МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ИНСТИТУТ ПРАВА

КАФЕДРА ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИН

ДОПУЩЕНА
Зав. кафедрой ГПД
_____А.Г. Кравченко

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Участие стран АТР в международных договорах по вопросам трудовой миграции: современное состояние

БЮП-14-111468….

Студент _____ В.С. Наймушин

Научный руководитель
К.ю.н., доцент кафедры ГПД _____ С.Ф. Литвинова

Нормоконтроль
К.ю.н., доцент кафедры ГПД _____ А.Р. Пурге

Владивосток 2018

Содержание

Введение.....3

1 Теоретические основы исследования трудовой миграции.....7

1.1 Понятие «трудящийся-мигрант» в международном праве и национальном законодательстве стран АТР (на примере Южной Кореи, Японии и Китая).....7

1.2 Типология трудовой миграции.....14

2 Современное состояние международных отношений России и стран АТР по вопросам трудовой миграции 20

2.1 Участие России в международных двухсторонних договорах со странами АТР, касающихся трудовой миграции 20

2.2 Участие России и стран АТР в международных многосторонних договорах, касающихся вопросов трудовой миграции …….24

3 Содержание трудового договора с российскими гражданами, осуществляющими легальную трудовую деятельность на территории Южной Кореи, Японии и Китая 28

3.1 Трудовые права, обусловленные участием стран в международных договорах.....28

3.2 Конституционные гарантии права на труд в соответствии с законодательством государств 33

Заключение 44

Список использованных источников 47

Введение

АТР представляет собой самый населенный регион мира, на который приходится более половины населения Земли (4,1 млрд чел.) [1]. Регион отличается многообразными динамично меняющимися формами международной миграции. Россия как страна, входящая в состав Азиатско-Тихоокеанского региона, активно вовлечена в процессы трудовой миграции населения. В 2017 году из стран АТР[1] в Россию с целью осуществления трудовой деятельности въехало 172 тыс. человек [2], в то время как из России в страны АТР[2] с целью трудовой миграции выехало 21 тыс. человек (по данным за 2016 год) [3].

Основными факторами, стимулирующими международную миграцию рабочей силы, являются значительная разница в уровне оплаты труда и количестве возможностей для трудоустройства. Несмотря на глобальный экономический спад, вполне вероятно, что объемы миграции рабочей силы либо сохранятся на нынешнем уровне, либо увеличатся. Несмотря на то, что страны разработали стратегические рамки для управления процессами миграции рабочей силы, явление миграции развивается настолько стремительными темпами, что политика в этой области в ряде случаев реализуется в виде предпринимаемых ответных мер вместо того, чтобы быть интегрированной в общую стратегию развития государств. В результате возникают серьезные проблемы в области обеспечения безопасной, упорядоченной и легальной миграции, а также в государственной защите прав прибывших трудящихся-мигрантов. Международное сообщество обладает принятыми всеобъемлющими международными договорами в области международной миграции рабочей силы, которые включают в себя многочисленные конвенции и рекомендации Международной организации труда, правовые документы и декларации субрегиональных межправительственных организаций[3]. Несмотря на это остаются нерешенными такие стратегических задачи, как обеспечение эффективной защиты прав трудящихся-мигрантов, ограничение незаконной миграции и разработка региональных или субрегиональных документов и программ для упрощения регулирования миграции рабочей силы [4, с.1].

Ввиду наличия таких нерешенных стратегических задач международное сообщество проводит обсуждения глобального договора о безопасной, упорядоченной и легальной миграции с тем, чтобы представить его на международной конференции в 2018 году Экономического и Социального Совета Организации Объединённых Наций. Направление реализуемых усилий по разработке глобального договора задают многочисленные процессы

---

1 Учитывались данные по странам: Бруней, Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, КНР, КНДР, Малайзия, Республика Корея, Филиппины, Япония

2 Учитывались данные по странам: Бруней, Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, КНР, КНДР, Малайзия, Республика Корея, Филиппины, Япония

3 Примером такой организации является Совет Европы, АСЕАН

как в рамках, так и за пределами Организации Объединенных Наций [4, с.1]. Ожидается, что государства Азиатско-Тихоокеанского региона предоставит региональные материалы для продолжения переговоров, касающихся разработки глобального договора [4].

Указанные обстоятельства определяют актуальность темы исследования и ее необходимость для выявления наиболее эффективных способов контроля за трудовой миграцией и соблюдением прав трудовых мигрантов в странах АТР на международном уровне.

Проблема участия стран АТР в международных договорах по вопросам трудовой миграции на теоретическом уровне рассмотрена в следующих источниках: Тенденции и движущие факторы международной миграции в Азиатско-Тихоокеанском регионе: записка секретариата Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана при Организации Объединённых Наций, Бангкок 6-8 ноября 2017 г. [4], Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека от 01.01.2017 г [5].

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с регулированием трудовой миграции внутри Азиатско – Тихоокеанского региона государствами этого региона.

Предмет исследования – международные двусторонние и многосторонние соглашения, заключенные странами Азиатско – Тихоокеанского региона, которые касаются вопроса трудовой миграции и декларируют права трудящихся – мигрантов.

Целью исследования в выпускной квалификационной работе является определение потребности в заключении международных договоров по вопросам трудовой миграции Российской Федерации со странами Азиатско – Тихоокеанского региона.

В соответствии с поставленной целью в курсовой работе были поставлены и решены следующие задачи:

Во-первых, определить понятие «трудящийся-мигрант» на основе сравнения определений, содержащихся в международных договорах, а также определить термины, которые государства используют в своем законодательстве в качестве альтернативы этому термину;

Во-вторых, на основе уяснения типов виз, выдаваемых РФ, КНР, Р. Корея, Японией, определить типы трудящихся-мигрантов в этих государствах;

В-третьих, определить перечень двусторонних международных договоров, заключенных РФ со странами АТР, и определить потребность заключения новых на основе определения миграционных потоков российских граждан в эти государства;

В-четвёртых, определить наличие договорных связей между странами АТР в области регулирования отношений с участием трудящихся-мигрантов;

В-пятых, на основе анализа международных документов, выделить перечень прав легальных трудящихся-мигрантов, обусловленных участием стран в международных договорах;

В-шестых, при изучении национального законодательства некоторых стран Азиатско-Тихоокеанского региона, определить права легальных трудящихся-мигрантов, обусловленных национальным законодательством РФ, КНР, Р. Корея, Японии.

В выпускной квалификационной работе выдвигается следующая гипотеза: Если участие стран АТР в международных договорах по вопросам трудовой миграции не будет обеспечено на уровне, необходимом в современных условиях трудовой миграции, то возникнут последствия для распространения такого явления как нелегальная трудовая миграция, что приведет к нарушению прав и законных интересов трудящихся-мигрантов как в России, так и в других странах Азиатско-Тихоокеанского региона.

Методами исследования в данной работе выступили: формально-юридический, догматический, толкования, сравнительно-правовой, специально-социологический, изучение и реферирование источников выбранной темы.

Теоретическая значимость темы исследования состоит в систематизации теоретических знаний по проблеме исследования, а также в предложении практико-направленного решения той проблемы, которая заявлена в теме исследования.

Базу исследования составили: нормативно-правовые акты стран Азиатско-Тихоокеанского региона, международные договоры по вопросам трудовой миграции, деятельность организаций по способствованию населению в совершении легальной трудовой миграции на территории Приморского Края (в частности, Общество с ограниченной ответственностью «Экселенте», где автор ВКР проходил производственную преддипломную практику).

Структура выпускной квалификационной работы включает: введение, три главы, состоящие из 6 параграфов, заключение, список использованных источников, состоящий из 72 источников.

Первая глава ВКР «Теоретические основы исследования трудовой миграции» рассматривает понятие «трудящийся-мигрант» в международном праве и национальном законодательстве стран АТР (на примере Южной Кореи, Японии и Китая), типологию трудящихся-мигрантов.

Вторая глава ВКР «Современное состояние международных отношений России и стран АТР по вопросам трудовой миграции» исследует на предмет участия России в

международных двухсторонних договорах со странами АТР, касающихся трудовой миграции, а также участие России и стран АТР в международных многосторонних договорах, касающихся вопросов трудовой миграции.

Третья глава ВКР «Содержание трудового договора с российскими гражданами, осуществляющими легальную трудовую деятельность на территории Южной Кореи, Японии и Китая» посвящена исследованию и установлению перечня трудовых прав, обусловленных участием стран в международных договорах, а также трудовых прав в соответствии с законодательством государств.

При выполнении выпускной квалификационной работы использована учебная и учебно-методическая литература, статьи из научно-практических изданий, справочные правовые системы, Интернет-ресурсы различных сайтов.

1 Теоретические основы исследования трудовой миграции населения

1.1 Понятие «трудящийся-мигрант» в международном праве и национальном законодательстве стран АТР (на примере Южной Кореи, Японии и Китая)

Необходимость эффективного регулирования процессов внешней трудовой миграции с каждым годом становятся все более и более актуальными в связи с увеличениями потоков мигрантов. В следствии этого следует создать определенную базу терминов, закрепленных в нормативно-правовых актах и международных договорах. Основным понятие в данной сфере является определение «трудовой мигрант» т.к. именно эта категория порождает права и обязанности мигранта, а также обязует страны, куда мигрант приезжает для занятия трудовой деятельностью, контролировать соблюдения его прав. Обратимся, сначала, к международным договорам, чтобы выделить существующие понимания понятия «трудовой мигрант» и сформировать собственное на основе анализа данных формулировок и выделения их основных положений.

Понятие «трудящийся - мигрант» закрепляется в различных международных актах. Примерами таковых могут выступать акты ООН, МОТ, различных региональных международных организаций (например, Совета Европы, СНГ и т.п.). Так, например, данное понятие устанавливается в соответствии со ст. 1 Конвенции ООН «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» 1990 г., в которой говорится, что «термин «трудящийся-мигрант» означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является» [6].

В ст. 3 закреплено, что её положения не применяются к лицам, направленным или нанятым международными организациями; лицам, статус которых регулируется соглашением с государством работы по найму и которые в соответствии с этим соглашением не считаются трудящимися-мигрантами; инвесторам; беженцам и лицам без гражданства; учащимся и стажерам; морякам и трудящимся, занятым на стационарной прибрежной установке, которым не было выдано разрешение на проживание и участие в оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму [6].

Исходя из смысла данного определения, можно выделить две важные характеристики трудящихся-мигрантов, отражаемые в Конвенции ООН «О защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей» 1990 г. Во-первых, Конвенцией выделяется то, что статус трудящегося-мигранта распространяется не только на работающих или работавших ранее

лиц, но и на лиц, только собирающихся приступить к работе, а во-вторых, что к трудящимся-мигрантам относятся только граждане иностранных государств.

Данная Конвенция была ратифицирована необходимым для вступление её в силу количеством государств сравнительно недавно (только в 2003 г.). На данный момент из стран АТР[4] в ней участвует 3 государства: Камбоджа, Индонезия, Восточный Тимор [7]. Следует отметить, что эта Конвенция распространяет понятие «трудящийся-мигрант» на наиболее широкий круг лиц по сравнению со всеми иными международно-правовыми договорами и актами. Очевидно, незначительное количество ратификаций обусловлено распространением понятия «трудящийся-мигрант» и на нелегальных мигрантов.

Интересную позицию по вопросу ратификации данной Конвенции занимают В. М. Лушников и М. В. Лушникова. Они утверждают, что «экономически развитые страны в части своей не способны или не желают принимать на себя ответственность за соблюдение трудовых прав мигрантов. Достаточно сказать, что Конвенцию ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятую в 1990 г., с трудом ратифицировали 20 минимально необходимых государств, и она вступила в силу только с 1 июля 2003 г.» [8, с. 118–119]. Также, эта позиция актуальна для стран АТР, поскольку из 55 стран, входящих в состав АТР, участниками данной Конвенции является всего 3 и все из принявших стран являются экономически развивающимися (например, Камбоджа), в то время как экономически развитые страны (например, Южная Корея, Япония, Китай) к этой Конвенции не присоединились [7].

Нельзя не согласиться с мнением В. М. Лушникова и М. В. Лушниковой о том, что Конвенция в максимальной степени защищает права всех трудящихся-мигрантов. Однако, нам представляется, что незначительное количество ратификаций является следствием не столько нежелания принимающих государств брать на себя ответственность за соблюдение прав трудящихся-мигрантов, сколько необходимости защиты национальных трудовых ресурсов.

