

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Евразийский экономический союз (ЕАЭС) – молодое интеграционное объединение. В режиме таможенного союза он действует с 2011 года. В режиме экономического союза - с 2015 года. ЕАЭС создан на основе определенного понимания долгосрочных политических и экономических целей стран-участниц. В этом контексте его главная цель – помочь странам-членам реализовать потенциал хозяйственных связей внутри региона, провести модернизацию национальной экономики создать условия для выхода на глобальные рынки. Создание единого рынка товаров, услуг, капитала и труда является основным содержанием евразийского интеграционного процесса.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью настоящего диссертационного исследования является комплексное изучение теоретических и практических вопросов правового регулирования трудовых отношений с работниками-мигрантами в странах ЕАЭС.

Исходя из поставленной цели, в диссертации определены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические положения правового регулирования трудовых отношений в странах ЕАЭС;
 - провести сравнительный анализ регулирования трудовых отношений по законодательству стран ЕАЭС;
 - раскрыть актуальные вопросы развития трудовых отношений в странах ЕАЭС;
 - рассмотреть перспективы гармонизации правового регулирования трудовых отношений в странах ЕАЭС.
- **Объектом диссертационного исследования** являются взаимоотношения, возникающие в процессе трудовой деятельности.

Предмет исследования составляют нормативно-правовые акты, действующие в области трудового права в ЕАЭС.

1.1. Определение понятий «работник» и «трудоустроенный-мигрант» в праве Российской Федерации и в международном праве

Современные мигранты представляют собой разнородную смешанную группу, куда включают сезонных рабочих, работников по временным контрактам, высококвалифицированную рабочую силу, студентов и ученых, беженцев, жертв международного трафика. По оценкам МОТ, практически 90% из них составляют трудовые мигранты, а также их семьи^[1].

17. Правовое положение иностранных граждан и лиц без гражданства в России.

Иностранный гражданин

• физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства

временно пребывающий

• лицо, прибывшее в РФ на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получившее миграционную карту, но не имеющее вида на жительство или разрешения на временное проживание; срок пребывания до 90 суток

временно проживающий

• лицо, получившее разрешение на временное проживание

постоянно проживающий

• лицо, получившее вид на жительство

Иностранный гражданин прибыл в Российскую Федерацию из государства-члена Евразийского экономического союза

Государствами-членами Евразийского экономического союза являются Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Киргизская Республика и Российская Федерация



Работодателю не требуется разрешение на привлечение и использование иностранных работников из государств-членов союза

Трубящимся государств-членов не требуется разрешения на осуществление трудовой деятельности (патента) в Российской Федерации

Срок временного пребывания (проживания) трудящегося государства-члена и членов семьи на территории Российской Федерации определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора

Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию Российской Федерации, и члены семей освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет) в течение 30 суток с даты въезда

Управление миграцией и миграционная политика

Четыре важнейших сферы управления миграцией

Управление миграцией и развитие:

помогает включить потенциал развития миграции как в интересах общества в целом, так и отдельных людей.

Содействие миграции :

обеспечивает содействие и улучшает возможность рабочих, профессионалов, студентов, учащихся, семей, туристов и других безопасно и легко передвигаться между странами с минимальными задержками и соответствующим разрешением.

Регулирование миграции:

помогает правительствам и обществу знать, кто пытается попасть на территорию страны и принять меры, которые предотвратят доступ тем, которым отказано в разрешении на въезд.

