

маңызды функционалдық және мәртебелік маңызы бар. Ол халықтың және мемлекетпен жүргізілетін басқарушылық қызметінің тиімділігін бағалау критерийлерінің сенімділік деңгейінің көрсеткіштері болып табылады.

Әдебиеттер тізімі:

1. Баянов Е. Әкімшілік құқық. Оқулық. – Алматы, 2007, — 408 б.
2. Мусилимова К.С. Государственная служба и управление. – Караганда: Арко, 2004. – 280 с
3. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшілерінің әдептілік нормаларын және мінез-құлық қағидаларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсандағы № 153 Жарлығы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1500000153#z45>

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО СТРАН-ЧЛЕНОВ ЕАЭС В СФЕРЕ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

*Манджиева Г., студент 4 курса юридического факультета
Старожилова Н.П., старший преподаватель кафедры конституционного и международного
права КарГУ им. академика Е.А. Букетова*

Миграция сопровождает человечество на протяжении всей его истории. Она является процессом внутригосударственного и межгосударственного перемещения человеческих ресурсов; результатом глобализации, интернационализации экономической и социально- культурной жизни человечества, изменения политической ситуации в стране, последствием войн, межнациональных, этнических конфликтов, экономических кризисов, стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций. Пономарева Е. классифицирует миграцию по типам на внутреннюю и внешнюю, по видам на возвратную (временную) и безвозвратную (постоянную), различает разные масштабы миграции: локальные, межгосударственные, межконтинентальные. В зависимости от мотивов миграция может быть легальной и нелегальной. Следует отметить классификацию миграции по причинам: экономическим, политическим, национальным, военным, религиозным, экологическим. В зависимости от того, предпринимаются перемещения людей по собственному желанию или вопреки, миграция делится на добровольную и вынужденную [1, 94]. В настоящее время во всем мире в условиях усиления процесса глобализации, расширения международных связей в различных сферах, взаимозависимости экономик стран мира происходит рост мобильности трудовых ресурсов, как результат- усиление трудовой миграции. Л.Ф. Деловарова считает, что среди других видов миграции именно трудовая миграция стала главным глобальным трендом [2, 35].

Масштабы международной миграции рабочей силы возрастают с каждым годом. По оценкам экспертов, в конце XX века в мире насчитывалось около 30-32 млн. трудящихся мигрантов. Следует отметить, трудовая миграция, прежде всего, связана с неравномерностью социально-экономического развития стран мира. В развитых государствах обнаруживается нехватка рабочей силы, а в странах с замедленным экономическим ростом наблюдается избыток рабочей силы и возникает безработица, которая ведет к снижению заработной платы и уровня жизни. Согласно исследованиям Департамента ООН по экономическим и социальным вопросам, по масштабам международных миграций Российская Федерация (11 млн чел.) занимает второе место после США (45,8 млн чел.) [3]. Следует отметить, что на территории СНГ наблюдаются активные процессы миграции населения, преобладают такие виды миграции, как репатриация, трудовая миграция, вынужденная и транзитная миграция. Вынужденная миграция имела место в начале 1990-х годов в странах центральной Азии, наблюдался мощный отток русскоязычного населения, этнических греков, евреев, немцев, украинцев. Позднее возросла нелегальная трудовая миграция населения Центральной Азии в Россию, Казахстан и страны зарубежья. Последние 20 лет Россия и Казахстан являются принимающими странами, реципиентами. Они являются крупными транзитными коридорами, соединяющие Европу и Азию. Основные государства- доноры, экспортеры рабочей силы: Узбекистан, Кыргызстан, Таджикистан. Однако, в период 2014-2016 гг. по официальным данным уменьшилось число трудовых мигрантов в Россию из большинства стран экспортеров рабочей силы. Это непосредственно связано с ухудшением экономической ситуации и девальвацией валюты, которая сократила доходы трудовых мигрантов. Данная динамика отражена в таблице 1 по данным, опубликованным ФМС.

**Число граждан некоторых стран СНГ, Грузии и Туркменистана в России
в марте 2015 - феврале 2016 гг.(человек)**

Страны	Март 2015	Декабрь 2015	Февраль 2016
Азербайджан	562886	530000	519941
Армения	484892	488500	468687
Грузия	31077	31000	30374
Кыргызстан	523222	542929	563081
Таджикистан	963488	896158	861042
Туркменистан	24341	24725	20334
Узбекистан	2131310	1880548	1784150