Еще одним международным договором, в котором закреплено определение «трудящийся-мигрант» является Конвенция МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения». В ст. 11 данной Конвенции говорится, что «В целях применения настоящего раздела Конвенции, термин работник-мигрант означает лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую, с целью получения любой работы, кроме как не по найму, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве работника-мигранта.»

---

4 К странам АТР, рассматриваемым в данной работе, относятся страны Восточной Азии, Южной Азии и Юго-Восточной Азии, не включая страны Океании. Источник: http://www.fao.org/tempref/docrep/fao/011/i0350r/i0350r01b.pdf

[9]. Исходя из определения можно выделить признаки трудящегося-мигранта по данной Конвенции: во-первых, статут трудящегося-мигранта приобретает только гражданин иностранного государства, во-вторых, целью приезда является занятие трудовой деятельностью.

Также, понятие «трудящийся-мигрант» имеется в Рекомендации МОТ № 86 «О трудящихся-мигрантах», пересмотренной в 1949 г. В ст. 1 данной Рекомендации сказано, что «термин трудящийся-мигрант означает лицо, которое с целью найма на работу мигрирует из одной страны в другую иначе, чем за свой собственный счет; он применяется ко всякому лицу, законно допущенному в качестве трудящегося-мигранта» [10]. Выделим признаки трудящегося-мигранта по этому документу: во-первых, трудовой мигрант является гражданином иностранного государства, во-вторых, целью миграции имеет занятие трудовой деятельностью.

Помимо этого, закрепление рассматриваемого понятия содержится в Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах», пересмотренной в 1949 г. В ст. 11 рассматриваемой Конвенции указано, что «для целей настоящей Конвенции 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.» [11]. Признаки трудящего-мигранта по данному документу аналогичны признаками трудящегося-мигранта, содержащихся в Рекомендации МОТ №97.

Как сказано в ст. 1 Европейской конвенции «О правовом статусе трудящихся-мигрантов» (1977), не ратифицированной Россией, «в целях настоящей Конвенции термин трудящийся-мигрант означает гражданина Договаривающейся Стороны, которому другой Договаривающейся Стороной разрешено проживать на ее территории для выполнения оплачиваемой работы.» [12]. Выделим признаки трудящегося-мигранта по данному документу: во-первых, трудящимся-мигрантом считается лицо-гражданин государства-члена Совета Европы, во-вторых, лицо, законодательно имеющее право осуществлять трудовую деятельность по законодательству государства, гражданином которого он является.

Б. А. Асриян справедливо отмечает весьма важную особенность понимания понятия «трудящийся-мигрант» в рамках этой Конвенции, а именно то, что поскольку в Конвенции акцент делается на гражданстве, то из сферы ее действия исключаются апатриды [13, с. 33].

Отобразим полученные сведения в таблице:

Таблица 1.1 - Характеристика определения «трудящегося-мигранта» в международных договорах

№	Название международного договора	Выделяемые элементы определения

		«трудящийся-мигрант»
1	Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18.12.1990 г.	1) статус трудящегося-мигранта распространяется не только на работающих или работавших ранее лиц, но и на лиц, только собирающихся приступить к работе; 2) к трудящимся-мигрантам относятся только граждане иностранных государств.
2	Конвенция МОТ №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения» от 09.12.1978 г.	1) статус трудящегося-мигранта распространяется на граждан иностранного государства; 2) целью миграции является занятие трудовой деятельностью.
3	Рекомендация №86 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 году) от 01.07.1949 г.	1) трудовой мигрант мигрирует только с целью трудового найма; 2) трудовым мигрантом признается только гражданин иностранного государства.
4	Конвенция №97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 году) от 22 .01.1952 г.	1) трудовой мигрант мигрирует только с целью трудового найма; 2) трудовым мигрантом признается только гражданин иностранного государства.
5	Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов ETS №093 от 24.11.1977 г.	1) трудящимся-мигрантом считается лицо-гражданин государства-члена Совета Европы; 2) трудящийся-мигрант – это лицо, законодательно имеющее право осуществлять трудовую деятельность по законодательству государства, гражданином которого он является.

На основании анализа данных, представленных в таблице, можем выделить следующее: основными критериями, выделяемыми во всех понятиях, является то, что к трудящимся-мигрантам относятся только граждане иностранных государств и те, кто мигрировал в страну пребывания с целью занятия трудовой деятельностью. Отличием можно выделить то, что некоторые определения (например, Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18.12.1990 г.) включает в понятие трудящегося-мигранта как на легальных, так и на нелегальных мигрантов. Однако, Конвенции МОТ распространяют статут трудящегося-мигранта только на легальных мигрантов, при этом, не принимая во внимание нелегальных мигрантов.

Обратимся к национальному законодательству стран АТР. Что касается понятия «трудящийся мигрант» в законодательстве Российской Федерации Н. Гладков и Ю. Гефтер отмечают: определённая сложность в регулировании правового положения иностранных граждан в сфере труда на территории РФ заключается в том, что в законодательстве РФ нет определения понятия трудящийся-мигрант [14].

В ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ» дано определение понятия иностранного работника, т.е. иностранного гражданина, временно

пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность [15].

До настоящего времени в России не существует юридически устоявшихся понятий «мигрант» и «трудящийся-мигрант». В действующих правовых актах употребляется только термин «иностранный работник», «иностранец» [15]. Б. А. Асриян справедливо отмечает, что понятие «иностранный работник» не распространяется на индивидуальных предпринимателей т.к. в определении «индивидуальный предприниматель», содержащимся в ст. 11 НК РФ не указано требования к гражданству [13, с. 41]. Следовательно, на них понятие «иностранный работник» не распространяется. Хотелось бы также отметить, что из существующего определения ясно следует, что понятие «иностранный работник» не распространяется на иностранных граждан, временно или постоянно проживающих в РФ, т.к. своей целью они не имеют въезд в РФ для осуществления трудовой деятельности.

Таким образом, эти категории иностранных граждан во многом уравниваются в правовом статусе с гражданами РФ. Однако, на них и распространяются некоторые законодательные ограничения, связанные с осуществлением трудовой деятельности (например, по общему правилу временно проживающим иностранным гражданам не разрешается заниматься трудовой деятельностью вне субъекта РФ, в котором им разрешено временное проживание, за исключением определенных случаев), а также ограничения, применимые ко всем иностранным гражданам, согласно ст. 13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [15].

Определенная сложность в регулировании правового положения иностранных граждан в сфере труда на территории РФ заключается в том, что в законодательстве РФ нет определения понятия «трудящийся-мигрант».

В то же время, согласно п. 4 ст. 15 Конституции РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора [16].

В ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» предлагается определение понятия «иностранный работник»: «иностранный работник - иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность» [15]. Определение, предлагаемое в законе, представляет собой своеобразное легальное толкование понятия «трудящийся-мигрант», однако так же, как и приведенные ранее примеры, сужает понятие

иностранного работника до значения «мигрант, занятый в установленном порядке», что в сочетании с отсутствием определения нелегального мигранта.

Основными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы трудовой миграции в Республике Корея, являются: Закон «Об иммиграционном контроле» от 1.04.1963 г., Закон «О гражданстве» от 13.12.1997 г., Закон «О найме на работу иностранных граждан» 1997 г. и Закон «О зарубежных соотечественниках» 1988 г. [17]. Понятия «трудящийся-мигрант» или «иностранный работник» в корейском законодательстве нет, однако указывает, что лицо может осуществлять трудовую деятельность на территории Южной Кореи только после получения рабочей визы. Исходя из этого, можем сказать, что трудящийся-мигрант в законодательстве Кореи – это иностранный гражданин, временно пребывающий на территории Южной Кореи с целью осуществления трудовой деятельности после получения им трудовой визы. Как можно видеть, данная формулировка не затрагивает нелегальную миграцию (как, например, в Конвенции ООН)

Вопросы правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства регулируются в Японии двумя основными законами: «О контроле за въездом и выездом и статусе беженцев» (иммиграционный закон) от 04.10.1952 г. и «О регистрации иностранцев» от 28.04.1952г., который регламентирует правила проживания и нахождения иностранных граждан в стране. Данное законодательство также не содержит понятий «трудящийся-мигрант» или «иностранный рабочий». Однако, в ст. 6 закона «Об иммиграционном контроле» содержится информация, что для въезда на территорию Японии иностранный гражданин должен иметь действительную въездную визу (в том числе, рабочую) [18]. Исходя из анализа легальных определений законодательства Японии, можем сказать, что трудящийся-мигрант на территории Японии - это иностранный гражданин, временно пребывающий на территории Японии и имеющий право заниматься трудовой деятельностью в соответствии с наличием у него такого права, закрепленного во въездной визе [18]. Данная формулировка, по аналогии с формулировкой данного понятия по законодательству Южной Кореи не охватывает категорию нелегальных мигрантов.

Основным законодательным актом в миграционной сфере является Закон КНР «О контроле за въездом в страну и выездом из страны» Данный закон устанавливает общие правила въезда в КНР и выезда из КНР граждан Китая, иностранных граждан, правила оформления виз для иностранных граждан, правила пребывания, проживания и постоянного проживания иностранных граждан на территории КНР, порядок проверки автотранспортных средств при пересечении государственной границы, правила проведения проверок нарушений иммиграционного законодательства и депортации иностранных граждан, нарушивших миграционное законодательство [19]. Законодательство Китая также не

содержит в себе понятий «трудовой-мигрант» или «иностранный рабочий». Однако, в ст. 10 указанного закона говорится о том, что: «В зависимости от цели въезда в страну компетентные органы правительства Китая выдают иностранцу соответствующую визу» [19]. На основе анализа закона «О контроле за въездом в страну и выездом из страны» мы можем сделать вывод, что трудящийся-мигрант на территории Китая – это иностранное лицо, временное пребывающее на территории страны с целью осуществления трудовой деятельности и имеющее у себя надлежаще оформленную визу, дающую ему права занятия трудовой деятельностью. Как можно видеть, данное определение также не затрагивает нелегальных мигрантов (как и сформулированные ранее определения трудящегося-мигранта в законодательстве Южной Кореи и Японии).

Отобразим полученную информацию в таблице:

Таблица 1.2 - Понятие «трудящийся-мигрант» в законодательстве России, Республики Корея, Японии и Китая.

Страна	Россия	Республика Корея	Япония	Китай
Определение «трудящийся-мигрант»	иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность	иностранный гражданин, временно пребывающий на территории Южной Кореи с целью осуществления трудовой деятельности после получения им трудовой визы	иностранный гражданин, временно пребывающий на территории Японии и имеющий право заниматься трудовой деятельностью в соответствии с наличием у него такого права, закрепленного во въездной визе	иностранное лицо, временное пребывающее на территории страны с целью осуществления трудовой деятельности и имеющее у себя надлежаще оформленную визу, дающую ему права занятия трудовой деятельностью
Где нормативно закреплено	ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»	Закон «Об иммиграционном контроле»	Закон «О контроле за въездом и выездом и статусе беженцев»	Закон «О контроле за въездом в страну и выездом из страны»

Как можно видеть, в законодательстве стран АТР также имеются схожие подходы к определению понятия «трудящийся-мигрант». Выделяются следующие общие черты: трудящийся-мигрант является лицом иностранного государства, имеет своей целью занятие трудовой деятельностью и допущен к данной деятельности на законных основаниях (как правило, после оформления надлежащего документа т.е. визы).

На основании всего вышеизложенного можем сделать следующие выводы:

1. В международных многосторонних договорах, принимаемых ООН и МОТ, имеется несколько формулировок понятия «трудящийся-мигрант», основываясь на определённых признаках этого термина. Во многом, данные определения схожи и отражают основные признаки трудящегося-мигранта: трудящийся – мигрант является гражданином другого государства и имеет целью занятие трудовой деятельностью. Однако, в некоторых аспектах заметны различия, а именно в определении круга лиц, которые могут признаваться трудящимися-мигрантами.