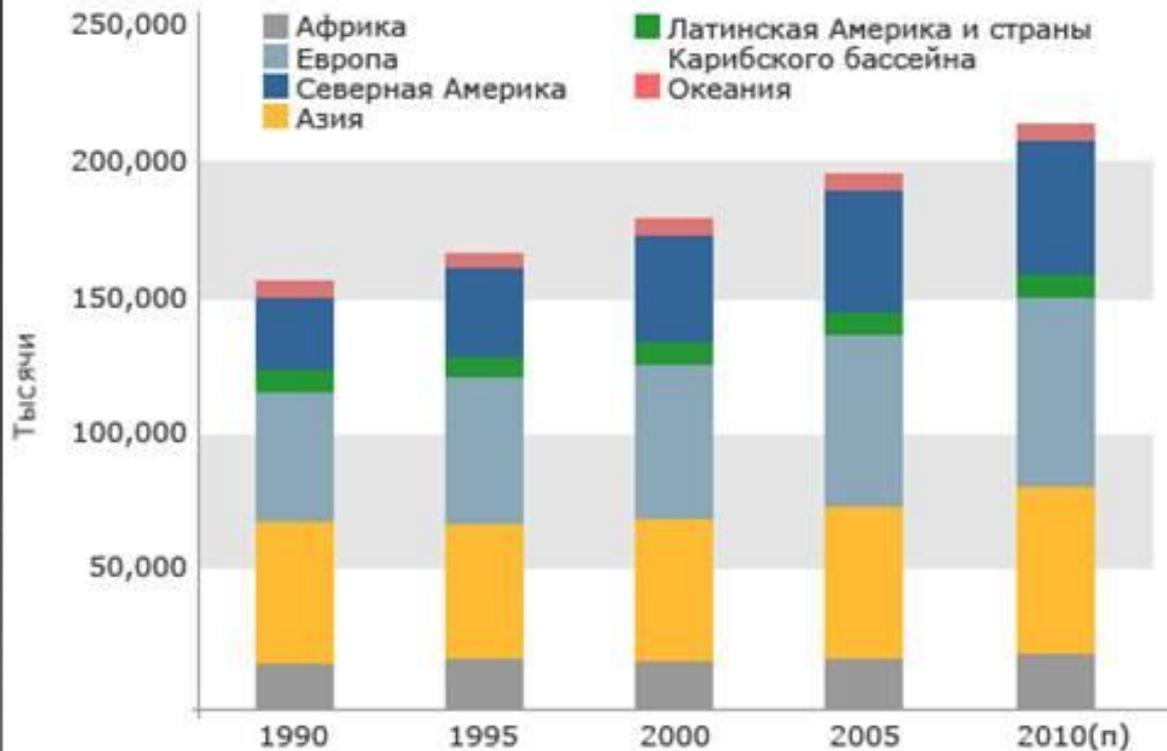
Управление вынужденной миграцией:

помогает людям выбраться из опасных и чрезвычайных ситуаций и вернуться после.



Развитие международной трудовой миграции

Международная миграция (по конечному пункту), с 1990 по 2010 гг.



Источники: Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам, отдел народонаселения, динамика миграционных потоков, данные 2008 г.

А.И. Лемешева, А.В. Бубич, Г.Г. Зинкевич под миграцией понимают совокупность различных по своей природе территориальных перемещений населения, сопровождающихся изменением места жительства.

Несмотря на то, что миграционные процессы становятся актуальной проблемой практически для всех современных государств, в международном праве до сих пор не выработано понятие «мигрант».

Самое широкое определение понятия «трудящийся-мигрант» дается в Международной Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.). Согласно статье 2 Конвенции, этим термином обозначается любое лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является.

Евразийский экономический союз



Договор о ЕАЭС (действует с 1 января 2015 г.)

- документ, которым утверждается создание экономического союза, в рамках которого обеспечивается свобода движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы



Государства-члены ЕАЭС:

- Республика Армения
- Республика Беларусь
- Республика Казахстан
- Киргизская Республика
- Российская Федерация

Найм граждан стран ЕАЭС (порядок действий)



1. Заключить трудовой договор с иностранцем
2. Продлить миграционный учет по адресу компании на срок действия трудового договора (1 год)

ПАТЕНТ не
нужен!

3. Уведомить УВМ ГУ МВД России по СПб и ЛО о заключении трудового договора в течение **3-х рабочих дней!**



Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентацию с помощью международных договоров и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой интересов работников. Международно-правовое регулирование труда содержит в себе, не только комплекс международных норм в сфере труда, а также и нормы разнообразных отраслей международного права, которые оказывают непосредственное воздействие и изменения в сфере труда.



