: www.echr.coe.int

235. Исполнительный комитет Содружества независимых государств [Электронный ресурс]. – URL: www.cis.minsk.by

236. Кабинет Министров Кыргызской Республики союза [Электронный ресурс]. – URL: /www.gov.kg
237. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.constitution.ru/>
238. Красноярский край [Электронный ресурс]. – URL: <http://zakon.krskstate.ru/>
239. Международная Организация Труда [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.ilo.org/>
240. Международная организация труда [Электронный ресурс]. – URL: www.ilo.org
241. Международная федерация за права человека [Электронный ресурс]. – URL: www.fidh.org
242. Международный институт управленческого развития [Электронный ресурс]. – URL: www.imd.org
243. Министерство иностранных дел Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: www.mid.ru
244. Национальное Собрание Республики Армения [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.parliament.am/>
245. Организация Объединенных Наций (Целевая группа по информационно-коммуникативным технологиям) [Электронный ресурс]. – URL: www.un.org
246. Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь России [Электронный ресурс]. – URL: <https://president.gov.by/ru>
247. Официальный портал Африканского союза [Электронный ресурс]. // URL: <https://au.int/>
248. Официальный портал БРИКС [Электронный ресурс]. // URL: <https://infobrics.org/>
249. Официальный портал ЭКОВАС [Электронный ресурс]. // URL: <https://www.ecowas.int/>

250. Официальный сайт Президента Казахстана союза [Электронный ресурс]. – URL: www.akorda.kz/ru
251. Правительство Московской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://mosreg.ru/>.
252. Правительство Московской области [Электронный ресурс]. – URL: <https://mosreg.ru/>.
253. Правительство Севастополя [Электронный ресурс]. – URL: <https://sev.gov.ru/>.
254. Право Европейского Союза [Электронный ресурс]. – URL: www.eulaw.ru
255. Правовой портал Евразийского экономического союза [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.eaeunion.org/ru-ru>
256. Работа России [Электронный ресурс]. – URL: <https://trudvsem.ru/>
257. Российская газета [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/>
258. Российский совет по международным делам [Электронный ресурс]. – URL: russiancouncil.ru
259. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.consultant.ru/>
260. Суд Евразийского экономического союза [Электронный ресурс]. – URL: <https://courteurasian.org/>
261. Суд Европейского союза [Электронный ресурс]. – URL: www.curia.europa.eu
262. ТАСС [Электронный ресурс]. – URL: tass.ru
263. Федеральная служба Государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/>

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
ПРОЕКТ ПРОТОКОЛА К ДОГОВОРУ О ЕАЭС

Приложение
к Договору о Евразийском
экономическом союзе

ПРОТОКОЛ
ОБ ОСНОВНЫХ ГАРАНТИЯХ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституциями государств-членов основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- право на отдых;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- равенство прав и возможностей работников;
- своевременность выплаты в полном размере заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- гарантированность прав работников и работодателей на объединение для защиты

своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать

- объединения работодателей и вступать в них;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- государственные гарантии обеспечения прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- защита государством трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;
- обязательность соблюдения работниками и работодателями условий трудового договора;
- обеспечение права профессиональных союзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства;
- обязательное социальное страхование работников.

Статья 2. Запрещение дискриминации в сфере труда

Дискриминация в сфере труда запрещается. Каждый имеет равные возможности в реализации своих прав и свобод в сфере труда.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных

с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые обусловлены особой заботой государства-члена о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными законодательством.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о защите нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Статья 3. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд запрещается.

Принудительным трудом является выполнение работы, на которую работник не давал своего согласия, в том числе выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

Принудительный труд не включает в себя:

- работу в условиях чрезвычайного или военного положения;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения;
- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- труд, осуществляемый в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством по приговору суда.

Статья 4. Понятие трудовых отношений

Трудовые отношения – отношения, возникающие в результате заключения трудового договора между работником и работодателем о личном выполнении работником за вознаграждение трудовой функции – работы по определенной

должности, профессии, квалификации, в соответствии со расписанием, в интересах, под управлением и контролем работодателя, с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем здоровых и безопасных условий труда, других условий, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Статья 5. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора, со дня, когда работник приступает к работе.

В случаях, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого в результате:

- избрания на должность;
- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу в соответствии с законодательством в счет установленной квоты;
- судебного решения о заключении трудового договора;
- признания отношений, оформленных гражданско-правовым договором, трудовыми отношениями.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе работодателем или уполномоченным работодателем лицом в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Допущение работника к работе неуполномоченным лицом запрещается.

II. ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 6. Договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению.

Трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

Статья 7. Трудовое законодательство, иные акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры являются составной частью правовой системы государств-членов ЕАЭС.

Если нормами международного права установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются нормы международного права при условии установления ими более высокого уровня гарантий для работников.

Статья 8. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями законодательства, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами.

Правила, установленные законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовыми договорами, 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 законодательством или международным договором.

На государственных служащих и муниципальных служащих действует трудовое законодательство и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными законодательством о государственной службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;
члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор);
лица, работающие на основании гражданско-правовых договоров; другие лица, определенные национальным законодательством.

III. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Статья 9. Принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов в сфере труда;
- добровольность принятия сторонами на себя определенных обязательств;
- реальность выполнения принимаемых сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений;
- ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение принятых обязательств;
- взаимное информирование сторон;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров и соглашений;
- гласность принимаемых решений.

