

## ПРИНЦИПЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

---

*Д. С. Мартиновская, студентка 4 курса  
Международного университета «МИТСО»*

Научный руководитель:  
кандидат юридических наук,  
доцент **И. П. Манкевич** (МИТСО)

---

С момента существования Организации Объединенных Наций ее деятельность охватывала вопросы труда и трудовой миграции. Принимаемые в рамках данной организации международные документы создают механизмы защиты

основных прав человека, затрагивая также права лиц, осуществляющих трудовую деятельность вне стран своего гражданства. Так как международная охрана труда содействует развитию и обеспечению международной защиты прав человека, целесообразным видится рассмотрение основных принципов, на которых построено международно-правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом.

Уважение прав человека является основополагающим принципом всей системы международного права. Данный принцип был впервые подтвержден практикой Суда ЕС в 1969 году при рассмотрении дела «Erich Stauder c. Ville d'Ulm-Sozialamt». Гр-н Германии Штаудер оспаривал требование об указании личной информации для получения социальной помощи как нарушение прав человека: права на частную жизнь и права на признание достоинства. И хотя Суд ЕС не нашел

нарушений прав заявителя, однако, во избежание потенциального нарушения прав, указал, что соблюдение данных требований не является обязательным. Суд ЕС отметил, что основные права человека относятся к «общим принципам права Сообщества» и защищаются Судом [1, с. 51].

Принцип сотрудничества государств является важным условием для обеспечения международного уважения прав человека. Немаловажным является и принцип добросовестного выполнения государствами взятых на себя обязательств по защите прав трудящихся-мигрантов. К основным принципам, по мнению В. Г. Тихини, относятся принцип невмешательства в дела друг друга, а также принцип мирного разрешения возникающих споров. Однако большинство авторов (Л. А. Лунц, М. М. Богуславский и др.) предпочитают избегать прямого указания на принципы, применимые в области международного частного права, ввиду сложности и противоречивости данного вопроса [2].

Анализируя международные договоры, выделим ряд специальных принципов, регулирующих непосредственно область трудовой миграции: принцип недопустимости дискриминации трудящихся-мигрантов, который подтвержден решениями международных судебных органов. Например, в деле «*Yean and Bosico Children v. The Dominican Republic*», рассмотренном в 2005 году, Межамериканский суд по правам человека отметил, что меры, лишаящие иностранцев прав, будут считаться необоснованной дискриминацией, так как рассчитаны на использование всеми проживающими в стране гражданами без какой-либо дискриминации. Запрет необоснованной дискриминации по признаку пола, расы, и иным признакам, к которым Европейский суд по правам человека относит и «иммиграционный статус» лица, был также подтвержден в деле ЕСПЧ «*Bah v. the United Kingdom*» в 2011 году [3, с. 267–268].

Неотъемлемыми правами трудящихся-мигрантов можно обозначить право на свободное передвижение, право на выезд из страны трудоустройства, право на возвращение в страну своего гражданства. Право на свободное передвижение в качестве принципа было закреплено в практике Суда ЕС по делу «*Roland Rutili v. Ministre de l'Intérieur*» в 1975 году. По обстоятельствам дела гр-н Италии Рутили с рождения жил и работал служащим профессионального союза во Франции. В 1986 году Министерство внутренних дел запретило ему проживание в нескольких областях Франции. Гр-н Рутили посчитал, что это является нарушением прав человека. В своем ре-

шении Суд отметил, что право на передвижение и проживание граждан ЕС внутри Сообществ не может быть ограничено кроме как опасениями причинения конкретным гражданином «серьезной угрозы» общественному порядку [1, с. 51–52].

Конвенцией МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах также закреплен принцип применения к трудящимся-мигрантам национального режима в сфере социального обеспечения [4, с. 234].

Принцип содействия воссоединению семей трудящихся-мигрантов закреплен в статье 44 Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года. Статья 56 данной Конвенции закрепила принцип недопустимости высылки трудящихся-мигрантов, пребывающих на законных основаниях, в страну их происхождения. Среди принципов, закрепленных в Конвенции 1990 года, также стоит отметить принцип сохранения и поощрения образовательных и моральных ценностей трудящихся-мигрантов и членов их семей (статья 13), принцип предупреждения незаконного передвижения трудящихся-мигрантов и их незаконного наемного труда (статья 68). Важными принципами также являются принцип упрощения государством перевода денег трудящимися-мигрантами и предоставления им таможенных льгот (статья 47) и принцип неприменения двойного налогообложения к заработной плате [4].

Таким образом, анализ международных договоров и решений международных судебных органов позволяет систематизировать принципы международно-правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом. К общим принципам следует относить принципы, характерные для международного права в целом. В свою очередь, к специальным необходимо причислять те принципы, которые в силу своей специфики регулируют лишь трудовые отношения, осложненные иностранным элементом.

#### **Литература**

1. *Зинченко, Н. Н.* Практика Суда ЕС по рассмотрению дел, связанных с правовым статусом трудящихся-мигрантов и членов их семей в странах Европейского Союза / Н. Н. Зинченко // Адвокат. – 2011. – № 12. – С. 49–54.
2. *Толочко, О. Н.* Принципы международного частного права / О. Н. Толочко // Бел. журнал междунар. права и междунар. отношений. – 2001. – № 2. – С. 24–28.
3. Миграция и международное право в области прав человека : практическое руководство № 6. – Женева : Международная комиссия юристов, 2016. – 420 с.
4. *Алиев, А. И.* Специфические принципы международного права, регулирующие статус трудящихся-мигрантов / А. И. Алиев // Юридические науки. – 2007. – № 5. – С. 234–240.