2. В законодательстве стран АТР имеются синонимичные понятия с термином «трудящийся-мигрант». Данные понятия являются собирательными из положений нескольких статей (иногда, даже разных нормативно-правовых актов). Основными признаками трудящего-мигранта по законодательству стран АТР являются: трудящийся-мигрант является лицом иностранного государства, имеет своей целью занятие трудовой деятельностью и допущен к данной деятельности на законных основаниях (как правило, после оформления надлежащего документа т.е. визы)

1.2 Типология трудовой миграции

Как мы уже выяснили, многие страны в своём законодательстве проводят разделения мигрантов, пребывающих на территорию их государства на различные типы. Обратимся к теории для выявления типологии трудовой миграции.

И. И. Тюнина предлагает типологию трудовой миграции в зависимости от пересечения трудящимися-мигрантами границ государства:

- внутренняя трудовая миграция — добровольное перемещение на законном основании людей в пределах территории РФ с целью осуществления ими оплачиваемой трудовой деятельности;

- внешняя трудовая миграция — добровольное перемещение на законном основании людей, постоянно проживающих на территории РФ, за границу, а также иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов РФ, на ее территорию с целью осуществления ими оплачиваемой трудовой деятельности [18, с. 48]

Как видно из сказанного, трудовая миграция многообразна. В целях ее изучения представляется, на наш взгляд, целесообразным рассмотреть классификацию типов трудовой миграции в международном праве и законодательстве стран АТР.

Международная организация труда (МОТ) разработала классификацию видов субъектов международной трудовой миграции, выделив четыре их основных типа. Стоит отметить, что данная классификация носит рекомендательный характер и не закреплена ни в одной конвенции МОТ. Автор выделяет следующую классификацию: к первому типу

относятся переселенцы. Это люди, переезжающие на постоянное место жительства в другую страну. Данная группа мигрантов ориентирована на переезд в страны с развитой промышленностью [5].

Второй тип - мигранты, работающие по контракту, в котором оговорен срок пребывания на территории принимающего государства. В основном это малоквалифицированные или неквалифицированные рабочие, занятые на сезонных работах [5].

Третий тип - высококвалифицированные профессионалы. Их тоже можно отнести к трудящимся-мигрантам. К этой группе относят и студентов, мигрирующих в мировой системе высшего образования [5].

Четвертый тип - нелегальные мигранты. Это иностранцы и апатриды с просроченными туристическими визами или вообще прибывшие нелегально (без выездных документов, а иногда и документов, удостоверяющих личность), занимающиеся незаконной трудовой деятельностью [5].

Обратимся к типологии трудовых мигрантов, закреплённой в законодательных актах стран АТР. В Российской Федерации типы трудовых мигрантов закреплены в Постановлении Правительства РФ от 09.06.2003 № 335 «Об утверждении Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы». В ст. 18 указанного документы закреплено следующее: «в зависимости от цели въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию и цели их пребывания в Российской Федерации иностранным гражданам выдаются визы следующих категорий: дипломатическая (ДП), служебная (СЛ), обыкновенная (О), транзитная (ТР1 или ТР2) и виза временно проживающего лица (ВП)» [21]. В ст. 27 этого же документа указано, что «В зависимости от цели въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию и цели его пребывания в Российской Федерации обыкновенная виза имеет 10 разновидностей, которые включают в себя и рабочую визу. Рабочие визы по законодательству Российской Федерации делятся на два типа: обычную и многократную.

Обыкновенная рабочая виза выдается иностранному гражданину, въезжающему в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, на основании приглашения дипломатическим представительством или консульским учреждением Российской Федерации на срок до 3 месяцев с возможностью последующего ее продления территориальным органом Министерства внутренних дел Российской Федерации по месту постановки на миграционный учет по месту пребывания иностранного гражданина путем выдачи многократной визы на срок действия заключенного в соответствии с

законодательством Российской Федерации трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), но не более чем на 1 год для каждой последующей визы. [21, ст.35].

Многократная рабочая виза выдается иностранному гражданину, являющемуся высококвалифицированным специалистом и осуществляющему трудовую деятельность в этом качестве на территории Российской Федерации по месту постановки на миграционный учет. Указанная виза выдается на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), но не более чем на 3 года, с последующим продлением срока ее действия на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), но не более чем на 3 года для каждого такого продления [20, ст.35(1)].

Также, в Российской Федерации существует категория безвизовых работников. К ним относятся: граждане Белоруссии, Казахстана и Армении (основанием такого порядка является статья 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г.); временно проживающие (имеющие разрешение на временное проживание в РФ); постоянно проживающие (получившие вид на жительство в РФ); дипломатические и консульские работники; журналисты, аккредитованные в России; работники иностранных организаций, выполняющие монтажные работы, сервисное, гарантийное и постгарантийное обслуживание и ремонт оборудования, поставленного в Россию; иностранные студенты, работающие во время каникул, или в учебных заведениях, где они учатся; профессорско-преподавательский состав; беженцы и получившие временное убежище в Российской Федерации [15].

В Южной Корее рабочие визы подразделяются на следующие категории: краткосрочная рабочая (С-4), преподавательская (Е-1), преподавание разговорной речи (Е-2), исследовательская (Е-3), техническое руководство (Е-4), профессиональная рабочая (Е-5), коммерческая в области искусства (Е-6), особые виды деятельности (Е-7), непрофессиональная рабочая (Е-9), член экипажа морского судна (Е-10), рабочая виза выходного дня (Н-1),а также гостевая рабочая виза (Н-2) для этнических корейцев из стран СНГ и Китая в возрасте от 25 лет [17]. Особенностью рабочих виз в Корее является то, что они строго привязаны к конкретному работодателю, который оформлял документы на визу. В случае если иностранный работник увольняется с работы, его виза автоматически аннулируется, сколько бы времени не оставалось до её окончания, и он должен в течение 1 месяц с момента увольнения покинуть страну [22].

Автор, на основе корейского законодательства, выделяет три категории трудовых мигрантов. Первая категория трудовых мигрантов – это защищенные работники (стажеры), которые осуществляют свои поездки через Министерство Труда. Отправляющиеся на работу

в Республику Корея проходят подготовку в центре адаптации и обучения граждан, где они начинают изучать корейский язык, знакомятся с законодательством Республики Корея, а также с национальными обычаями и техникой безопасности. Вторая категория трудовых мигрантов – это лица, которые начинали работу в Корее посредством Минтруда, но затем уходят в нелегалы. Третья категория трудовых мигрантов – это лица, которые не оформляли трудового договора по линии Минтруда. Обычно они выезжают в Корею по гостевой визе, и в дальнейшем устраиваются на работу на нелегальной основе [23].

Закон Японии «Об иммиграционном контроле» устанавливает 7 различных категорий виз. К ним относятся: дипломатическая, служебная, рабочая, общая, особая, краткосрочная, транзитная. Кроме того, законодательством Японии предусмотрено еще 28 статусов мигрантов, что говорит о наличии типологии этих самых мигрантов на территории Японии [18]. Получение статуса дает иностранцу право заниматься в течении отведенного периода времени только той деятельностью, которая разрешена по этому конкретному статусу.

Законодательство Китая также имеет типологию трудящихся-мигрантов. Законом КНР «Об управлении въездом и выездом», а именно в ст. 16 установлено, что для въезда иностранца в страну ему должна быть выдана определенная категория визы. Для трудящихся-мигрантов необходима обычная виза [24]. В дополнении к данному закону были выпущены Нормы и правила регулирования въезда и выезда иностранных граждан за границу КНР, которые дают более подробную информацию по типологии визовых режимов. В ст. 5 указанного документа устанавливается тип виз для трудящихся-мигрантов на территории Китая. Согласно положению этой статьи, виза Z1, выдается лицам, работающим на территории КНР более 90 дней; виза Z2, выдается лицам, работающим на территории КНР менее 90 дней; виза R1, выдается иностранным высококвалифицированным и дефицитным специалистам, нуждающимся в проживании в КНР; виза R2, выдается иностранным высококвалифицированным и дефицитным специалистам, пребывающим в Китай на краткий срок. [25].

Отобразим полученную информацию в таблице

Таблица 1.3 - Типология трудовых мигрантов в законодательстве России, Республики Корея, Японии и Китая

Название государства	Наименование закона	Типы рабочих виз
РФ	Постановлении Правительства РФ от 09.06.2003 № 335 «Об утверждении Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае	1) рабочая обыкновенная, рабочая многократная, безвизовые мигранты

	утраты, а также порядка аннулирования визы»	
Республика Корея	Закон «Об иммиграционном контроле» от 1.04.1963 г., Закон «О гражданстве» от 13.12.1997 г., Закон «О найме на работу иностранных граждан» 1997 г. и Закон «О зарубежных соотечественниках» 1988 г.	1) краткосрочная рабочая, 2) преподавательская, преподавание разговорной речи, 3) исследовательская, 4) техническое руководство, 5) профессиональная рабочая, 6) коммерческая в области искусства, особые виды деятельности, 7) непрофессиональная рабочая, 8) члену экипажа морского судна, 9) рабочая виза выходного дня, 10) гостевая рабочая виза для этнических корейцев из стран СНГ и Китая в возрасте от 25 лет
Япония	Закон «Об иммиграционном контроле» от 04.10.1952 г.	1) высококвалифицированный специалист, 2) бизнес менеджер, 3) предоставляющий юридические/бухгалтерские услуги, 4) медицинский персонал, 5) исследователь, 6) преподаватель языка, 7) инженер 8) специалист по гуманитарным наукам 9) переводчик внутри компании, 10) эстрадный артист, 11) квалифицированный рабочий, 12) преподаватель технических профессий
Китай	Нормы и правила регулирования въезда и выезда иностранных граждан за границу (Приложение к Закону «Об управлении въездом и выездом» от 01.07.2013 г.)	1) работающие на территории КНР более 90 дней, 2) работающие на территории КНР менее 90 дней; 3) иностранные высококвалифицированные и дефицитные специалисты, нуждающимся в проживании в КНР, 4) иностранные высококвалифицированные и дефицитные специалисты, пребывающие в Китай на краткий срок

Как можно видеть, в законодательстве стран АТР имеются различные способы к определению типологии трудовых мигрантов. Основным является то, что критерием деления на типы выступает род занимаемой деятельности Исключением из этого правила выступает классификация, установленная законодательством РФ. Этим и обуславливается разнообразие визовых режимов. Также, стоит отметить, что страны АТР не проводят разграничения нелегальных трудящихся-мигрантов.

На основании вышеизложенного сделаем следующие выводы:

1 Основным критерием выделения типологии трудящихся-мигрантов в странах АТР являются различные типы виз.

2 Критерием деления типов трудовых мигрантов выступает род занимаемой деятельности. Этим и обуславливается разнообразие визовых режимов.

3 Страны АТР не проводят разграничения нелегальных трудящихся-мигрантов, следовательно, можно говорить лишь о правовом регулировании легальной трудовой миграции

2 Современное состояние международных отношений России и стран АТР по вопросам трудовой миграции

2.1 Участие России в международных двухсторонних договорах со странами АТР, касающихся трудовой миграции

На данный момент сформирована нормативно-правовая база сотрудничества между Россией и странами АТР в сфере миграции. В её основу легли некоторые межправительственные соглашения. Примером таковых в области трудовой миграции являются следующие:

- Соглашение между Правительство Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации от 03.11.2000 г. [26]

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Социалистические Республики Вьетнам и граждан Социалистической Республики Вьетнам в Российской Федерации от 27.10.2008 г. [27]

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией от 27.10.2008 г. [28]

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о реадмиссии от 27.10.2008 г. [29]

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого от 31.08.2007 г. [30]

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства от 10.11.2010 г. [31]

- Протокол между Правительство Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о создании совместной рабочей группы по вопросам миграции от 16.05.2006 г. [32]

- Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики о передаче и приеме лиц, незаконно въехавших и незаконно пребывающих на территории Российской Федерации и Корейской Народно-Демократической Республики от 07.08.2017 г. [33]

В 2017 году из стран АТР в Россию с целью осуществления трудовой деятельности въехало 172 тыс. человек. [2]. Для более ясной картины и международном регулировании трудовой миграции двухсторонними соглашениями между РФ и странами АТР отобразим эти договора в виде таблицы.

Таблица 2.1 - Список наличия международных двухсторонних договоров между Россией и странами АТР.