Статья 10. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления, работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Статья 11. Уровни социального партнерства

Взаимодействие сторон социального партнерства включает следующие уровни:

- государственный (национальный)
- отраслевой (межотраслевой);
- территориальный;
- локальный.

Организация социального партнерства на государственном (национальном),

отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях, а также на локальном уровне определяется национальным законодательством.

Статья 12. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

- коллективные переговоры;
- заключение коллективных договоров, соглашений;
- участие в подготовке правовых актов, регулирующих трудовые отношения;
- взаимные консультации (переговоры) при регулировании трудовых отношений;
- участие работников и их представителей в управлении организацией;
- участие представителей сторон в досудебном и судебном разрешении трудовых споров.

Стороны вправе использовать и иные формы социального партнерства.

IV. ПРАВОВОЙ СТАТУС СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 13. Стороны трудовых отношений

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (организация) либо физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Статья 14. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, соглашениями и трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий, должностей и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- самозащиту трудовых прав в формах, предусмотренных законами, в том числе на отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника;
- профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством;
- гарантии и компенсации в связи с направлением на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и на компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- обязательное социальное страхование;
- другие права, установленные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, в предусмотренных законом случаях;
- исполнять другие обязанности, установленные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Статья 15. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы), и другие акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- осуществлять другие права, установленные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- обеспечивать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в порядке, установленном законодательством;
- предоставлять работникам гарантии и компенсации в связи с направлением на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашений и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органа, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав в формах, предусмотренных законами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- обеспечивать защиту персональных данных работников;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

V. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 16. Понятие трудового договора

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной должности, профессии, квалификации, организовать труд работника, обеспечить выполнение работником норм труда, создать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям законодательства, коллективного договора и соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора, своевременно выплачивать работнику заработную плату в соответствии с видом, количеством труда, его качеством, уровнем квалификации работника, сложностью и конкретными условиями его выполнения, предоставить работнику установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами гарантии, льготы и компенсации, а работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором работу в интересах работодателя, под его непосредственным контролем и управлением, соблюдать установленный режим труда, исполнять другие обязанности, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами.

Статья 17. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Необоснованным считается отказ в заключении трудового договора по дискриминационным основаниям: в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к

религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, другим основаниям, унижающим человеческое достоинство, за исключением случаев, когда ограничения или преимущества при приеме на работу предусмотрены законодательством.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В таком случае работник может потребовать заключения трудового договора в судебном порядке.

Статья 18. Последствия фактического допуска к работе не уполномоченным на это лицом

Если трудовой договор не был заключен, но работник был допущен к работе не уполномоченным на это лицом, работодатель обязан оплатить выполненную работу в соответствии с ее видом, сложностью, квалификацией работника, количеством, качеством и условиями работы.

Работник, осуществивший фактический допуск к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности в порядке, установленном законами.

Статья 19. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора стороны в целях проверки соответствия работника поручаемой работе могут включить в него условие об испытательном сроке. При не достижении соглашения о прохождении испытательного срока работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

Во время испытательного срока работнику предоставляются все гарантии и льготы, предусмотренные законодательством.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законодательством;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода по письменному соглашению между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок не более шести месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Срок испытания в таких случаях продлевается на количество пропущенных календарных дней.

Статья 20. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право уволить работника, предупредив его письменно за три дня с разьяснением причин увольнения.

При неудовлетворительном результате испытания увольнение может быть произведено в любое время, включая последний день испытания. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Статья 21. Общие основания прекращения трудового договора (увольнения работника)

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока действия трудового договора;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
 - 5) перевод работника на работу к другому работодателю по его письменному приглашению, с согласия работника или по его просьбе;
 - 6) отказ работника от продолжения работы или от перевода на другую работу в связи:
 - со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
 - с изменением работодателем условий трудового договора;
 - с предложенным переводом на работу в другую местность вместе с работодателем;
 - с предложенным переводом на другую работу, необходимым ему в соответствии с медицинским заключением.

В этом случае основанием для увольнения работника может быть также отсутствие у работодателя соответствующей работы;

7) отказ работника от прохождения медицинского осмотра, психиатрического освидетельствования или иного обязательного медицинского обследования, необходимого в соответствии с законодательством;

8) увольнение работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;

9) увольнение работника в связи с нарушением установленных законами правил заключения трудового договора, если эти нарушения препятствуют продолжению работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям,

предусмотренным законами.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 22. Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени

Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с законодательством включаются в рабочее время.

Рабочее время может быть:

- Нормальной продолжительности;
- сокращенной продолжительности;
- неполным.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями законодательства.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Статья 23. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Локальными нормативными актами может устанавливаться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную его продолжительность.

Порядок установления нормы рабочего времени на календарный период (месяц, квартал, год) определяется законодательством.

Статья 24. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда;
- для других категорий работников с учетом их возраста, состояния здоровья, специфики условий труда и содержания трудовой функции, иных обстоятельств.

Оплата труда при сокращенной продолжительности рабочего времени осуществляется как за нормальную продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, установленных законодательством.