Важно отметить, что в 2016 году общая численность населения государств Евразийского экономического союза увеличилась почти на 40% за счет международных мигрантов. На евразийском пространстве миграционные потоки оказывают большое влияние на поддержание макроэкономической стабильности, функционирование общего рынка труда и сферы занятости населения.

В основу становления Евразийского экономического союза был заложен принцип реализации четырех экономических свобод на евразийском пространстве:

- свободы движения товаров,
- капитала,
- услуг,
- рабочей силы.



Формирование евразийского интеграционного объединения содержит целый ряд позитивных идей для проведения скоординированного сотрудничества в вопросах миграционной политики и получивших на практике свою реализацию при разработке законодательства, регулирующего трудовую миграцию. Важнейшие среди них – свободное перемещение рабочей силы и обеспечение права граждан ЕАЭС осуществлять трудовую деятельность в любой стране евразийского пространства без получения разрешения на ее осуществление.

Распределение иностранной рабочей силы по видам экономической деятельности



Из стран, вошедших в ЕАЭС, на российской территории зарегистрировано 2,35 млн. человек, или 16,4% от общего количества мигрантов.

Для сравнения можно отметить, что в 2016 году число поставленных на миграционный учет в России только из Узбекистана составило 3,4 млн. человек, т.е. почти в полтора раза превысило зарегистрированную численность прибывших из Армении, Беларуси, Казахстана и Кыргызстана. Заметно большее количество прибывших демонстрируют также Таджикистан – около 1,9 млн. человек, или 13,2% от общего числа зарегистрированных на российской территории, Украина – свыше 1,9 млн. человек (13,5%) и Китай – почти 1,3 млн. человек (9,0%). При этом большинство прибывших из государств - участников евразийской интеграционной группировки составляют выходцы из Киргизии – 826,6 тыс. человек (35,2%). Численность прибывших из Армении составила 631,7 тыс. человек (26,9%), из Беларуси – 345,8 тыс. человек (14,7%) и из Казахстана – 545,7 тыс. человек, или 23,2% (рисунок 1).



Рисунок 1 – Прибывшие на территорию РФ рабочие мигранты из стран ЕАЭС, в %

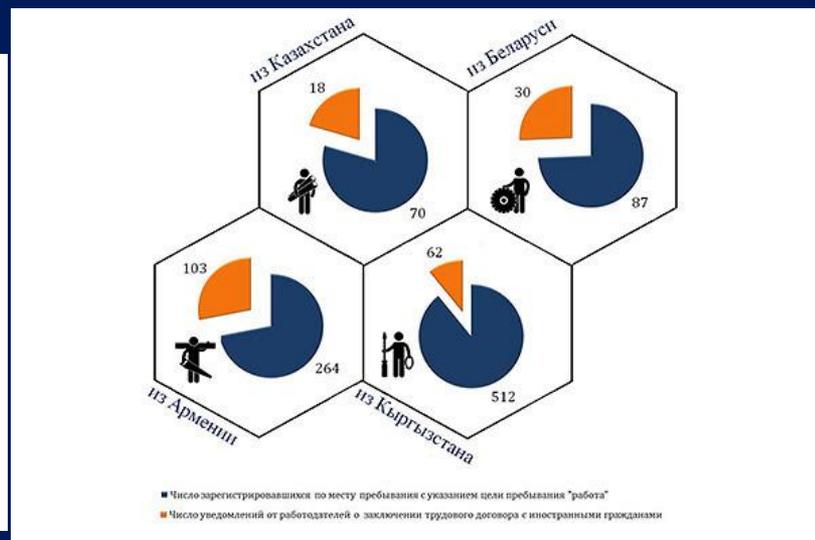


Таблица 1 Сальдо международной миграции населения в странах ЕАЭС, тыс. человек

Страны ЕАЭС	2013	2014	2015	2016	2017
Армения	-28,5	-9,4	-24,4	-21,8	-25,9
Беларусь	9,9	9,3	11,6	15,7	18,5
Казахстан	5,1	-1,4	-0,3	-12,2	-13,5
Кыргызстан	-39,4	-7,5	-7,2	-7,8	-4,2
Россия	319,8	294,9	295,9	270	245,4