Страны АТР	Количество трудящихся-мигрантов из РФ в этих странах		Наличие международного договора с Россией	Термин, используемый для иностранного работника
Бруней	-		-	-
Вьетнам	2014	3282	Есть	Граждане РФ и граждане Вьетнама, постоянно проживающие на территории РФ или Вьетнама, которые на законном основании осуществляют временную трудовую деятельность на территории другого государства в соответствии с договорами на выполнение работ и оказание услуг, в соответствии с трудовыми договорами
	2015	3008		
	2016	3341		
Индонезия	-		-	-
Камбоджа	-		-	-
КНР	2014	8607	Есть	Граждане РФ и граждане Китая, постоянно проживающие на территории РФ или Китая, которые на законном основании осуществляют временную трудовую
	2015	9821		
	2016	8837		

				деятельность на территории другого государства в соответствии с договорами на выполнение работ и оказание услуг, в соответствии с трудовыми договорами
КНДР	2014	4789	Есть	Граждане РФ и граждан КНДР постоянно проживающих в РФ и в КНДР, которые на законном основании въехали на территорию государства с целью осуществления временной трудовой деятельности в соответствии с договорами о выполнении работ или об оказании услуг
	2015	6480		
	2016	6077		
Малайзия	-		-	-
Республика Корея	2014	417	Есть	Граждане РФ, временно работающих на территории Республики Корея, и граждан Республики Корея, временно работающих на территории РФ
	2015	691		
	2016	477		
Сингапур	-		-	-
Таиланд	-		-	-
Филиппины	-		-	
Япония	2014	146	-	
	2015	208		
	2016	318		

Как можно видеть, двухсторонние соглашения по вопросам трудовой миграции имеются только с Вьетнамом, КНДР, Китаем и Республикой Корея. Однако, именно с этими странами происходит основной оборот мигрантов. По данным Росстата за 2017 год в РФ из

Вьетнама, Китая, КНДР и Южной Кореи с целью занятия трудовой деятельностью въехало 160 977 человек, в то время, выехало из РФ с такой же целью 18 732 человек [2], [3].

На основе статистических данных, предположим, что требуется заключения таких договора Японией. За исследуемый период (2014-2016 гг.) на территорию Японии въехало 672 гражданина РФ (со средним увеличением количества въезжающих на 86 человек/год), а на территорию РФ въехало 7014 граждан Японии. Причиной этому могут явится следующие обстоятельства:

1) уровень средней заработной платы в указанных странах превышает средний уровень заработной платы в России (в Японии 7200 долларов в месяц, в России 670 долларов в месяц);
2) Япония имеет более развитое экономическое состояние;
3) жители Японии могут въехать на территорию России проще, чем в другие страны;
4) близкая географическая расположенность.

На лицо, рост числа лиц, выезжающих из России с целью трудовой миграции наблюдается в Японии. Также стоит отметить, что число лиц, приехавших в РФ за аналогичный период из Японии падает с каждым годом. Связано это с проводимой миграционной политикой данной страны, которая заключается в стимулировании трудовой миграции высококвалифицированных кадров в следствии старения населения страны и нехватки подобных кадров внутри [34, с.195].

Итак, на основании выводов, мы выявили необходимость заключения двухсторонних соглашений по вопросам трудовой миграции между Японией и Россией.

Такой договор помог бы обеспечить соблюдение прав легальных трудящихся-мигрантов из обеих стран на территории страны пребывания, а также установить общий порядок миграции, поскольку в законодательстве Японии и России они различаются. Одним из условий данного двухстороннего соглашения является определение категории «трудящийся-мигрант». Нам необходимо начать именно с формулировки это термина, чтобы очертить круг лиц, на которых распространяются действия данного соглашения (поскольку данное соглашение может касаться, как только легальных мигрантов, так и всех, включая нелегальных), а также установить единое определение данного понятия, поскольку подходы к его определению в странах АТР различны. На основании произведенного анализа международных соглашений и нормативно-правовых актов, предложим следующую формулировку понятия «трудящийся-мигрант»: Трудящийся-мигрант – это иностранное лицо, прибывшее на территорию государства с целью занятия трудовой деятельностью на законных основаниях (т.е. при наличии документов, подтверждающих личность, легальность пересечения государственной границы и право заниматься трудовой деятельностью на

территории принимающего государства). Тем самым, мы сразу укажем на то, что возможна лишь легальная миграция и на нелегальных мигрантов положения данного соглашения распространяться не будут, поскольку Япония тоже не учувствует в Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.

2.2 Участие России и стран АТР в международных многосторонних договорах, касающихся вопросов трудовой миграции

В современном мире существует большое количество универсальных и региональных соглашений, направленных на противодействие незаконной миграции и торговле людьми. Почти все страны АТР присоединились к этим документам, однако в самом регионе пока не заключено ни одного многостороннего договора по данной проблематике. Правовыми основами противодействия незаконной миграции и торговле людьми на пространстве АТР выступают либо двусторонние соглашения, либо перечисленные документы универсального характера. Кроме того, на территории АТР практически нет договоров подобного вида. Приведём примеры организаций, в рамках которых подобные договора заключались.

Активным регулированием трудовой миграции внутри региона занимается АСЕАН. Ассоциация стран Юго-Восточной Азии— одна из наиболее известных и представительных объединений в Азиатско-Тихоокеанском регионе (АТР). Она основана в августе 1967 г. в Бангкоке (Таиланд) пятью странами — Индонезией, Малайзией, Сингапуром, Таиландом и Филиппинами. Позже к организации присоединились Бруней, Вьетнам, Лаос, Мьянма и Камбоджа. Статус специального наблюдателя имеет Папуа — Новая Гвинея [35]. В рамках этой организации были приняты следующие договоры по вопросам трудовой миграции: Декларация о защите и поощрении прав работников-мигрантов от 2007 г. [35], Проект ASEAN TRIANGLE (2012-2026 гг.) [36], Декларация АСЕАН об укреплении социальной защиты 2008 г. [37].

Миграционные процессы для стран, являющими членами Шанхайской Организации сотрудничества, представляются в ракурсе их связи с угрозами национальной, экономической и общественной безопасности. Именно поэтому в Декларации о создании ШОС 2001 г., Хартии ШОС (2002) и ряда деклараций миграционные процессы упоминаются в контексте общей борьбы с терроризмом, сепаратизмом и экстремизмом, а в некоторый и вовсе не упоминаются [36]. Иными словами, миграционные процессы попадают в фокус внимания ШОС, только если речь идет о проблемах регулирования нелегальной миграции, непосредственно связанной с транснациональной преступной деятельностью. Таким образом, можем сделать вывод о том, что на уровне ШОС в настоящее время отсутствуют договоренности, касающиеся регулирования процессов в миграционной сфере [36].

Иные организации, действующие в рамках Азиатско-Тихоокеанского региона (например, АТЭС, Форум островов Тихого океана, Южно-Тихоокеанская комиссия, ОРЕС, Содружество COMMONWEALTH), не предпринимали никаких попыток к урегулированию вопроса трудовой миграции внутри региона.

Региональные многосторонние международные договоры, а также конвенции ООН и МОТ, действующие на территории АТР, отобразим в таблице.

Таблица 2.2 - Список международных многосторонних договоров по вопросам трудовой миграции, действующих на территории АТР.

	Название договора и иного официального документа	Участники – страны АТР	Участие России (участвует, не участвует)
1	Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г.[4]	Восточный Тимор, Филиппины, Индонезия, Камбоджа, [37]	Не участвует
2	Конвенция №97 «О трудящихся-мигрантах» (пересмотренная в 1949 году) от 22 января 1952 года [8]	Малайзия, Гонконг [37]	Не участвует
3	Конвенции МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975) [6]	Филиппины, Япония [38], [39]	Не участвует

Из таблицы следует, многие страны региона не приняли действую международные многосторонние договоры по вопросам трудовой миграции. Исходя из этого следует сделать вывод, что на данный момент созрела реальная необходимость принятия регионального соглашения между странами в рамках международных организаций, поскольку с каждым годом миграционные потоки внутри АТР увеличиваются.

Для успеха регулирования трудовой миграции т.е. н и мобильности рабочей силы в рамках региональных экономических сообществ крайне важно иметь согласующиеся друг с другом данные. Это поможет достигнуть единообразия в статистике и установить порядок её обмена. Региональное экономическое сообщество образует особенно актуальную и рациональную основу для упорядочения данных, поскольку государства-члены часто применяют одни и те же статистические методы сбора данных и заинтересованы в конкретных показателях. Тем не менее, нежелание делиться данными пограничного контроля и различия в объёме ресурсов, периодичности обследований и статистических координационных механизмах остаются основными препятствиями на пути более тесной интеграции. Несмотря на это, некоторые региональные экономические сообщества добились существенного прогресса в вопросах координации.

Мы можем сделать вывод о необходимости международного регулирования данного явления, причем не только в рамках двухсторонних соглашений, но и многосторонними соглашениями.

Автором предлагается следующий порядок действий для заключения соответствующего соглашения:

1 Проведения встречи стран-участниц определенной организации, на которой будет выдвинуто предложение о заключении подобного соглашения. Предположим, что данной организацией должны стать АТЭС и ШОС, поскольку на встречах этих организаций не раз обсуждались идеи регулирования трудовой миграции внутри АТР, а также эти организации объединяют достаточно большое количество стран.

2 Создание координационных советов, которые будут заниматься решением проблем, препятствующим странам для принятия подобного рода соглашений. Это необходимо, потому что многие страны отказываются принимать имеющие международные соглашения по данному вопросу. Основной причиной является то, что данные соглашения затрагивают все категории мигрантов, в том числе и нелегальных и требуют от государств обеспечения их прав. В следствии этого координационному совету необходимо выяснить мнения сторон по заключаемому соглашению, составить план требуемых изменений в национальном законодательстве после принятия соглашения и разработать примерный текст соглашения.

3 Составление примерного текста соглашения. Считаем, что положения, необходимые для включения в подобного рода соглашения, отображены нами в пар. 2.1 и наличие каких-либо дополнений не требуется. Обратим внимание на то, что требует досконального изучения терминология данного вопроса и составление перечня терминов, которые будут употребляться в соглашении. Основным термином является «трудящийся-мигрант».

4 Предание соглашению обязательной силы для стран, его подписавших. Данное условие достигается путем достижения определенного порока предоставления ратификационных грамот от стран, изъявивших свое желание принять данное соглашение.

Предлагаем России выступить с подобным предложением на предстоящих саммитах АТЭС в сентябре 2018 года в Папуа-Новой Гвинее, а также июне 2018 года в рамках встречи стран-участник ШОС.

В заключении хотелось бы отметить, что на данный момент основным регулятором отношений по вопросам трудовой миграции остаются двухсторонние международные договоры, а не многосторонние.

3 Содержание трудового договора с российскими гражданами, осуществляющими легальную трудовую деятельность на территории Южной Кореи, Японии и Китая

3.1 Трудовые права, обусловленные участием стран в международных договорах

Закрепление основных прав трудящихся-мигрантов на международном уровне является гарантией их безопасности и выступает как стимул осуществления легальной миграции. Как правило, основные права трудящихся-мигрантов закрепляются в общепризнанных правовых принципах. В своей работе «Международное трудовое право и международное право социального обеспечения» Лушников М.В. даёт следующее определение общепризнанным международным принципам: «под общепризнанными международными принципами понимаются те, которые официально признаны всеми государствами» [40]. Из этих принципов вытекают основные права трудящихся, в том числе и иностранных работников, на территории государства-члена международного договора.