Статья 25. Неполное рабочее время

По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Продолжительность и режим неполного рабочего времени определяются соглашением сторон.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время для отдельных категорий работников, установленных национальным законодательством. Режим рабочего времени для таких работников устанавливается в соответствии с пожеланиями работника. Неполное рабочее время в этом случае устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет за собой для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Статья 26. Продолжительность ежедневной работы (смены)

Продолжительность рабочего дня (смены) при пятидневной 40-часовой рабочей неделе не должна превышать 8 часов, а при шестидневной 40-часовой рабочей неделе – 7 часов. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.

Статья 27. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

Национальным законодательством может быть предусмотрено уменьшение продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Статья 28. Работа в ночное время

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если на ночное время приходится не менее половины рабочего времени (смены).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время в непрерывно действующих производствах. На отдельных видах работ, где по условиям производства невозможно сократить продолжительность смены в ночное время, переработка сверх сокращенной нормы рабочего времени компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Законодательством устанавливаются особенности регулирования труда в ночное

время отдельных категорий работников, а также определяются категории работников, которые не допускаются к работе в ночное время.

Статья 29. Сверхурочная работа

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работников к сверхурочной работе допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника в порядке, определенном национальным законодательством.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, а также работников, у которых рабочая смена составляет 12 часов. Привлечение к сверхурочной работе отдельных категорий работников допускается с соблюдением требований, установленных законодательством.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд. Максимальная продолжительность сверхурочной работы за год устанавливается национальным законодательством.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Статья 30. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени определяет продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя и (или) неполный рабочий день), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, режим гибкого рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены), время

начала и окончания работы, время начала и продолжительность перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, трудовым договором, в соответствии с законодательством.

Статья 31. Ненормированный рабочий день

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня (смены).

Перечень должностей, профессий, для которых возможно введение режима ненормированного рабочего времени, устанавливается локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями.

Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с сокращенной продолжительностью рабочего времени.

Лицам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем (сменой).

За выполнение работником с ненормированным рабочим днем своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня (смены) в ночное время, в выходные или праздничные дни осуществляется доплата или по желанию работника предоставляется дополнительное время отдыха в соответствии с национальным законодательством.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности работы за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены) для каждого работника.

Статья 32. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения

трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня или смены (перерывы для отдыха и приема пищи);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодные оплачиваемые отпуска.

Статья 33. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск

Работники независимо от вида трудового договора, нормы и режима рабочего времени, системы оплаты труда имеют право на ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Статья 34. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, удлиненных основных отпусков, а также дополнительных отпусков определяется национальным законодательством.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с национальным законодательством.

Работодатель имеет право за счет собственных средств увеличивать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска или предоставлять дополнительные отпуска работникам на условиях, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Статья 35. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с особым характером работы;
- работникам, выполняющим работу в особых природно-климатических условиях;

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда;
- в других случаях, предусмотренных национальным законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

VII. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 36. Основные понятия и определения

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение, которое работодатель должен выплатить работнику за труд в зависимости от вида труда, его сложности, квалификации работника, количества, качества труда и конкретных условий выполняемой работы.

Заработная плата включает в себя постоянную и переменную части. Постоянная часть состоит из тарифной ставки или должностного оклада; переменная часть – из компенсационных и стимулирующих выплат.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый законом размер месячной заработной платы работника, выполнившего норму труда в нормальных условиях труда.

Компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера.

Стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

Максимальный размер заработной платы не ограничивается, за исключением

случаев, предусмотренных законами.

Статья 37. Минимальный размер оплаты труда

Минимальный размер оплаты труда устанавливается законодательством одновременно на всей территории государства-члена и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются законом.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются стимулирующие выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу в особых климатических условиях, и иные компенсационные выплаты.

Минимальный размер оплаты труда обеспечивается:

- в организациях, финансируемых из бюджетов – средствами соответствующих бюджетов;
- другими работодателями – собственными средствами.

Статья 38. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с законами.

За каждый день задержки заработной платы и иных платежей, выплачиваемых работнику в рамках трудовых отношений, работодатель выплачивает проценты в размере, определяемом национальным законодательством, начиная со дня, следующего за днем выплаты вышеуказанных сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу

на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, приостановивший работу на период задержки выплаты заработной платы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Статья 39. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в иных случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое (в таких случаях работодатель производит удержания, если работник не оспаривает основания и размер удержаний и если не прошел месяц со дня окончания срока, установленного для возврата задолженности);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска

(удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по определенным основаниям, предусмотренным национальным законодательством);

- для возмещения материального ущерба, причиненного работодателю по вине работника, в размере, не превышающем его среднемесячный заработок.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законодательства или иных актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением следующих случаев:

- счетная ошибка;
- органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Работодатель обязан производить удержания по письменному заявлению работника для производства безналичных расчетов.

Статья 40. Ограничение размера удержаний из заработной платы

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных национальным законодательством, – 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с

законодательством не обращается взыскание.

Статья 41. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере часовой заработной платы (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат), за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой заработной платы. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно). Порядок определения часовой заработной платы устанавливается законодательством.

Статья 42. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается на основе дневных или часовых тарифных ставок, – в размере не менее двойной дневной или часовой заработной платы (с учетом стимулирующих и компенсационных выплат);
- работникам, труд которых оплачивается на основе должностного оклада, – в размере не менее одинарной дневной или часовой заработной платы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой заработной платы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для отдельных категорий работников законодательством могут устанавливаться особые условия и правила привлечения к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Порядок определения часовой, дневной заработной платы устанавливается законодательством.