Примечание: составлено автором на основе источника 14¹²



Рисунок 2 - Сальдо международной миграции населения в странах ЕАЭС, тыс. человек

Если говорить о факторе «демографического давления» на постсоветском пространстве, с которым у России наиболее активные миграционные связи, то можно проиллюстрировать как ретроспективу, так и перспективу динамики численности населения следующим графиком

Таблица 2 - Показатели территории, численности и плотности населения стран – членов ЕАЭС

Страна	Территория, тыс.кв.метров	Среднегодовая численность населения, млн.чел.	Плотность населения, чел. на 1 кв.метр
Россия	17125,2	146,3	9
Казахстан	2724,9	17,4	6
Беларусь	207,6	9,5	46
Киргизия	199,9	5,8	28
Армения	29,8	3	101

Примечание: составлено автором на основе источника 14

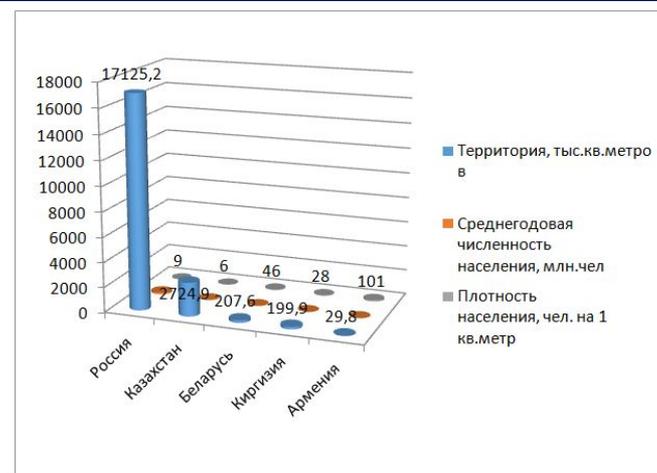


Рисунок 4 - Показатели территории, численности и плотности населения стран – членов ЕАЭС

Таблица 3 - Показатели рождаемости, смертности, естественного и миграционного прироста стран – членов ЕАЭС в 2016-2017 гг., (%)

Страна	Рождаемость	Смертность	Естественный прирост	Миграционный прирост
Россия	13,3	13,1	0,2	1,9
Казахстан	23,1	7,6	15,5	-0,7
Беларусь	12,5	12,6	-0,1	1,7
Киргизия	27,7	6,1	21,6	-1,3
Армения	14,3	9,2	5,1	-7,2

Примечание: составлено автором на основе источника 14

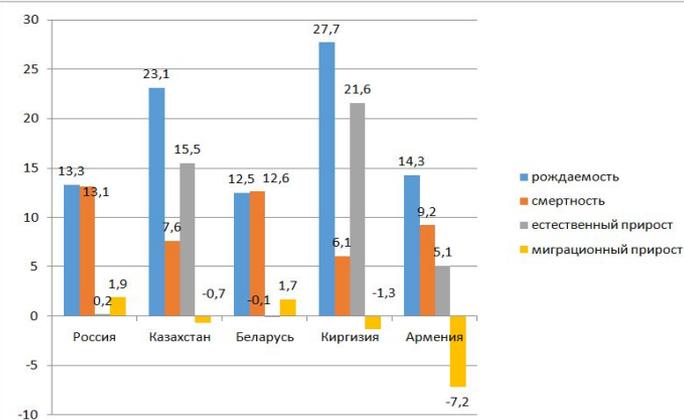


Рисунок 5 - Показатели рождаемости, смертности, естественного и миграционного прироста стран – членов ЕАЭС в 2016-2017 гг., (%)

Таблица 4 – Показатели суммарного коэффициента рождаемости, ожидаемой продолжительности жизни, среднего возраста населения и доли городского населения стран – членов ЕАЭС в 2016-2017 г

Страна	СКР	ОПЖ	Ср.возраст (лет)	Доля городского населения, %
Россия	1,8	71,4	39,4	75
Казахстан	2,8	71,5	31,6	55
Беларусь	1,7	73,2	39,8	75
Киргизия	3,2	70,4	27,4	34
Армения	1,7	75	34,6	64