Основной формой закрепления общепризнанных международных принципов является их отражение в универсальных международных договорах с участием подавляющего большинства государств мира, реже они проявляются через повторение в отдельных договорах, а также решениях международных организаций [41, с.85]. В докладе исполнительного органа Европейских сообществ – Комиссии ЕС – говорится, что основные права человека рассматриваются как неотъемлемая часть общепризнанных принципов, среди которых такие принципы как принцип гуманизма, равенства, справедливости и т.п., которые присущи правовым системам всех государств [39, с.89]. Между тем, как справедливо отмечал И. Я. Киселев, в теории и практике отсутствует единство мнений по вопросу, какие конкретно нормы и положения международного трудового права относятся к общепризнанным принципам и нормам международно- правового регулирования труда [42, с.591]

Такими принципами, безусловно, являются принципы, установленные в Уставе МОТ[5] и его приложении – Филадельфийской декларации о целях и задачах МОТ 1944 г.: труд не является товаром; свобода слова и свобода профсоюзной деятельности являются необходимым условием постоянного прогресса; нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния; все люди вне зависимости от расы, веры или пола имеют право на осуществление материального благосостояния и свое духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей и др.. На наш взгляд, к этим принципам относятся принципы, которые получили закрепление прежде всего в

5 На данный момент государствами-членами Международной Организации Труда являются 194 государства

уставных документах международных сообществ, международных организаций (ООН, МОТ и др.), в которых участвуют все государства. Общепризнанные принципы международного трудового права также находят отражение в международных Пактах[6], торжественных декларациях. Именно названные источники придают им характер общепризнанных принципов и норм. Речь идет о признании международно-правовых принципов и норм государствами – членами международных сообществ, организаций в целом. Затем эти принципы и нормы внедряются в международные договоры, конвенции, рекомендации международных организаций. Согласно Уставу Международного суда ООН, общепризнанные принципы международного права определяются как «общие принципы, признанные цивилизованными нациями». В теории международного права понятие «общепризнанные принципы международного права» рассматривается как общее, интегрирующее понятие, включающее «общие принципы и отраслевые принципы» [43, с.9]. При этом под общепризнанными международными принципами понимаются нормы, которые официально признаны в качестве общеобязательных всеми или достаточно представительным большинством государств независимо от их социально-экономических систем [44, с.5]. Согласно российской правовой доктрине, к общепризнанным принципам международного права относят семь принципов: равенство, сотрудничество, добросовестное исполнение обязательств, мирное урегулирование споров, невмешательство и неприменение силы, уважение фундаментальных прав человека и право наций на самоопределение. К трудовым отношениям можно отнести лишь принцип равенства и уважение фундаментальных прав человека. Эти общеправовые международные принципы приобретают отраслевое проявление, в нашем случае в сфере труда. Общепризнанные принципы международного права как любые правовые принципы являются не просто основополагающими правовыми идеями, а идеями, как подчеркивалось в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия», которые, получили «закрепление в международных пактах, конвенциях и иных документах» [45]. Аналогичное положение применяется и в отношении общепризнанных норм международного трудового права.

Императивность (обязательность) общепризнанных принципов международного трудового права обусловлена членством государства в той или иной международной организации, сообществе. Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 10 октября 2003

---

6 Примерами таких Пактов являются: Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый в 1966 г., закрепляющий и гарантирующий право каждого на труд, на справедливые и благоприятные условия труда, на объединение в профсоюзы и участие в забастовках и др. и Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый в 1966 г., устанавливающий запрет принудительного труда, рабства и работорговли, гражданскую и политическую свободу, свободу от нужды и иные права, имеющие значение в сфере регулирования труда.

г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» разъяснил, что под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств [46]. Более того, общепризнанные международные принципы трудового права обеспечены правовым механизмом их реализации государствами – членами международных сообществ, а в ряде случаев – правовыми механизмами контроля. Эти признаки также свидетельствуют об императивности рассматриваемых принципов. Таким образом, рассматриваемые принципы характеризуются следующими признаками: 1) легальное закрепление в международно-правовых источниках; 2) признание международным сообществом в целом; 3) императивность (обязательность) и обеспеченность международно-правовыми гарантиями.

Очевидно, что к рассматриваемым принципам следует отнести и принципы, предусмотренные Декларацией МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» [47], принятой 18 июня 1998 г. на 86-й сессии МОТ. В Декларации содержится своеобразный социальный минимум, которому должно следовать каждое государство в рамках мандата МОТ. В ней заявлено, что все государства – члены МОТ имеют обязательство соблюдать, укреплять и реализовывать в духе доброй воли и в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно: a) свободу ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров; b) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; c) реальное запрещение детского труда; d) недопущение дискриминации в области труда и занятости. Учитывая, что не все государства – члены МОТ ратифицировали основополагающие конвенции, в Декларации провозглашено принципиальное положение: все государства – члены МОТ, даже если они не ратифицировали указанные конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций. Как отмечал Генеральный директор МБТ в докладе «Достойный труд» на 87-й сессии Международной конференции труда (1999 г.): «Декларации – это такие акты, которыми МОТ пользовалась довольно широко. В отличие от международных договоров, которые являются обязательными лишь для государств-членов, которые их ратифицировали, действие декларации автоматически распространяется на все

страны, принявшие Устав МОТ, независимо от того ратифицировали они или нет основополагающие конвенции МОТ» [48, с.19]. Названные принципы являются основополагающими, но не исчерпывают всего спектра общепризнанных принципов международного трудового права.

Исходя из анализа основополагающих принципов Международной Организации Труда, можем выделить следующие основные[7] права трудящегося, в том числе и трудящегося-мигранта: право на свободу ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров; право на упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; право на реальное запрещение детского труда; право на недопущение дискриминации в области труда и занятости. Помимо того, основные принципы нашли свое отражение и в других международных договорах. Так, основополагающими конвенциями по свободе объединения и ведению коллективных переговоров являются Конвенции 87 [49] и 98 [50], право на запрет принудительного обязательного труда закрепляется в Конвенциях 29 [51] и 105 [52], право на запрет любых форм детского труда – в Конвенциях 138 [53] и 182 [54], право на недопущение дискриминации в сфере труда – в Конвенциях 100 [55] и 111 [56]. Данные документы привели к закреплению и развитию основных принципов, заложенных Декларацией

Общепризнанные принципы международного трудового права находят отражение и в актах международных региональных организаций государств, продолжая их и расширяя. Они дополняют основные принципы, порождая новые права трудящихся. Они содержатся в актах, принятых региональными организациями государств, например, Советом Европы, СНГ. Прежде всего, речь идет о Конвенции Совета Европы «О защите прав человека и основных свобод» 1990 г. (ратифицирована РФ в 1998 г.), Европейская социальная хартия 1961 г. (в ред. 1996 г.), Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г. В СНГ была принята Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г. Стоит отметить, что указанные выше Хартии являются источниками «мягкого права» и не выступают в роли международного договора, но имеют регулирующую силу к странам-членам данных Хартий.

Несмотря на особенности, присущие вышеперечисленным международным актам, вслед за С. А. Ивановым, мы можем утверждать, что их правовая природа как международных договоров сохраняется [57]. Они носят императивный характер и обеспечиваются специальными формами международного контроля за их соблюдением и международно-правовой судебной защитой (Европейский суд по правам человека, Суд ЕС, Экономический суд СНГ). Принципы, закрепляемые в вышеуказанных международных

7 В данном контексте «основные принципы» являются синонимичным понятием с «общепризнанными принципами международного права».

договорах и иных актах, созвучны общепризнанным международно - правовым принципам трудового права. Однако их перечень может быть шире, включать особые региональные принципы, учитывающие специфику более тесного международного сотрудничества. Показательным примером являются принципы довольно интегрированного трудового права Европейского союза. Однако, в рамках рассматриваемого в данной работе Азиатско-Тихоокеанского региона подобного рода документы отсутствуют. ООН прикладывает усилия для организации сотрудничества стран региона в целях создания подобного вида документа, что отражено в документе под названием «Тенденции и движущие факторы международной миграции в Азиатско-Тихоокеанском регионе: записка секретариата Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана при Организации Объединённых Наций» [4]. Из этого сделаем предположение о необходимости создания подобного документа (на подобии Европейской Хартии).

Отобразим основные права трудящихся-мигрантов, закрепленных в международных договорах, в таблице:

Таблица 3.1 - Права легального трудящегося-мигранта, обусловленные международными договорами.

Право	Источник закрепления	Страны АТР, признающие право
Свобода ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров	Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18.06.1998 г., Конвенция МОТ №87 от 09.07.1948 г., Конвенция МОТ №98 от 01.07.1949 г.	Бруней, Вьетнам, Индонезия, КНР, Малайзия, Республика Корея, Сингапур, Таиланд, Филиппины, Япония
Упразднение всех форм принудительного или обязательного труда	Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18.06.1998 г., Конвенция МОТ №29 от 28.06.1930 г., Конвенция МОТ №105 от 05.06.1957 г.	Бруней, Вьетнам, Индонезия, КНР, Малайзия, Республика Корея, Сингапур, Таиланд, Филиппины, Япония
Реальное запрещение детского труда	Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18.06.1998 г., Конвенция МОТ №138 от 01.06.1973 г., Конвенция МОТ №182 от 01.06.1999 г.	Бруней, Вьетнам, Индонезия, КНР, Малайзия, Республика Корея, Сингапур, Таиланд, Филиппины, Япония
Недопущение дискриминации в области труда и занятости	Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее	Бруней, Вьетнам, Индонезия, КНР, Малайзия, Республика Корея, Сингапур, Таиланд, Филиппины, Япония

	реализации» от 18.06.1998 г., Конвенция МОТ №100 от 29.06.1951 г., Конвенция МОТ №111 от 25.06.1958 г.	

Как можно видеть, практически на территории всех стран Азиатско-Тихоокеанского региона гарантируются основные международные права трудящегося-мигранта, что еще раз подчеркивает важность их закрепления в международных договорах и декларациях. Исходя из этого, мы можем сделать вывод о том, что трудовые права, обусловленные участием стран в международных договорах, являются универсальными и обеспечиваются практически на территории любого государства. Связано это с тем, что они являются основными для построения трудовых отношений в любом государстве, а для трудящихся-мигрантов они представляют наибольшую важность, поскольку они служат минимальным гарантом легальности труда.

Учитывая вышесказанное также хотелось бы отметить, что в условиях современности следует уделить большее внимание разработки основополагающих принципов международного трудового права на региональном уровне, в том числе, и в рамках Азиатско-Тихоокеанского региона, поскольку, как удалось выяснить в процессе анализа международных договоров, на территории Азиатско-Тихоокеанского региона отсутствуют договора, закрепляющие основные принципы, из которых вытекают основные права трудящихся, в том числе и трудящихся-мигрантов. Считаем, что странам, которые находятся в этом регионе, следует приложить должное внимание к данному вопросу и предпринять попытки к созданию подобного вида международного договора (наподобие Европейской социальной хартии 1961 г, Хартии Европейского сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 г., Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.)

3.2 Конституционные гарантии права на труд в соответствии с законодательством государств

В законодательстве государств стран Азиатско-Тихоокеанского региона, помимо рассмотренных выше международных прав трудящихся-мигрантов, предусмотрены и иные права. Зачастую, они совпадают с правами обычных работников на территории этих государств. Полнота этих прав обусловлена миграционным законодательством. К примеру, в Российской Федерации, согласно п.3 ст.62 Конституции России иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности наравне с гражданами России, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ [16]. К

отношениям с участием иностранных граждан в РФ применяется так называемый «национальный режим», т.е. уравнивание, с небольшими исключениями, правового статуса иностранных граждан и граждан РФ. В ст.13 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» указывается, что иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законом [15]. Исходя из указанных выше формулировок, можем сделать вывод, что трудящиеся-мигранты на территории Российской Федерации пользуются теми же трудовыми правами, что и граждане РФ за исключениями, предусмотренными законами РФ. Перечень данных прав устанавливается в ст. 36 Конституции и к ним, помимо разбираемых нами выше прав трудящихся-мигрантов, вытекающих из международных договоров, относятся:

1) право на соблюдение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
2) право на оплату труда не ниже минимально установленного размера;
3) право на защиту от безработицы;
4) право на отдых;
5) право на заключение трудового договора;
6) право на гарантированно установленную продолжительность рабочего времени.

Количество прав, которые гарантируются принимающим государством, а также организация их защиты, могут являться факторами для осуществления трудовой миграции. Поскольку, выше нам удалось установить размеры ежегодных потом трудящихся-мигрантов в РФ и из нее, то смотрится необходимым рассмотреть количество предоставляемых трудящимся-мигрантам трудовых прав. Для более полного понимания о круге прав следует более подробно изучить права трудящихся на территории некоторых государств (в нашей ситуации-это Южная Корея, Япония и Китай), выделить предоставляемые права, трудящиеся с учетом миграционного законодательства. С учётом выявленной нами выше потребности в необходимости заключения двухсторонних соглашений по вопросам трудовой миграции между Японией и Россией, в процессе определения круга прав у нас могут сложится ответы на следующие вопросы:

1) в какие страны, с учётом широты спектра предоставляемых и охраняемых прав трудящихся-мигрантов, могут увеличиться потоки трудящихся-мигрантов из РФ;
2) из каких стран, с учётом широты спектра предоставляемых и охраняемых прав трудящихся-мигрантов, могут увеличится потоки трудящихся-мигрантов в РФ;

3) оказывает ли влияние спектр предоставляемых и охраняемых прав трудящихся-мигрантов на территории Японии на ежегодное увеличение числа трудящихся-мигрантов в этой стране из РФ;

4) может ли большее или меньшее число предоставляемых и охраняемых прав трудящихся-мигрантов повлиять на увеличение потоков мигрантов между РФ и странами Азиатско-Тихоокеанского региона (к примеру, Японии, Южной Кореи и Китая).