Статья 43. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 43. Понятие гарантий и компенсаций

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных национальным законодательством.

Статья 44. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством

(гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые определены законодательством. В указанных случаях работодатель освобождает работника от работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

IX. ОХРАНА ТРУДА

Статья 45. Основные направления государственной политики в области охраны труда

Основными направлениями государственной политики в области охраны являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- принятие и реализация законов и иных нормативных правовых актов, межотраслевых и отраслевых целевых программ, территориальных целевых

- программ по улучшению условий и охраны труда;
- государственное управление охраной труда;
 - государственный надзор за соблюдением законодательства по охране труда, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
 - государственная экспертиза условий труда;
 - содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
 - профилактика несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
 - расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда;
 - координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;
 - распространение передового отечественного и зарубежного опыта по улучшению условий и охраны труда;
 - участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;
 - международное сотрудничество в области охраны труда.

Статья 46. Государственное управление охраной труда

Государственное управление в области охраны труда осуществляется правительством, уполномоченным им государственным органом,

осуществляющим государственную политику в области охраны труда, иными органами исполнительной власти, определяемыми национальным законодательством.

К полномочиям правительства относятся:

- обеспечение проведения единой государственной политики в области охраны труда;
 - принятие в пределах своей компетенции нормативных правовых актов по охране труда;
 - определение полномочий государственных органов в сфере охраны труда;
 - координация деятельности государственных органов, местных органов власти, работодателей и их объединений, профессиональных союзов и их объединений по реализации государственной политики в сфере охраны труда;
 - установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами;
 - иные полномочия в сфере охраны труда в соответствии с национальным законодательством.
- К полномочиям государственного органа по охране труда относятся:
- разработка проектов нормативных правовых актов по охране труда;
 - принятие нормативных правовых актов в сфере охраны труда;
 - проведение экспертизы условий труда на рабочих местах;
 - координация деятельности органов государственной власти, местных органов власти в сфере охраны труда;
 - руководство деятельностью по проведению оценки (экспертизы) условий труда в соответствии с законодательством;
 - осуществление государственного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
 - разработка порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработка и утверждение межотраслевых правил и организационно-методических документов по охране труда;
- утверждение типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам индивидуальных средств защиты;
- разработка национальных и региональных программ по улучшению условий труда и его охране;
- иные полномочия в сфере охраны труда в соответствии с национальным законодательством.

Местные органы власти осуществляют:

- разработку и реализацию территориальных программ по созданию здоровых и безопасных условий труда;
- надзор за соблюдением законодательства об охране труда в организациях, расположенных на подведомственной им территории, и ведомственный контроль;
- информационное обеспечение организаций, расположенных на подведомственной им территории, по вопросам охраны труда;
- иные полномочия в сфере охраны труда в соответствии с национальным законодательством.

Статья 47. Государственные нормативные требования охраны труда

Государственные нормативные требования охраны труда устанавливаются в законах и иных нормативных правовых актах.

Государственными нормативными требованиями устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Государственные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве

(реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Обязанности по созданию безопасных условий труда, организации охраны труда, контролю за соблюдением требований охраны труда возлагаются на работодателя.

Статья 48. Право работника на информацию об охране труда

Работник должен быть информирован работодателем об условиях труда на рабочем месте. Обязательными условиями трудового договора являются условия о наличии вредных или опасных (тяжелых) производственных факторов, риска профессиональных заболеваний и производственных травм, о полагающихся в связи с этим льготах и компенсациях работнику, а также средствах индивидуальной защиты.

Работодатель обязан информировать работников или их представителей о результатах проверок (экспертиз) условий труда, проводимых органами контроля и надзора, о принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, а также предоставлять такую информацию по просьбе работника.

Статья 49. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

Работодатель должен организовывать проведение обязательного предварительного медицинского осмотра работников при заключении трудового договора и периодического медицинского осмотра работников в процессе работы, занятых на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, в том числе на работах, связанных с движением транспортных средств, грузоподъемного оборудования, и на других работах в соответствии с законодательством, в целях определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники, занятые в пищевой промышленности, общественном питании, торговле и других отраслях, непосредственно обслуживающих население,

проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Законодательством для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня(смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время.

Если работник считает, что ухудшение состояния его здоровья связано с условиями труда, он вправе потребовать проведения внеочередного медицинского осмотра.

Перечень вредных и (или) опасных (тяжелых) производственных факторов и работ, при наличии и выполнении которых проводятся предварительный и периодический медицинские осмотры работников, а также порядок и периодичность их проведения устанавливаются законодательством.

Для отдельных категорий работников законодательством может предусматриваться проведение дополнительных медицинских исследований состояния здоровья.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по их результатам работодатель не вправе допускать его к исполнению трудовых обязанностей.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и иные исследования состояния здоровья работника осуществляются за счет средств работодателя.

Статья 50. Права работодателя в области безопасности и охраны труда

Работодатель имеет право:

- поощрять работников за соблюдение требований охраны труда, создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;
- отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда.