Примечание: составлено автором на основе источника 14

Это связано с тем, что в настоящее время с точки зрения демографических характеристик ЕАЭС состоит из трех типов государств:

- к первому типу мы относим, такие государства как, Российская Федерация и Республика Беларусь) – страны, которые имеют довольно низкий уровень рождаемости, зато высокий уровень смертности, с риском депопуляции, суммарными коэффициентами рождаемости, не обеспечивающими простое воспроизводство населения, средний возраст которого приближается к 40 годам, предположительная продолжительность жизни меньше 75 лет, высокой долей городского населения и положительным сальдо международной миграции.
- государства Республика Казахстан и Республика Киргизия, мы относим, ко второму типу – данные страны, характерны высоким уровнем рождаемости, низкий уровень смертности, естественным приростом, суммарным коэффициентом рождаемости, обеспечивающим простое воспроизводство населения, молодое население, низкой долей городского населения и отрицательным сальдо миграции.
- к третьему типу мы отнесем, государство (Республика Армения, и этот тип будет являться промежуточным – государство имеет наименьшую территории и наименьшее количество населения, но с высокой плотностью населения, со средними показателями рождаемости, смертности, естественным приростом, суммарный коэффициент рождаемости населения которой не обеспечивает простое воспроизводство, средним возрастом населения близким к 35 годам, ожидаемой продолжительностью

ЕАЭС → ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ



ГОСУДАРСТВА-ЧЛЕНЫ

НЕ УСТАНОВЛИВАЮТ И ПРИМЕНЯЮТ ОГРАНИЧЕНИЯ,

УСТАНОВЛЕННЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА, ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ОГРАНИЧЕНИЙ.



В ЦЕЛЯХ ЗАЩИТЫ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

/ В ТОМ ЧИСЛЕ В ОТРАСЛЯХ ЭКОНОМИКИ, ИМЕЮЩИХ СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ /,

Т.Е. **ИСКЛЮЧЕНЫ ПРОЦЕДУРЫ ПОЛУЧЕНИЯ**



РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ

УПРОЩЕНИЕ АДМИНИСТРАТИВНЫХ БАРЬЕРОВ, ОСВОБОЖДЕНИЕ ОТ РЕГИСТРАЦИИ



/ ПОСТАНОВКА НА УЧЕТ ПО МЕСТУ ПРЕБЫВАНИЯ / ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

В ТЕЧЕНИЕ  **30** СУТОК



С ДАТЫ ВЪЕЗДА НА ТЕРРИТОРИЮ ГОСУДАРСТВА ТРУДОУСТРОЙСТВА



СРОК ВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ ТРУДЯЩЕГОСЯ-МИГРАНТА И ЧЛЕНОВ ЕГО СЕМЬИ

ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ



СРОКОМ ДЕЙСТВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ТРУДЯЩЕГОСЯ-МИГРАНТА С РАБОТОДАТЕЛЕМ



СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ / СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ /, КРОМЕ ПЕНСИОННОГО, ТРУДЯЩИХСЯ МИГРАНТОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ГОСУДАРСТВА ТРУДОУСТРОЙСТВА



ДЕТИ ТРУДЯЩЕГОСЯ-МИГРАНТА, СОВМЕСТНО ПРОЖИВАЮЩИЕ С НИМ НА ТЕРРИТОРИИ ГОСУДАРСТВА ТРУДОУСТРОЙСТВА, ИМЕЮТ ПРАВО НА ПОСЕЩЕНИЕ ДОШКОЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ ГОСУДАРСТВА ТРУДОУСТРОЙСТВА

Для правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах ЕАЭС характерно как общее, так и особенное^[1].

К общему можно отнести:

- закрепление правового статуса специальных субъектов трудового права в основном в кодифицированных актах - трудовых кодексах;
- признание того обстоятельства, что специфика правового регулирования труда отдельных категорий работников увязывается как с объективными, так и субъективными факторами дифференциации.

Вместе с тем, несмотря на общий подход, имеются и существенные отличия, которые позволяют говорить о наличии нескольких моделей правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах ЕАЭС.

ОСОБЫЙ ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ИНОСТРАНЦАМ



Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается **трудовой договор на неопределенный срок**.