Кроме того, ответы на данные вопросы могут выявить необходимость в изменении не только действующего национального законодательства РФ и стран АТР, но и привести к пересмотру двухсторонних и многосторонних международных соглашений.

Закрепление основных прав и свобод гражданина, зачастую, производится в нормативно-правовом акте, обладающим высшей юридической силой в государстве. Чаще всего, таковым актом является конституция. Остальные нормативно-правовые акты лишь развивают те основы, которые закладываются конституцией, уточняют её позиции. Исходя из этого, автору смотрится необходимым и достаточным рассмотреть конституции заявленных стран, а сопутствующие нормативно-правовые акты указать в качестве перечисления.

Начнем с анализа трудового законодательства Японии. Трудовое законодательство Японии сложилось преимущественно в период после Второй Мировой войны. В Конституции Японии 1947 г. закреплен ряд важных положений, относящихся к труду. В соответствии со ст. 27: «Все имеют право на труд и обязаны трудиться. Заработная плата, рабочее время, отдых и другие условия труда определяются законом. Эксплуатация детей запрещается». Статья 28 Конституции гарантирует право трудящихся на создание организаций, а также право на коллективные переговоры и прочие коллективные действия [58].

Помимо основного закона страны, в Японии существует ряд законодательных актов, которые регламентируют трудовые отношения и ведают вопросами защиты интересов работников. Среди них можно выделить такие законы, как: Закон «Об урегулировании трудовых отношений» 1946 г., согласно которому на работников и работодателей возлагается функция урегулирования конфликтных ситуаций самостоятельно, за исключением государственных учреждений, в которых эту функцию должен выполнять специальный уполномоченный государственный орган; закон «О трудовых стандартах» 1947г., в котором гарантируются нормы и условия труда, признанные государством, а также контроль за их соблюдением, осуществляемый государственной инспекцией по охране труда; Закон «О профсоюзах» 1945г., закрепляющий за работниками право на ведение коллективных переговоров, основные формы которых определяет Комиссия по трудовым отношениям; закон «О трудовых отношениях в государственном и общественном секторах народного

хозяйства» 1948г., являющийся дополнением к Закону «О профсоюзах», согласно которому лица, не являющиеся участниками профсоюза, не могут быть приняты на работу; и ряд других законодательных актов, применяющихся ко всем предприятиям действующих на территории страны. Также стоит отметить, что действие данных законодательных актов распространяется и на иностранных работников [59, с.802].

Вопросы правового положения иностранных граждан и лиц без гражданства регулируются в Японии двумя основными законами: «О контроле за въездом и выездом и статусе беженцев» (иммиграционный закон) от 04 октября 1952 г. и «О регистрации иностранцев» от 28 апреля 1952 г., которые регламентируют правила проживания иностранных граждан в стране. Иностранные граждане не имеют права заниматься другим видом деятельности, кроме той, которая обусловлена статусом их пребывания [18]. Для изменения статуса, срока пребывания или вида деятельности необходимо получить разрешение. В трудовой деятельности трудящиеся-мигранты пользуются те ми же правами и несут те же обязанности, что и трудящиеся граждане Японии.

Исходя из анализа трудового права Японии, мы можем сказать, что система законодательства направлена на урегулирование трудовых отношений и соблюдение гарантий права на труд, закрепленного в ст. 27 Конституции Японии. Отличительной особенностью японского трудового права является особый характер оплаты труда и отказ от полноценных отпусков. В следствие того, что работники стараются как можно реже использовать свое право на отпуск, возникает проблема переутомления, которая зачастую приводит к негативным последствиям для здоровья сотрудников [60, с.269].

Однако, на данный момент существуют некоторые проблемные ситуации, связанные с обеспечением прав трудящихся-мигрантов. Специальный докладчик по вопросу о правах человека мигрантов Хорхе Бустаманте совершил 23−31 марта 2010 года официальную поездку в Японию, где он посетил Токио, Нагою, Тоёту и Хамамацу. По результатам поездки он призвал японское правительство к повышению уровня защиты мигрантов и их семей, которые, по-прежнему, сталкиваются с целым рядом проблем, в том числе с расизмом и дискриминацией, эксплуатацией. Об этом он заявил в конце своего 9-дневного визита в Японию. Г-н Бустаманте «слышал неоднократные жалобы об открытой дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов со стороны частных работодателей, о вознаграждении, о продвижении по службе, о доступе к медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, а также угрозы о несправедливом увольнении. В этой связи он призвал японские власти уделять особое внимание контролю за соблюдением условий, при которых частные компании работают трудящихся-мигрантов» [61].

Исходя из всего вышесказанного можно выделить следующие права, которыми обладает легальный трудящийся-мигрант на территории Японии:

1) право на урегулирование споров путём ведения коллективных переговоров;
2) право на соблюдения условий труда, соответствующих государственным стандартам;
3) право на объединение в профсоюзы;
4) право на заключение трудового договора;
5) право на оплату труда в зависимости от стажа работы и квалификации;
6) право на установленное время рабочего дня;
7) право на отдых и оплачиваемый отпуск;
8) право на пенсионное обеспечение.

Обратимся к трудовому законодательству Южной Кореи. Согласно ст. 9 Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея «О временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства» (заключено в г. Сеуле 10.11.2011г.) «Гражданам государств Сторон, указанным в статье 2 настоящего Соглашения, гарантируются права и свободы, установленные законодательством принимающего государства для иностранных граждан» [31].

В Корее право на труд закреплено Конституцией, а именно ст. 32 и 33. В них говорится, что «все без исключения граждане имеют право на труд. Государство прилагает все усилия с целью содействовать трудоустройству граждан и гарантировать оптимальную заработную плату посредством социальных и экономических методов, а также устанавливает систему минимальной оплаты труда в рамках условий, предписанных законодательством». Также, в Конституции Республики Корея заявлено о социальной защите работающих детей и женщин, о правах работников объединяться в независимые организации и вести коллективные переговоры. Данные положения содержатся в п. 3,4,5 ст. 32 и п. 1-3 ст. 33 [62].

Основные законы, регламентирующие трудовые правоотношения в Южной Корее (Законы о государственных трудовых отношениях, Закон о нормативах труда, Закон о минимальной зарплате, Закон о техники безопасности и здоровье) защищают на ровне права как иностранных работников, так и местных жителей.

Вся система трудового законодательства Южной Кореи представлена на сайте Министерства труда и занятости Республики Корея[8]. В целом, совокупность законов о труде делится на семь категорий:

1) политика в области занятости;
2) кадровая политика;

8 Режим доступа: http://www.moel.go.kr/english/main.jsp

3) политика развития профессиональных навыков и умений;

4) равенство в трудовой политике;

5) отношения между работодателем и работниками;

6) стандартизация труда;

7) охрана труда и здоровья.

Из законов можно выделить восемь основополагающих. При этом каждый из них специализируется на определенном направлении [63]. Исходя из анализа трудового законодательства Республики Корея можно выделить следующие нормативно-правовые акты, регулирующие данную сферу правоотношений:

1) Закон «О нормах труда» (Определяет нормы условий труда, заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, причины и порядок увольнения работников. Устанавливает особенности работы несовершеннолетних и труда женщин, деятельность государственных органов по труду, материальную и правовую ответственность);

2) Закон «О профсоюзах» (Регулирует трудовые отношения работников и работодателей, объединение работников в профсоюзы. Устанавливает порядок разрешения трудовых споров и забастовок);

3) Закон «О срочном трудовом договоре и неполном рабочем дне» (Регулирует условия использования срочных трудовых договоров и установления неполного рабочего дня);

4) Закон «О пенсионном обеспечении» (Регулирует систему обязательного пенсионного обеспечения для сотрудников. Предусматривает необходимые аспекты создания и функционирования системы по пенсионным выплатам для работников);

5) Закон «О защите работающих по лизингу» (Регулирует трудовые отношения «арендованных» работников и требования к кадровым компаниям);

6) Закон «О равном найме работников» (Нацелен на ликвидацию половой дискриминации в сфере занятости. Закон защищает материнство, поддерживает взаимосвязь работы и семьи);

7) Закон «Об охране труда и здоровья» (Направлен на создание комфортных и безопасных условий труда работников и предотвращение чрезвычайных производственных ситуаций. Закон устанавливает стандарты в области безопасности и гигиены труда);

8) Закон «О страхование наемных работников» (Обеспечивает гарантии выплаты страховых компенсаций работникам, включая выплаты при несчастных случаях на производстве).

В Республике Корея государством введен минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Каждый год он согласуется с работодателями. Таким образом, на всех без исключения организациях одной сферы деятельности заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного в коллективном договоре. Несогласие

работодателя выплатить работнику зарплату наказывается штрафом, в худших случаях – тюремным заключением. Период исковой давности в отношении взыскания заработной платы составляет три года [63].

Обобщая полученные результаты, следует отметить единство законов Республики Корея в области трудовых отношений. Все действующие законы и подзаконные акты представлены на официальном сайте Министерства труда Республики Корея на корейском и английском языках. Они разбиты на семь категорий, в каждой из которых представлен ряд нормативных актов.

Отличительной особенностью оформления трудовых отношений в стране является малая значимость трудового договора. Основные документы, регулирующие трудовые отношения в организации, это правила внутреннего трудового распорядка и коллективный договор. Оба эти документа имею большую правовую значимость, и невыполнение их условий влечет административную и уголовную ответственность.

Исходя из анализа нормативно-правовых актов, регулирующих отношения в сфере труда в Республике Корея можно выделить следующие права трудящихся, в том числе, трудящихся-мигрантов:

1) право на соблюдение установленных законом условий труда;
2) право на получение заработной платы;
3) право на объединение в профсоюзы;
4) право на пенсионное обеспечение;
5) право на отсутствие дискриминации по любому признаку при приеме на работу;
6) право на охрану труда и здоровья;
7) право на установленное время осуществления трудовой деятельности и время отдыха;
8) право на страхование трудовой деятельности.

Также, хотелось бы рассмотреть особенности трудового законодательства Китая. Иностранные граждане имеют особое правовое положение на территории КНР. Эта особенность определяется действием в отношении их юрисдикции государства, на территории которого пребывают иностранцы, и юрисдикции государства, гражданином которого является иностранец. Правовой режим иностранцев зависит, главным образом, от того, какой режим для них установлен. В Китае правовое положение иностранных граждан определяется в ст. 32 Конституции КНР, согласно которой КНР охраняет права и законные интересы иностранцев, а находящие в Китае иностранцы должны соблюдать его законы. Можно сказать, что данная норма не содержит прямого указания на то, что иностранцам на территории Китая предоставляется национальный режим пользования правом [64]. Однако,

национальный режим установлен в отношении процессуальной правоспособности. Так, в Договоре между РФ и КНР о правовой помощи по гражданским и уголовным делам указано, что граждане РФ на территории Китая в отношении своих личных и имущественных прав пользуются той же правовой защитой, что и граждане Китая [65]. Они могут обращаться в суды для защиты нарушенных прав, в том числе, и трудовых. Исходя их этого следует, что граждане РФ на территории Китая пользуются теми же трудовыми правами, что и граждане Китая.

Также, данное положение подтверждается ст. 8 Общих положений гражданского права КНР, в которых указано, что при осуществлении гражданской деятельности в пределах территории КНР применяются законы и положения КНР. Относящиеся к гражданам КНР положения настоящего Закона применяются к находящимся на территории Китая иностранцам и лицам без гражданства, если законом не предусмотрено иное [66].

В Китае отсутствует единый источник трудового права. Регулирование общественных отношений, связанных с трудовой деятельностью на территории КНР, представляет собой совокупность законов и подзаконных актов. Основным в данной категории является Закон КНР «О труде» 1995 г. [67]. Кроме него, источниками трудового права в Китайской Народной Республике являются Законы «О трудовом договоре» 2007 г. [68], «О медиации и арбитраже трудовых споров» 2008 г. [69], «О социальном страховании» 2010 г., «О государственных служащих» 2005 г. и т.д. К категории подзаконных актов относятся Положения «О ежегодном оплачиваемом отпуске работников» 2007 г. [70], Положение «О рабочем времени работников» 1994 г., Положение «О выплате заработной платы» 1994 г. и т.д.