Статья 51. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасные условия труда и охрану труда на рабочем месте каждого работника;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями, установленными законодательством;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение исследований условий труда на рабочем месте в соответствии с законодательством;
- прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, иных исследований состояния здоровья работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров при поступлении на работу или в процессе работы, иных исследований состояния здоровья работников, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях труда и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающемся им лечебно-профилактическом питании и иных компенсациях,

средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц государственного органа по охране труда, органов социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий труда и охраны труда в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные национальным законодательством сроки;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в сфере охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности. Законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Статья 52. Права работника на безопасные условия труда и охрану труда

Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой, лечебно-профилактическим питанием в соответствии с требованиями охраны труда, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями;
- участие лично или через своего представителя в рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий труда и охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях труда и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных (тяжелых) производственных факторов;
- запрос о проведении проверки условий труда и охраны труда на его рабочем месте государственным органом по охране труда, другими органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда;
- отказ от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, установленных законодательством, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;
- обжалование неправомерных действий или бездействия работодателя в области безопасности и охраны труда;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда, устанавливаются национальным законодательством.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам за работу на работах с вредными и (или) опасными (тяжелыми) условиями труда могут устанавливаться коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Статья 53. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также медицинское освидетельствование в случаях, предусмотренных законодательством;
- применять предоставляемые работодателем средства индивидуальной и коллективной защиты, санитарно-гигиенические средства, специальную обувь

одежду;

- выполнять предписания медицинских учреждений с целью внедрения лечебных и оздоровительных мероприятий в случае их финансирования работодателем;
- соблюдать требования, установленные законодательством об охране труда;
- проходить обучение правилам и инструкциям по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и постоянный контроль знаний требований охраны труда.

Статья 54. Гарантии работникам в сфере охраны труда

Работникам предоставляются следующие гарантии в сфере охраны труда:

- реализация в полном объеме прав на безопасные условия труда и охрану труда;
- сохранение места работы и среднего заработка на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника в соответствии с законодательством;
- предоставление другой работы при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) на время устранения такой опасности;
- если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, работнику оплачивается время простоя не по вине работника;
- за отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности;
- в случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой не по вине работника;
- возмещение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством;

- осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда;
- судебная защита прав работников на охрану труда от незаконных действий работодателей и должностных лиц;
- применение мер ответственности к работодателям, нарушившим требования охраны труда, в соответствии с законами;
- признание и обеспечение защиты прав профессиональных союзов и иных представительных органов работников в отношении их деятельности по охране труда;
- разработка и реализация целевых государственных программ по охране труда, направленных на улучшение условий труда и повышение безопасности труда.

Статья 55. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и гигиены

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, производимых в неблагоприятных температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель обязан выдавать бесплатно по установленным нормам и в порядке, предусмотренном законодательством, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и гигиены.

Хранение, стирка, дезинфекция, дезактивация, ремонт и своевременная замена выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты осуществляются работодателем.

Работодатель компенсирует работнику расходы на приобретение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, если указанные средства не были своевременно выданы и работник был вынужден приобрести их за свой счет.

Статья 56. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение

работников

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя.

В зависимости от вида деятельности организации и с учетом потребностей работников работодатель обязан обеспечить работников:

- питьевой водой;
- санитарно-бытовыми помещениями;
- помещениями для приема пищи;
- помещениями для оказания медицинской помощи;
- комнатами для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- укомплектованными аптечками для оказания первой помощи;
- аппаратами (устройствами) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой;
- иными санитарно-бытовыми средствами и средствами медицинского обеспечения в соответствии с законодательством.

Работодатель обязан обеспечить за свой счет или своим транспортным средством доставку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

Статья 57. Право работников на обязательное социальное страхование

Работники подлежат обязательному социальному страхованию работодателем от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, произошедших при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в порядке и на условиях, определенных законом.

Статья 58. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Порядок расследования, учета и проверки несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также гарантии возмещения ущерба в связи с повреждением здоровья или смертью работника определяются национальным законодательством.

Статья 59. Обязанности работодателя при несчастном случае

Работодатель обязан своевременно расследовать и выявить причины несчастного случая на производстве, организовать учет несчастных случаев на производстве.

При несчастных случаях работодатель обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих и (или) отравляющих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку такой, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае уполномоченные органы в соответствии с требованиями национального законодательства;
- предпринять иные действия, предусмотренные национальным законодательством.

XI. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 61. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам по заявлению работника, если он самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник по своему усмотрению может обратиться за разрешением индивидуального трудового спора непосредственно в суд.

Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников определяются законодательством.

Статья 62. Создание комиссии по трудовым спорам и организация ее работы

Комиссия по трудовым спорам создается в организации по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей сторон. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в согласованный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем – индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или определяются представительным органом работников.

Количественный состав комиссии по трудовым спорам, порядок ее работы и срок полномочий устанавливаются по соглашению сторон.

В случае необходимости комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава на каждое заседание председателя комиссии и секретаря комиссии. Обязанности председателя и секретаря выполняют поочередно представители сторон. Обязанности председателя и секретаря на одном заседании не могут выполняться представителями одной стороны.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать.