В случаях, предусмотренных статьей 59 настоящего Кодекса, - **срочный трудовой договор**.

- **Срочный трудовой договор** может заключаться:

- а) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника
- б) на время выполнения временных (до двух месяцев) или сезонных работ;
- в) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и пр. работы)
- г) с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- д) с лицами, поступающими на работу по совместительству

Трудовая миграция

В последние годы не меньше 80% трудовых мигрантов из Беларуси работали в России. Мигрантов из Беларуси в ЕС сейчас примерно в десять раз меньше, чем из Украины, и втрое меньше, чем из Молдовы. Это выяснилось в ходе международного исследовательского проекта "Прогнозирование миграции между Европейским союзом, Вышеградскими странами и государствами

	Численность трудящихся-мигрантов, въехавших для работы на основе подписанных договоров и контрактов		Численность трудящихся-мигрантов, въехавших для работы на основе подписанных договоров и контрактов	
	январь-декабрь 2015 г. (с учетом граждан ЕАЭС)	январь-декабрь 2016 г. (с учетом граждан ЕАЭС)	январь-декабрь 2015 г.	январь-декабрь 2016 г.
Республика Беларусь	31 768	20 791	6 328	7 403
Области:				
Брестская	2840	1 304	37	118
Витебская	1581	1 029	839	1 501
Гомельская	4283	2 728	1098	903
Гродненская	2525	2 433	121	595
г. Минск	14977	10 296	2194	2 692
Минская	4455	2 466	271	104
Могилевская	1107	535	1768	1 490

Общие итоги внешней трудовой миграции по областям и г. Минску (человек)

Сравнительный анализ двух основополагающих правовых актов, определяющих специфику регулирования миграции (трудовых мигрантов) на разных уровнях интеграции (СНГ и ЕАЭС)

Учитывая, что Договор ЕАЭС (раздел XXVI «Трудовая миграция») от 29 мая 2014 г. (далее – Договор ЕАЭС) и Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся мигрантов от 15 апреля 1994 г. (ратифицировано всеми странами СНГ, кроме Туркмении) (далее – Соглашение по СНГ) имеются следующие отличия:

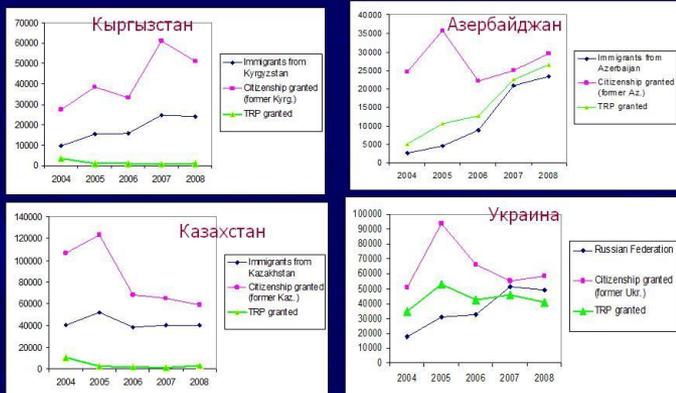
Существенным отличием является подход по определению основной дефиниции: так в Договоре ЕАЭС категория «трудящийся» употребляется без выделения страновой принадлежности, что представляет полное равенство в правах трудоустройства и пребывания (проживания) всех граждан стран ЕАЭС, то в Соглашении по СНГ чётко даёт статус трудового мигранта, чьи права лишь приближены к правам граждан и определяются по специальной разрешительной системе с определёнными ограничениями.

Национальные положения всех стран ЕАЭС также базируются на указанном принципе Соглашения по СНГ. При этом стороной найма в обоих случаях выступает работодатель, однако в Договоре ЕАЭС в качестве работодателя так же рассматривается и заказчик услуг, что существенно расширяет круг нанимателей; предусматривается в будущем формирование единого рынка услуг всех стран ЕАЭС (сейчас действует лишь единый рынок товаров).

При этом оба документа определяют трудовые ресурсы из других стран как «иммигрантов» без дифференциации работников на категории.