Провинции Китая, не являясь самостоятельными образованиями (Китай – унитарное государство), тем не менее вправе устанавливать свой МРОТ (в том числе по-разному для разных городов и уездов внутри провинции). Источниками трудового права являются также коллективные договоры, отраслевые и территориальные соглашения.

Исходя из анализа трудового законодательства Китая, можно выделить следующие права, которыми пользуется трудящийся-мигрант в этой стране:

1) право на заключение трудового договора;
2) право на установленное время труда и время отдыха;
3) право на получение заработной платы;
4) право на соблюдение безопасности и гигиены труда;
5) право на отсутствие дискриминации в процессе осуществления трудовой деятельности;
6) право на минимальный размер оплаты труда;
7) право на социальное страхование;

8) право на коллективное урегулирование споров, в том числе, с применением процедуры медиации;

9) право на государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Представим полученную выше информацию в виде таблицы:

Таблица 3.2 - Права легальных трудящихся-мигрантов, вытекающие из национального законодательства РФ, Японии, Южной Кореи и Китая.

Страна	Перечень предоставляемых трудовых прав
Япония	Право на урегулирование споров путём ведения коллективных переговоров; Право на соблюдения условий труда, соответствующих государственным стандартам; Право на объединение в профсоюзы; Право на заключение трудового договора; Право на оплату труда в зависимости от стажа работы и квалификации; Право на установленное время рабочего дня; Право на отдых и оплачиваемый отпуск; Право на пенсионное обеспечение.
Южная Корея	Право на соблюдение установленных законом условий труда; Право на получение заработной платы; Право на объединение в профсоюзы; Право на пенсионное обеспечение; Право на отсутствие дискриминации по любому признаку при приеме на работу; Право на охрану труда и здоровья; Право на установленное время осуществления трудовой деятельности и время отдыха; Право на страхование трудовой деятельности.
Китай	Право на заключение трудового договора; Право на установленное время труда и время отдыха; Право на получение заработной платы; Право на соблюдение безопасности и гигиены труда; Право на отсутствие дискриминации в процессе осуществления трудовой деятельности; Право на минимальный размер оплаты труда; Право на социальное страхование; Право на коллективное урегулирование споров, в том числе, с применением процедуры медиации; Право на государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.
Россия	Право на соблюдение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; Право на оплату труда не ниже минимально установленного размера; Право на защиту от безработицы; Право на отдых; Право на заключение трудового договора; Право на гарантированно установленную продолжительность рабочего времени.

Исходя из анализа представленных данных можно сделать вывод, что объём предоставляемых прав легального трудящегося-мигранта на территории рассматриваемых стран и на территории РФ, в совокупности с правами трудящегося-мигранта, вытекающими из международного договора, совпадает. Можно сказать, что объем предоставляемых трудовые прав может является одной из причин осуществления трудовой миграцией населения только в том случае, когда объём предоставляемых и защищаемых прав трудящегося-мигранта значительно ниже. Следовательно, в рассматриваемой ситуации причиной осуществления трудовой миграции могут являться другие факторы (такие как

заработная плата, экономическая развитость страны-пребывания и т.п.). Также, стоит отметить, что данные права распространяются только на легальных трудящихся-мигрантов, что позволяет говорить о стремлении законодателя стимулировать подобный вид миграции и осуществить борьбу с нелегальной трудовой миграцией.

Общим является то, что все предоставляемые трудовые права вытекают из международных документов. Именно они оказывают решающее воздействие на принятие и утверждение государством того или иного права трудящегося.

На основании вышесказанного можем сделать следующие выводы:

1) основным источником трудовых прав легального трудящегося-мигранта являются нормативно-правовые акты, обладающие высшей юридической силой в государстве. Чаще всего, в качестве таковых выступают конституции;

2) иные нормативно-правовые акты расширяют основы, которые закладывает конституция, предусматривает механизм реализации права легального трудящегося-мигранта;

3) в странах АТР система источников трудового права достаточно объемна и разветвлена: каждое право рассматривается в контексте отдельного нормативно-правового акта. В РФ же имеется единственный универсальный источник – Трудовой Кодекс РФ;

4) поток трудящихся-мигрантов из стран АТР в РФ может увеличится только из тех стран, где предоставляется меньший объем прав трудящихся (к примеру, нету МРОТ и т.п.);

5) исходя из того, что число предоставляемых прав в РФ и в рассматриваемых странах АТР (Япония, Южная Корея, Китай) одинаково, то можно сказать, что причиной являются иные факторы (такие как заработная плата, экономическая развитость страны-пребывания и т.п).

Заключение

В качестве основных выводов и положений исследования участия стран АТР в международных договорах по вопросам трудовой миграции можно выделить следующее:

1 В международных многосторонних договорах, принимаемых ООН и МОТ, имеется несколько формулировок понятия «трудящийся-мигрант», основываясь на определённых признаках этого термина. Во многом, данные определения сходи и отражают основные признаки трудящегося-мигранта: трудящийся – мигрант является гражданином другого государства и имеет целью занятие трудовой деятельностью. Однако, в некоторых аспектах заметны различия, а именно в определении круга лиц, которые могут признаваться трудящимися-мигрантами.

2 В законодательстве стран АТР имеются синонимичные понятия с термином «трудящийся-мигрант». Данные понятия являются собирательными из положений нескольких статей (иногда, даже разных нормативно-правовых актов). Основными признаками трудящего-мигранта по законодательству стран АТР являются: трудящийся-мигрант является лицом иностранного государства, имеет своей целью занятие трудовой деятельностью и допущен к данной деятельности на законных основаниях (как правило, после оформления надлежащего документа т.е. визы).

3 Основным критерием выделения типологии трудящихся-мигрантов в странах АТР являются различные типы виз.

4 Критерием деления типов трудовых мигрантов выступает род занимаемой деятельности. Этим и обуславливается разнообразие визовых режимов.

5 Страны АТР не проводят разграничения нелегальных трудящихся-мигрантов, следовательно, можно говорить лишь о правовом регулировании легальной трудовой миграции.

6 Выявлено необходимость заключения двухсторонних соглашений по вопросам трудовой миграции между Японией и Россией.

7 На данный момент основным регулятором отношений по вопросам трудовой миграции остаются двухсторонние международные договоры, а не многосторонние.

8 Исходя из анализа основополагающих принципов Международной Организации Труда, можем выделить следующие основные права трудящегося, в том числе и трудящегося-мигранта: право на свободу ассоциации и реальное признание права на ведение коллективных переговоров; право на упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; право на реальное запрещение детского труда; право на недопущение дискриминации в области труда и занятости.

9 В условиях современности следует уделить большее внимание разработки основополагающих принципов международного трудового права на региональном уровне, в том числе, и в рамках Азиатско-Тихоокеанского региона, поскольку, как удалось выяснить в процессе анализа международных договоров, на территории Азиатско-Тихоокеанского региона отсутствуют договора, закрепляющие основные принципы, из которых вытекают основные права трудящихся, в том числе и трудящихся-мигрантов.

10 Трудовые права, предоставляемые трудящимся-мигрантам, являются одним из факторов осуществления трудовой миграции и их объём может повлиять на увеличение потоков трудящихся-мигрантов;

11 Основным источником трудовых прав легального трудящегося-мигранта являются нормативно-правовые акты, обладающие высшей юридической силой в государстве. Чаще всего, в качестве таковых выступают конституции;

12 Иные нормативно-правовые акты расширяют основы, которые закладывает конституция, предусматривает механизм реализации права легального трудящегося-мигранта;

13 В странах АТР система источников трудового права достаточно объемна и разветвлена: каждое право рассматривается в контексте отдельного нормативно-правового акта. В РФ же имеется единственный универсальный источник – Трудовой Кодекс РФ;

14 Поток трудящихся-мигрантов из стран АТР в РФ может увеличится только из тех стран, где предоставляется меньший объем прав трудящихся (к примеру, нету МРОТ и т.п.);

15 Исходя из того, что число предоставляемых прав в РФ и в рассматриваемых странах АТР (Япония, Южная Корея, Китай) одинаково, то можно сказать, что причиной являются иные факторы (такие как заработная плата, экономическая развитость страны-пребывания и т.п.).

При решении задач, указанных в работе, проведен анализ международных многосторонних и двухсторонних договоров по вопросам трудовой миграции, миграционного законодательства стран АТР (в частности, Японии, Южной Кореи и Китая), трудового права стран АТР (в частности, Японии, Южной Кореи и Китая), изучены следующие понятия: трудящийся-мигрант, типология трудящихся-мигрантов, права трудящихся-мигрантов.

Таким образом, задачи решены в полном объеме, цель достигнута – в процессе изучения темы исследования была выявлена необходимость заключения международного двухстороннего соглашения между Россией и Японией по вопросам трудовой миграции, а также потребность создания и заключения многостороннего международного договора по вопросам трудовой миграции, а также по гарантиям основных прав и свобод легальных трудящихся-мигрантов в рамках Азиатско-Тихоокеанского региона с непосредственным участием России.

В ходе проведения исследования доказана гипотеза о том, что если участие стран АТР в международных договорах по вопросам трудовой миграции не будет обеспечено на уровне, необходимом в современных условиях трудовой миграции, то возникнут последствия для распространения такого явления как нелегальная трудовая миграция, что приведет к нарушению прав и законных интересов трудящихся-мигрантов как в России, так и в других странах Азиатско-Тихоокеанского региона.

Список использованных источников

1 Азиатско-Тихоокеанский регион [Электронный ресурс] // Сайт Организации Объединённых Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/sections/where-we-work/asia-and-pacific/

2 Отдельные показатели миграционной ситуации в Российской Федерации за январь-декабрь 2017 года с распределением по странам и регионам (табл. Exl) [Электронный ресурс] // Министерство внутренних дел Российской Федерации. – Режим доступа: https://mvd.ru/upload/site1/document_news/temp/__1517237587_9045/SAYT_2-RD_17kv4.xlsx

3 Численность и миграция населения Российской Федерации (табл. Exl) [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b17_107/IssWWW.exe/Stg/tab2-06-16.xls

4 Тенденции и движущие факторы международной миграции в Азиатско-Тихоокеанском регионе: записка секретариата Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана при Организации Объединённых Наций, Бангкок 6-8 .11.2017 года. – 23 с. [Электронный ресурс].// United Nations ESCAP – Режим доступа: http://www.unescap.org/sites/default/files/GCMPREP_3R_0.PDF

5 Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. Необязательные в правовом отношении нормы и руководящие принципы подхода к миграции рабочей силы, основанного на соблюдении прав человека от 01.01.2017 г. [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: http://www.refworld.org.ru/publisher,ILO,HANDBOOK,,52f353344,0.html

6 Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи от 18.12.1990 года [Электронный ресурс] // Организация Объединённых Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml

7 Состояние интерактивного профиля ратификации [Электронный ресурс] // UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS Office of the high commissioner. – Режим доступа: http://indicators.ohchr.org/

8 Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с

9 О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения: Конвенция МОТ №143 от 09.12.1978 г. [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/1900825

10 О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) (Вместе с «Типовым договором о временной и постоянной миграции трудящихся, включая миграцию беженцев и перемещенных лиц»): Рекомендация МОТ №86 от 1.07.1949 г. [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: https://www.lawmix.ru/abro/1372

11 О трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году): Конвенция МОТ №97 от 22.01.1952 г. [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Режим доступа: http://docs.cntd.ru/document/1901043

12 Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов ETS №093 от 24.11.1977 г. [Электронный ресурс] // Совет Европы. – Режим доступа: http://moscow.iom.int/russian/Legislation/ETS93_ru.pdf

13 Асриян Б. А. Социальные и трудовые права мигрантов в РФ: дис. … канд. юр. наук / Асриян Б. А. – М., 2004. – 180 с.