Организационно-техническое, материальное обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Статья 63. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Статья 64. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 рабочих дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. При вторичной неявке работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии спорного вопроса с рассмотрения, что не лишает работника

права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок предоставлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

Заявитель имеет право заявлять ходатайство об уравнивании на заседании комиссии по трудовым спорам количества представителей от каждой из сторон. Такое ходатайство подлежит обязательному удовлетворению.

Заявитель имеет право отвода членов комиссии по трудовым спорам, которые могут быть непосредственно заинтересованы в решении рассматриваемого спора. Вопрос об удовлетворении заявленного отвода решается голосованием остальных членов комиссии.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии и заверяется печатью комиссии.

Порядок организации и деятельности комиссий по трудовым спорам конкретизируется национальным законодательством.

Статья 65. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам принимает решение в результате тайного голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Статья 66. Содержание решения комиссии по трудовым спорам

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя, индивидуального предпринимателя, а в случае если индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, – наименование структурного подразделения;
- фамилия, имя, отчество, должность, профессия обратившегося в комиссию работника;
- дата обращения в комиссию и дата рассмотрения спора; существо спора;
- фамилии, имена, отчества (если имеются) членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;
- результаты голосования;
- содержание решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт).

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех рабочих дней со дня принятия решения.

Статья 67. Исполнение решения комиссии по трудовым спорам

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех рабочих дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работник имеет право в порядке, предусмотренном законодательством, обратиться за принудительным исполнением решения в суд.

Статья 68. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

В суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника или работодателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, если комиссия не приняла решение в установленный срок, если работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также в других случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты или формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, а также в организациях, где отсутствуют комиссии по трудовым спорам;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;
- других лиц в случаях, предусмотренных национальным законодательством.

Срок обращения в суд устанавливается национальным законодательством.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, работники освобождаются от судебных расходов.

Статья 69. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным

работник подлежит восстановлению на прежней работе. При этом ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника суд, не восстанавливая работника на работе, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. При этом дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. Если к моменту вынесения указанного решения работник вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд обязан изменить ее и указать в решении основание и (или) причину увольнения в точном соответствии с требованиями закона.

Если работник был уволен на законном основании, но неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности воспрепятствовала его поступлению на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. За все время задержки работодателем исполнения решения работнику должны быть выплачены средний заработок или разница в зарплате.

Статья 70. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуальных

трудовых споров

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, при отмене решения допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Статья 71. Выдвижение требований работников

На локальном уровне требования выдвигаются работниками или представительным органом работников организации (обособленного структурного подразделения), утверждаются на собрании (конференции) работников организации (обособленного структурного подразделения), излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации (обособленного структурного подразделения) в поддержку выдвинутых им требований.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников помещение, необходимое для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований к работодателю, и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами

профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства.

Статья 72. Представители работников и работодателей в коллективных трудовых спорах

Представителями работников являются органы профсоюзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, на локальном уровне также иные представители работников, избранные собранием (конференцией) работников и уполномоченные ими.

Представителями работодателя являются руководитель организации или другие уполномоченные в соответствии с учредительными документами лица, уполномоченные органы ассоциаций или союзов работодателей.

Статья 73. Рассмотрение требований работников и их представительных органов

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Объединения работодателей, представители работодателей обязаны принять к рассмотрению направленные им требования и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя, объединения работодателей, иных представителей работодателей об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения решения в установленные сроки.

Статья 74. Примириательные процедуры

Разрешение коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Национальным законодательством может быть предусмотрена уведомительная регистрация коллективного трудового спора в государственном органе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Стороны коллективного трудового спора, органы, рассматривающие спор, обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора и не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Сроки проведения примирительных процедур устанавливаются национальным законодательством. При необходимости они могут быть продлены с согласия сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Работники имеют право в порядке, установленном национальным законодательством, проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Работодатель обязан создать необходимые материальные и технические условия для осуществления примирительных процедур.

Статья 75. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Для разрешения коллективного трудового спора на локальном уровне приказом (распоряжением) работодателя и решением представительного органа работников в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора создается примирительная комиссия.

На иных уровнях социального партнерства примирительная комиссия создается решением представителей работодателей и представителей работников в срок до семи рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Примирительная комиссия утверждает регламент, в соответствии с которым осуществляет свою деятельность.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора принимают решение о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Статья 76. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

Решение о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и о кандидатуре посредника оформляется соглашением. Стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора при участии

посредника.

Посредник вправе запрашивать у сторон коллективного трудового спора необходимые документы и информацию для выполнения своих обязанностей.

Посредник не имеет права разглашать конфиденциальную информацию, полученную им для выполнения своих обязанностей.

По результатам посредничества стороны заключают примирительное соглашение или составляют протокол разногласий.

Статья 77. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж – временный орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора для рассмотрения коллективного трудового спора. Национальным законодательством может быть предусмотрено создание постоянно действующего трудового арбитража для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

При отказе сторон коллективного трудового спора от рассмотрения спора с участием посредника либо при не достижении согласия по результатам рассмотрения спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны создать трудовой арбитраж или передать спор в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Состав трудового арбитража и порядок его деятельности определяются регламентом.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон и, при необходимости, представителей других заинтересованных органов.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и информацию; информирует в случае необходимости органы государственной власти о возможных социальных

последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Решения трудового арбитража являются обязательными для исполнения, если стороны предварительно заключили об этом соглашение.