Доступ на рынок труда, по Договору ЕАЭС, не отягощён ограничениями и дополнительными требованиями, по Соглашению по СНГ – на основе отсылочных норм по национальному законодательству с допущением упрощённого порядка при наличии определённых условий двусторонними соглашениями, оговаривается оформление стажа и перевод заработанных денег в страну происхождения мигранта. Социальное страхование и социальное обеспечение по Договору ЕАЭС предполагает равенство прав иммигрантов наравне с гражданами страны пребывания (за исключением пенсионного обеспечения – на основе законодательства страны постоянного проживания мигранта). Отличие Договора о ЕАЭС от законодательных актов иных уровней состоит в том, что на граждан других государств – членов ЕАЭС распространяется действие национального режима, дающего равный доступ к системе социального обеспечения граждан государства-трудоустройства трудового мигранта и непосредственно трудовым мигрантам. Также даются гарантии членам их семей. В Соглашении по СНГ правило национального режима распространяется только на медицинское обслуживание.

Примеры различий в процессах миграции и изменения статуса мигрантов из некоторых стран СНГ



- Иммиграция Получение гражданства Разрешения на проживание



Перспективы развития трудовых отношений в странах ЕАЭС

Важной составной частью ЕАЭС является общий рынок труда. Под рынком труда понимается система общественных отношений между работником и работодателем на всех стадиях воспроизводства рабочей силы, т.е. ее производство (новая рабочая сила), обмен (акт купли-продажи способности работника к труду), распределение рабочей силы (профессиональное, социальное и территориальное) и ее использование в процессе труда. Такое определение рынка труда наиболее полно отражает общественный характер труда независимо от формы собственности на средства производства.

Первая особенность - общий рынок труда является сложной интеграционной системой, поскольку имеет дело с человеческим фактором, со спецификой психофизиологического поведения людей, отчего становление общего рынка труда европейских стран в рамках ЕС заняло несколько десятилетий.

Вторая особенность заключается в том, что рабочая сила как товар не имеет альтернативы. Если одни виды материальных ресурсов, например, нефть или газ, можно заменить на другие, то трудовые ресурсы ничем заменить нельзя. Более того, роль человеческого фактора с развитием процессов глобализации возрастает.

Третья особенность общего рынка труда состоит в том, что его функционирование предполагает согласованное развитие других интеграционных систем: таможенного союза, финансово-кредитных, информационных систем, новых технологий и т.д.

Четвертая особенность заключается в том, что к формированию общего рынка труда, как показывает зарубежный и отечественный опыт, необходимо двигаться поэтапно, последовательно решая те или иные задачи (рисунок 6).

В России доля населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума составила 13.3%.

При этом среднемесячная номинальная заработная плата в государствах - членах ЕАЭС в 2016 году составила [36]: в Кыргызстане - \$207 (в столице - \$270), в Армении - \$393 (в столице - \$425), в Беларуси - \$361 (в столице - \$510), в Казахстане - \$416 (в столице - \$613), в России - \$549 (в столице - \$1065).



Рисунок 7 - Экономическая активность населения государств - членов ЕАЭС, занятость и безработица, %

Согласно Договору о ЕАЭС (раздел XXVI), работники государств-членов имеют право на трудоустройство в любом государстве Союза и на получение базовых социальных гарантий для себя и членов своей семьи. Основанием для пребывания на территории другого государства Союза является наличие заключенного с работодателем трудового или гражданско-правового договора, сроком действия которого определяется и срок временного пребывания работника и членов его семьи на территории этой страны. Оформление дополнительных документов и прохождение процедур, необходимых для граждан из стран, не являющихся членами Союза, не требуется.