14 Гладков Н. Различие понятий «иностранный работник» и «трудящийся-мигрант» [Электронный ресурс] / Н. Гладков, Ю. Гефтер // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2008. – № 1. – Режим доступа: https://www.lawmix.ru/bux/55586

15 О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 №115-ФЗ (ред. от 25.07.2002) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/

16 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

17 О некоторых особенностях иммиграционной политики и практики Республики Корея [Электронный ресурс] // Посольство Российской Федерации в Республике Корея. Полезная информация для граждан России, временно и постоянно находящихся в Корее. – Режим доступа: https://korea-seoul.mid.ru/poleznaa-informacia-dla-grazdan-rossii-vremenno-i-postoanno-nahodasihsa-v-koree/-/asset_publisher/n4bNJYT9Ckq1/content/o-nekotoryh-osobennostah-immigracionnoj-politiki-i-praktiki-respubliki-korea?inheritRedirect=false

18 Immigration Control and Refugee Recognition: закон Японии от 4.10.1951 №319 (ред. 2014 г. No. 113) [Электронный ресурс] // Japanese Law Translation. – Режим доступа: http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?id=3039&vm=&re=02

19 О порядке въезда в страну и выезда из Китая иностранцев: Закон Китайской Народной Республики от 22.11.1985 г. [Электронный ресурс] // UGL Corp. – Режим доступа: http://law.uglc.ru/foreigner.htm/2

20 Тюнина И. И. Конституционно-правовой статус трудящихся-мигрантов в РФ / И.И. Тюнина // дис... канд. юрид. наук. 12.00.02 — Воронеж, 2008. – 192 с.

21 Об утверждении Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы: постановление Правительства РФ от 09.06.2003 № 335 (ред. от 20.11.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42658/f3eb9a39d256788dbc26954ca3b9f451d6714e10/

22 Категория виз в Республике Корея [Электронный ресурс] // Визовый портал Южной Кореи. - Режим доступа: https://www.visa.go.kr/openPage.do?MENU_ID=10102

23 Кузнецова Н.О. Некоторые аспекты трудовой миграции в Республике Корея [Электронный ресурс] / Н.О. Кузнецова // Режим доступа: https://ipi1.ru/images/PDF/2016/45/nekotorye-aspekty-trudovoj-migratsii.pdf

24 Об управлении въездом и выездом: Закон КНР от 01.07.2013 г. (в ред. от 2013 г.) [Электронный ресурс] // Законодательство Китая на русском языке Chinalaw.center. – Режим доступа: https://chinalaw.center/administrative_law/china_exit-entry_regulation_law_2012_russian/

25 Нормы и правила регулирования въезда и выезда иностранных граждан за границу КНР: приложение к Закону КНР «Об управлении въездом и выездом» от 01.07.2013 г. [Электронный ресурс] // UGL Corp. – Режим доступа: – Режим доступа: http://law.uglc.ru/foreigner.htm

26 О временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации: соглашение между Правительство Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики от 03.11.2000 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранный дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-1/46812?_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_advancedSearch=false&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_keywords=%D0%BA%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B9+%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F+%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE

%D1%81%D1%82%D0%B8&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_fromPage=search&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_andOperator=1

27 О временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Социалистические Республики Вьетнам и граждан Социалистической Республики Вьетнам в Российской Федерации: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам от 27.10.2008 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-3/45518?_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_advancedSearch=false&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_keywords=%D0%B2%D1%8C%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B0%D0%BC&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_fromPage=search&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_andOperator=1

28 О сотрудничестве в борьбе с незаконной миграцией: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам от 27.10.2008 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-4/45514?_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_advancedSearch=false&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_keywords=%D0%B2%D1%8C%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B0%D0%BC&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_fromPage=search&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_andOperator=1

29 О реадмиссии: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам от 27.10.2008 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-3/45516?_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_advancedSearch=false&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_keywords=%D0%B2%D1%8C%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B0%D0%BC&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_fromPage=search&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_andOperator=1

30 О временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики от 31.08.2007 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-2/45690?_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_advancedSearch=false&_storageviewe

r_WAR_storageviewerportlet_keywords=%D0%BA%D0%BE
%D1%80%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F+%D0%BD
%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D1%8F+
%D0%B4%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%BA
%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA
%D0%B0%D1%8F&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_fromPage=search&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_andOperator=1

31 О временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея от 10.11.2010 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-1/45009?_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_advancedSearch=false&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_keywords=%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0+%D0%BA%D0%BE
%D1%80%D0%B5%D1%8F&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_fromPage=search&_storageviewer_WAR_storageviewerportlet_andOperator=1

32 О создании совместной рабочей группы по вопросам миграции: протокол между Правительство Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики от 16.05.2006 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page-147/45861

33 О передаче и приеме лиц, незаконно въехавших и незаконно пребывающих на территории Российской Федерации и Корейской Народно-Демократической Республики: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики от 07.08.2017 г. [Электронный ресурс] // Министерство иностранных дел Российской Федерации. — Режим доступа: http://www.mid.ru/foreign_policy/international_contracts/2_contract/-/storage-viewer/bilateral/page- 16/43685

34 Васильева Т.А. Иммиграционное законодательство и миграционная политика Японии [Электронный ресурс] / Т.А. Васильева // Труды Института государства и права Российской академии наук №3/2010. с.185-208 – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/immigratsionnoe-zakonodatelstvo-i-migratsionnaya-politika-yaponii

35 Рассмотрение проблем организации управления в контексте изменяющегося характера трудовой миграции [Электронный ресурс] /Международное бюро труда // Доклад IV Международной конференции труда, четвёртый пункт повестки дня, 106-я сессия, 2017 г. — Режим доступа: http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550536.pdf

36 Чеснокова А.С. Миграционная политика и миграционные процессы в странах ШОС [Электронный ресурс] /А.С. Чеснокова // Актуальные проблемы развития ШОС от 26 марта 2010 года. — Режим доступа: https://journals.urfu.ru/index.php/Izvestia3/article/view/459/451

37 Руководство по ратификации международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей [Электронный ресурс] // Международный Оргкомитет кампании по ратификации Конвенции о правах мигрантов. — Режим доступа: http://www.migrantsrights.org/documents/Manuelrujune2012_000.pdf

38 Статистический ежегодник для Азии и Тихого океана за 2016 год: базовый отчёт SDG [Электронный ресурс] // Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана при Организации Объединённых Наций. – Режим доступа: http://www.unescap.org/publications/statistical-yearbook-asia-and-pacific-2016

39 Статус международных договоров [Электронный ресурс] // United Nations Treate Collection. - Режим доступа: https://search.un.org/index.php?lang=en

40 Лукашук И. И Международное право. Общая часть: учеб. для студентов юрид. фак. и вузов / И.И. Лукашук // Рос.акад. наук, Ин't государства и права, Академ. правовой ун't. — Изд. 3'е, перераб. и доп. — М.: Волтерс Клувер, 2005. — 432 с.

41 Лушникова М.В., А.М.Лушников. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс / М.В. Лушникова, А.М. Лушников // Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2010. – 248 с.

42 Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев // М.: Эксмо, 2005. — 608 с.

43 Додонов В. Н., Панов В. П., Румянцев О. Г. Международное право: Словарь-справочник / В.Н. Додонов, В.П. Панов, О.Г. Румянцев // М.: ИНФРА-М, 1998. - 363 с.

44 Лукашук И. И. Нормы международного права в правовой системе России (учебно-практическое пособие) / И.И. Лукашук // Акад. ун-т при Ин-те государства и права Рос. АН. -М.: Спарк,1997. -90 с.

45 О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 г. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: http://www.constitution.ru/decisions/10003328/10003328.htm

46 О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.10.2003 г. № 5 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: https://rg.ru/2003/12/02/pravo-doc.html

47 Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации: декларация МОТ от 18.06.1998 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml

48 Достойный труд: Некоторые стратегические вызовы на будущее [Электронный ресурс] // Международное бюро труда. - Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092709.pdf

49 Относительно свободы ассоциация и защиты права на организацию: Конвенция МОТ № от 09.07.1948 г. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/

50 Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров: Конвенция МОТ № 98 от 01.07.1949 г. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/

51 Относительно принудительного или обязательного труда: Конвенция МОТ № 29 от 28.06.1930 г. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120759/

52 Конвенция об упразднении принудительного труда: Конвенция МОТ № 105 от 05.06.1957 г. [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа:/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---www.ilo.orgnormes/documents/normativeinstrument/wcms c105_ru.htm

53 Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу: Конвенция МОТ № 138 от 0.06.1973 г. [Электронный ресурс] // Сайт Международной организации труда. – Режим доступа:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/ wcms_c138_ru.htm

54 Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда: Конвенция МОТ № 182 от 01.06.1999 г. [Электронный ресурс] // Сайт Организации Объединённых Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/convention182.shtml

55 Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности: Конвенция МОТ № 100 от 29.06.1951 г., [Электронный ресурс] // Сайт Организации

Объединённых Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/remuner.shtml

56 Конвенция о дискриминации в области труда и занятости: Конвенция МОТ № 111 от 25.06.1958 г. [Электронный ресурс] // Сайт Организации Объединённых Наций. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml

57 Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда / С.А. Иванов // М., Изд. «Наука».1964. – 343 с.

58 Конституция Японии от 03.05.1947 г. [Электронный ресурс] // Wikilivres.ru – свободная библиотека. – Режим доступа: http://wikilivres.ru/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%82%D1%83%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%AF%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D0%B8%D0%B8

59 Гражданское и торговое право зарубежных стран: Учебное пособие / Под общ. ред. В. В. Безбаха, В.К.Пучинского. - М.: МЦФЭР, 2004

60 Цунэо Инако Современное право Японии. Перевод с японского /под ред.: Еремин В.Н.; пер.: Батуренко В.В.: -- М.: Прогресс, 1981. - 269 с.

61 Миссия в Японию. Доклад Специального докладчика по вопросу о правах человека мигрантов Хорхе Бустаманте [Электронный ресурс] // Комитет ООН по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 21.03.2011 г. – Режим доступа: http://www.refworld.org.ru/docid/4eef2bf02.html

62 Конституция Республики Корея от 17.07.1948 г. (ред. от 1988 г.) [Электронный ресурс] // Сайт Бурятского Государственного Университета. – Режим доступа: http://www.bsu.ru/university/departments/faculties/uf/13244/13252/13365/13373/

63 Панина А.В. Регламентация труда персонала в Республике Корея / А.В. Панина, К.Г. Кречетников // Известия ДВФУ. Экономика и управление. №3. 2015. – 7 с.

64 Литвинова С.Ф. Основы права Китайской Народной Республики: курс лекций / С.Ф. Литвинова, В.Е. Варавенко, А.В. Личковаха и др. // под общ. ред. С.Ф. Литвиновой. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2010. – 300 с.

65 Договор между Российской Федерацией и Китайской Народной Республикой о правовой помощи по гражданским и уголовным делам от 19.06. 1992 г. [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121041/

66 Общие положения гражданского права КНР от 12.04.1986 г. (ред. от 12.04.1986 г.) [Электронный ресурс] // Консалтинговая группа «Окно в Китай». – Режим доступа: http://chinalawinfo.ru/civil_law/general_principles_civil_law

67 О труде: закон Китайской Народной Республики от 05.07.1994 г. (ред. от 05.07.1994 г.) [Электронный ресурс] // Консалтинговая группа «Окно в Китай». – Режим доступа: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour

68 О трудовом договоре: закон Китайской Народной Республики от 29.06.2007 г. (ред. от 29.06.2007 г.) [Электронный ресурс] // Консалтинговая группа «Окно в Китай». – Режим доступа: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour_contract

69 О медиации и арбитраже трудовых споров: закон Китайской Народной Республики от 29.12.2007 г. (ред. от 29.12.2007 г.) [Электронный ресурс] // Консалтинговая группа «Окно в Китай». – Режим доступа: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour_dispute_mediation_arbitration

70 Об оплачиваемом ежегодном отпуске рабочих и служащих: нормы и правила Китайской Народной Республики от 07.12.2007 г. (ред. от 07.12.2007 г.) [Электронный ресурс] // Консалтинговая группа «Окно в Китай». – Режим доступа: http://chinalawinfo.ru/social_law/statute_paid_vacation

71 Гошуляк В.В. Особенности конституционно-правового статуса трудящихся-мигрантов в Российской Федерации [Электронный ресурс] / В.В. Гошуляк, Ш.Г. Сеидов // Известия высших учебных заведений Поволжский регион Общественные науки № 2 (22). – 2012 г. – Режим доступа: https://izvuz.pnzgu.ru/files/izvuz.pnzgu.ru/on_%E2%84%962_2012_.pdf