Статья 78. Забастовка

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения спора, работники вправе использовать иные средства урегулирования спора вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного спора – забастовки.

Решение об объявлении забастовки принимает собрание (конференция) работников организации (обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации (обособленного структурного подразделения) в поддержку проведения забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или к отказу от участия в забастовке.

Административно-управленческий персонал организации (обособленного структурного подразделения) не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о начале забастовки не позднее чем за 10 рабочих дней.

Работодатель, представительный орган работников, возглавляющий забастовку, обязаны принять меры по обеспечению в период забастовки сохранности имущества работодателя и работников, выполнения минимума необходимых работ (услуг).

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется законодательством.

ХII. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Статья 79. Основные понятия

Под «самозанятостью» понимается деятельность гражданина по личному производству товаров, выполнению работ и (или) оказанию услуг, направленная на систематическое получение дохода.

Под «платформенной занятостью» понимается деятельность граждан (платформенных занятых) по личному выполнению работ и (или) оказанию услуг на основе заключаемых договоров, организуемая с использованием информационных систем (цифровых платформ занятости), обеспечивающих взаимодействие платформенных занятых, заказчиков и операторов цифровых платформ занятости посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Под «дистанционной занятостью» понимается форма занятости, при которой работодатель и наёмный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая техническое задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи.

Под «портфельной занятостью» понимается деятельность работников, не имеющих одного постоянного места работы и оказывающих трудовые услуги многим работодателям одновременно.

Под «проектной занятостью» понимается форма трудоустройства, при которой сотрудник привлекается к выполнению конкретного проекта на определенный период времени.

Под «смешанной занятостью» понимается форма занятости, при которой работники часть времени работают в очном формате, а частично – в дистанционном формате.

Под «аутсорсингом» понимается передача организацией на основании договора определённых видов или функций производственной предпринимательской деятельности другой компании, действующей в нужной области.

Под «фрилансом» понимается вид занятости, который позволяет одновременно сотрудничать с разными работодателями без официального трудоустройства.

Статья 80. Основные принципы регулирования

Принципами правового регулирования отношений в сфере новых форм занятости населения являются:

- 1) свобода выбора гражданами занятости и добровольный труд. Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности;
- 2) свобода выбора гражданами формы занятости, рода деятельности, профессии (специальности), вида, характера и режима труда;

- 3) запрещение принудительного труда;
- 4) запрещение дискриминации в сфере занятости населения, обеспечение равных возможностей гражданам независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- 5) право граждан на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости), или посредничества других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Статья 81. Основные гарантии

На трудящихся, занятых в новых формах занятости распространяются те же гарантии в области охраны труда и социального страхования, предусмотренные положениями настоящего Протокола для иных традиционных форм занятости.

**ПРОЕКТ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРЕБОВАНИЯХ К ПОДГОТОВКЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС**

К УТВЕРЖДЕНИЮ

Решением Совета

Евразийской экономической комиссии

**I. ТРЕБОВАНИЯ К ПОДГОТОВКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ
ГОСУДАРСТВ-ЧЛЕНОВ ЕАЭС**

1. Взаимное признание квалификаций

На уровне ЕАЭС создается единый реестр признанных квалификаций специалистов ЕАЭС. Внедряется система информационного обмена между уполномоченными органами стран ЕАЭС по вопросам признания квалификаций.

2. Унифицированные стандарты

Рабочей группе поручается разработка:

- а) единые требования к знаниям и навыкам специалистов;
- б) унифицированные должностные обязанности;
- в) стандартизированные уровни квалификации.

3. Единый формат экзаменации

Государства-члены ЕАЭС совместно разрабатывают и утверждают единый формат экзаменационных материалов, включая текстовые задания, тесты, практические задания и иные формы оценки знаний и навыков специалистов.

Экзаменационные материалы должны охватывать все ключевые компетенции и требования, установленные для соответствующей профессиональной области, включая теоретические знания, практические навыки и профессиональные стандарты.

Экзаменационные материалы подготавливаются на официальных языках государств-членов ЕАЭС с обеспечением точности и однозначности формулировок.

4. Система аккредитации

Формируется Межгосударственная комиссия по аккредитации центров оценки квалификации, в составе представителей государств-членов ЕАЭС.

Устанавливаются единые критерии и стандарты для центров оценки квалификации, включая требования к инфраструктуре, квалификации сотрудников, методологиям оценки и соблюдению этических норм.

ПРОЕКТ ПРОТОКОЛА К ДОГОВОРУ О ЕАЭС

Приложение
к Договору о Евразийском
экономическом союзе

**ПРОТОКОЛ
ОБ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПАХ, КАСАЮЩИХСЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ
СВОБОДНОГО ПЕРЕДВИЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ ВО ВРЕМЯ
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ ПРИРОДНОГО И ТЕХНОГЕННОГО
ХАРАКТЕРА**

1. Для целей настоящего Протокола под «чрезвычайной ситуацией» понимается обстановка на территории государств-членов ЕАЭС, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей.
2. В целях повышения оперативности обнаружения и реагирования на возникновение новых угроз здоровью населения создается Единая система мониторинга и раннего реагирования. Данная система предусматривает комплекс мероприятий по сбору, анализу и обмену информацией о факторах, потенциально угрожающих здоровью населения в государствах-членах ЕАЭС. Система основывается на принципах оперативности, объективности,

всесторонности и межгосударственной коллаборации. Каждое государство-член обязуется предоставлять актуальную информацию о возникающих угрозах в установленные сроки. Разработка и функционирование системы координируются уполномоченным органом ЕАЭС, который осуществляет надзор и контроль за исполнением соответствующих мероприятий в рамках данной системы.