«В ЕАЭС в процессе реализации принятых норм в области социальной политики и занятости отмечают, что взаимодействие в рамках союза позволило смягчить социально-экономические последствия кризиса. Вместе с тем, граждане государств, не входящих в ЕАЭС, оказались в неравном положении на рынке труда, поскольку граждане стран ЕАЭС при трудоустройстве на всем евразийском пространстве имеют равные права. В случае России это означает, что трудовые мигранты из стран ЕАЭС освобождаются от необходимости сдавать специальные экзамены, получать медицинские справки»,

Пробелы в нормативно-правовых актах ЕАЭС:

- Право Союза не содержит определения термина «аттестация сотрудников». Пунктом 2 Положения о проведении аттестации установлена цель аттестации как определение соответствия сотрудника Комиссии замещаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности.
- Положение о проведении аттестации не содержит определения понятия «конфликт интересов» для целей регулирования отношений по вопросу проведения аттестации сотрудников Комиссии. Большой коллегией Суда в целях определения содержания термина «конфликт интересов» для установления смысла данного понятия изучены положения международных правовых актов, имеющих схожий предмет правового регулирования. В международном праве понятие «конфликт интересов» является отраслевым и применяется к конкретным сферам. В данном случае следует выделить соответствующее право Союза. В частности, указанное понятие применяется к порядку работы Комиссии (пункт 61 Положения о ЕЭК), статусу судей Суда (пункт 21 Статута Суда). Данный институт также наличествует во внутреннем праве иных международных организаций (Staff Rules and Staff Regulations of the United Nations 2014, Regulation 1.2 (пункты m, n))
- В Положении о проведении аттестации напрямую не закреплён процессуальный механизм выявления конфликта интересов – в частности, не определено, какие действия должны быть предприняты членами аттестационной комиссии и аттестуемым лицом для установления конфликта интересов и установления влияния этого конфликта на результаты аттестации. По мнению Большой коллегии Суда, одним из способов минимизации конфликта интересов является раскрытие информации международными гражданскими служащими касательно существования конфликта и отказ соответствующего члена Комиссии от участия в обсуждении данного вопроса.

Виды нарушений трудовых и социальных прав трудящихся-мигрантов стран ЕАЭС

Согласно полученным результатам, из 34 трудящихся-мигрантов, указавших на имевшие место нарушения, 21 человек (61,8 % опрошенных) никуда со своими проблемами не обращался, 6 человек пытались решить свои проблемы в районных отделах по гражданству и миграции МВД РБ, 3 человека обращались в Департамент по гражданству и миграции, двое подавали иски в суд, и еще двое мигрантов выясняли вопросы в паспортных столах (рисунок 7).



Рисунок 7 - Стратегии защиты прав трудящимися-мигрантами

Таблица 6 - Выяснение причин пассивности трудящихся-мигрантов в вопросах защиты собственных трудовых и социальных прав

⊕

Варианты ответов	Число <u>ответивших</u>	Доля <u>ответивших</u>
Думал, что это бесполезно и мне не помогут	8	38,1
Не знал, кто может помочь в моей ситуации	5	23,7
Не было времени или возможности	3	14,3
Боялся неприятностей	3	14,3
Нарушения были несерьезные, не стал связываться	1	4,8
Считал, что могу рассчитывать только на себя	1	4,8
Всего	21	100

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одна из основных проблем трудовых отношений, препятствующей развитию таких отношений, является несовершенство законодательства. Во многих действующих редакциях Трудового кодекса законодателями недоработана, в ней можно выявить множество пробелов и неудачных формулировок. Для развития трудовых отношений в странах ЕАЭС имеются достаточно широкие возможности. Но для реализации этих возможностей необходимо создать определенные условия, а также изменения в законодательную базу.

Исходя из поставленной цели, в диссертации определены следующие задачи:

- 1) рассмотреть теоретические положения правового регулирования трудовых отношений в странах ЕАЭС;
- 2) провести сравнительный анализ регулирования трудовых отношений по законодательству стран ЕАЭС;
- 3) раскрыть актуальные вопросы развития трудовых отношений в странах ЕАЭС;
- 4) рассмотреть перспективы гармонизации правового регулирования трудовых отношений в странах ЕАЭС.



Преимущества ЕАЭС

Члены ЕАЭС получают возможность:

- пользоваться преимуществами низких цен на многие товары, а также снижения расходов, связанных с транспортировкой грузов;
- динамичнее развивать рынки за счет увеличения конкуренции;
- повышать производительность труда;
- увеличивать объемы экономики за счет роста спроса на производимые товары;
- обеспечивать занятость граждан.