3. Государства-члены ЕАЭС принимают на себя обязательство обеспечить согласование и унификацию санитарно-эпидемиологических стандартов, касающихся мероприятий по карантину, вакцинации и профилактике заболеваний. Устанавливаются общие критерии и процедуры в сфере оценки и контроля за распространением инфекционных заболеваний, что позволит стандартизировать процессы предотвращения эпидемий на всей территории ЕАЭС. Для реализации данных стандартов создаются межгосударственные комиссии, включающие специалистов из области здравоохранения всех государств-членов.
4. В случае возникновения чрезвычайных ситуаций ЕЭК организует координацию действий и сотрудничества между органами здравоохранения государств-членов, включая оперативный обмен информацией и ресурсами.
5. Каждое государство-член обязуется участвовать в системе оповещения о чрезвычайных ситуациях, что обеспечит своевременное реагирование на угрозы общественного здоровья.
6. В условиях чрезвычайной ситуации государства-члены должны облегчать и разрешать пересечение границ работникам, особенно тем, кто занят в сфере здравоохранения, пищевой промышленности, а также в других важных

отраслях (например, уход за детьми, пожилыми людьми и критически важным персоналом коммунальных служб). Цель – обеспечить бесперебойную профессиональную деятельность.

7. Право на свободное передвижение работников может быть ограничено из соображений государственной политики, общественной безопасности или здравоохранения. Однако ограничения должны быть необходимыми, соразмерными и основаны на объективных и недискриминационных критериях.
8. Приграничные работники, командированные и сезонные работники, проживающие в одной стране и работающие в другой, играют решающую роль для принимающих государств-членов. Например, они жизненно важны для систем здравоохранения и других ключевых услуг, таких как обслуживание медицинского оборудования и инфраструктуры, а также для поставок товаров.
9. Необходим координированный подход на уровне ЕАЭС, который обеспечит возможность для этих работников пересекать внутренние границы.
10. Государствам-членам рекомендуется принять конкретные меры для координации действий и обеспечения согласованности действий с целью поддержки трансграничных и сезонных работников.
11. Государства-члены обязуются облегчать и содействовать пересечению границ работниками, особенно теми, чьи профессии являются критическими и связаны с предоставлением основных услуг. Это относится к работникам, которым необходимо пересекать границу для того, чтобы достичь места

работы, а также в случаях, когда они используют государство-член только как страну транзита для достижения другого государства-члена.

12. Работники, занятые в критических профессиях:

- Медицинские работники, включая парамедиков;
- Работники по персональному уходу в сфере здравоохранения, включая уход за детьми, инвалидами и пожилыми людьми;
- Ученые в областях, связанных со здравоохранением;
- Работники фармацевтической промышленности и производства медицинского оборудования;
- Работники, участвующие в поставках товаров в медицинской сфере, включая цепочку поставок лекарств, медицинского оборудования и средств индивидуальной защиты;
- Специалисты в области информационно-коммуникационных технологий;
- Техники информационных и коммуникационных технологий, а также другие технические специалисты;
- Инженерно-технические работники, включая техников по энергетике и электрике;
- Лица, занятые на критических инфраструктурах;
- Младшие научные и инженерные специалисты, включая техников водопроводных станций;
- Работники служб охраны;
- Пожарные, полицейские, сотрудники тюремной стражи, охранники, персонал гражданской обороны;
- Работники пищевой промышленности и смежных отраслей, а также обслуживающий персонал;
- Технологи по производству продуктов питания и сопутствующих товаров.
- Водители легковых автомобилей, фургонов и мотоциклов, включая тяжеловесные

- грузовики и автобусы;
- Пилоты авиакомпаний;
 - Машинисты поездов, инспекторы вагонов, персонал ремонтных мастерских и управляющий инфраструктурой;
 - Рабочие морского и внутреннего судоходства;
 - Сотрудники государственных учреждений, включая международные организации, осуществляющие критические функции.

13. Медицинское обследование пограничных и командированных работников должно проводиться на тех же условиях, что и для граждан, занимающихся аналогичными профессиями. Медицинский осмотр может проводиться до или после пересечения границы в зависимости от имеющейся инфраструктуры, чтобы обеспечить беспрепятственное движение транспорта. Государства-члены должны координировать проведение медицинского осмотра таким образом, чтобы осмотр проводился только по одну сторону границы, избегая накладок и времени ожидания. Проверки и медицинский осмотр не должны требовать выхода работников из транспортных средств и должны в основном основываться на электронном измерении температуры тела.

14. Государства-члены должны разрешить пограничным и командированным работникам продолжать пересекать границы и добираться до места работы, если работа в соответствующем секторе разрешена в принимающем государстве-члене.

15. Государства-члены должны разрешать сезонным работникам пересекать свои границы для работы, если деятельность в соответствующем секторе все еще разрешена в принимающем государстве-члене. Также важно довести до сведения работодателей необходимость обеспечения надлежащей защиты здоровья и безопасности таких работников.