Анализируя приведенные данные, можно сделать вывод, что сокращение числа трудящихся мигрантов из стран-доноров коснулось всех государств, кроме Армении и Кыргызстана. В наименьшей мере негативные изменения затронули Азербайджан и Грузию: за данный период число граждан Азербайджана в России сократилось на 7,2%, Грузии – на 3,2%. В определенной мере это связано с тем, что представители этих государств чаще получают российское гражданство (например, в Армении не менее 10% жителей имеют второе российское гражданство). Отрицательные изменения коснулись стран Центральной Азии: число трудящихся из Таджикистана сократилось на 10,5%, Узбекистана – на 16,2%, Туркменистана – на 16,5%. Федеральная миграционная служба отмечает, что в 2015 году возросло количество въехавших граждан Украины в 1,6 раза. Наблюдается увеличение количества трудовых мигрантов из Молдавии, Китая, КНДР и Республики Корея [4]. Число трудящихся граждан Казахстана на территории Российской Федерации практически не изменилось (-0,8%). Сокращение числа мигрантов из Армении отмечено в начале 2016 года и имело сравнительно небольшое численное выражение (-4,5%). Число же трудовых мигрантов из Кыргызстана наоборот – возросло несмотря на кризис и увеличилось на 7,6% в течение изучаемого периода. Данный факт связан прежде всего с тем, что Армения и Кыргызстан являются членами ЕАЭС, в то время как Туркменистан, Таджикистан, Узбекистан находятся вне ЕАЭС. По мнению Пономаревой Е., приведенная статистика соответствует уровню легальной миграции, в то время как количество нелегальных мигрантов значительно превышает уровень законно трудящихся. С вступлением в силу Договора о ЕАЭС проникновение нелегальных трудящихся мигрантов происходит прежде всего из Азербайджана, Таджикистана и Узбекистана [1, 95]. Однако, Айтбаев А. утверждает, что изменения в миграционном и трудовом законодательстве страны-реципиента (в данном случае заключение Договора о ЕАЭС) не оказывают такого влияния на трудовую миграцию, какое оказывает экономическая ситуация в стране [5, 113].

Согласно статистике Информационно-аналитического центра по проблемам занятости Министерства здравоохранения и социального развития РК, в период 2014-2015 гг. в Казахстане насчитывалось около семи тысяч трудящихся российских граждан, трудовых мигрантов из Республики Беларусь – порядка 500 человек, в то время как в 2010 г. на территории РК насчитывалось около тысячи трудящихся россиян, 50 граждан Республики Беларусь. По официальным данным в Казахстане трудовой деятельностью занимаются более 50 тысяч трудовых мигрантов из Кыргызстана. Большинство из них работает в сфере строительства (44,5%), в обрабатывающей (5,3%) и горнодобывающей (13,3%) промышленности. Количество трудящихся-мигрантов в Казахстане составляет примерно 300 тысяч человек. В основном они трудятся в строительстве и сельском хозяйстве [6]. По данным Управления регулирования трудовой миграции РК в период 2014-2015 гг. в Республике Казахстан трудились порядка

9500 граждан КНР, около 6000 граждан Турции, 14500 – трудовые мигранты из Индии и Италии. В первую очередь, связано с тем, что наибольшую репрезентативность получают именно инвестиционно- активные страны [7].

18 декабря 1990 года в рамках ООН была принята Международная конвенция о защите прав всех трудящихся- мигрантов и членов их семей. В п. 1 ст. 2 и в ст. 5 Конвенции разъясняется термин «трудящийся-мигрант»: это «лицо, которое занимается оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он (она) не является». В части II Конвенции указан принцип недискриминация в отношении прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. В конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей также содержатся все общепризнанные личные, экономические, социальные права человека, оговаривается объем политических прав трудящихся-мигрантов в принимающих странах, в отдельные статьи выделены права ребенка трудящегося-мигранта. Таким образом, можно сделать вывод, что Конвенция всесторонне защищает права трудящихся- мигрантов и членов их семей. Согласно конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, государства- участники обязаны сотрудничать в целях создания справедливых и гуманных условий трудовых мигрантов и членов их семей, а также по поводу предотвращения и пресечения незаконной трудовой миграции. В ст. 65 говорится об обязанности государств- членов создавать на своей территории соответствующие службы по вопросам, касающимся информационной помощи трудящимся. Статья 83 Конвенции устанавливает обязанность государств обеспечения трудовых мигрантов средствами правовой защиты. Каждое Государство-участник обязуется привести в соответствие внутреннее законодательство и принимать меры, необходимые для осуществления положений Конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей . Казахстан не является членом данной конвенции, в силу преждевременности по финансовым причинам, а также несоответствия отдельных норм Конвенции действующему законодательству Республики Казахстан [8]. Из стран-членов ЕАЭС лишь Кыргызстан подписал и ратифицировал данную конвенцию, поскольку является одним из главных экспортеров рабочей силы и заинтересован в обеспечении защиты прав своих граждан.

Скоординированное регулирование миграционных процессов в регионе Центральной Азии осуществляется следующими организациями: Содружеством Независимых Государств, Организацией договора коллективной безопасности, Шанхайской организацией сотрудничества и Евразийским экономическим союзом.

ЕАЭС был утвержден Договором о Евразийском экономическом союзе, подписанным 29 мая 2014 года в городе Астане Казахстаном, Россией и Беларусью для укрепления экономики и повышения конкурентноспособности стран-участниц на мировом рынке. Сегодня странами-членами являются Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Республика Кыргызстан и Российская Федерация. С 1 января 2015 года на территориях стран- членов Договора о ЕАЭС действует общий рынок труда, что получило нормативное закрепление в статьях 96-98 раздела XXVI « Трудовая миграция» Договора о ЕАЭС. В части 1 статьи 96 Договора о Евразийском экономическом союзе определены формы сотрудничества государств-членов в сфере трудовой миграции в рамках ЕАЭС: согласование основных подходов и принципов в сфере трудовой миграции, обмен информацией и НПА, пресечение распространения недостоверной информации и обмен опытом. Договор предоставляет право работодателям государства-члена привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся без учета ограничений по защите национального рынка труда, за исключением определенных видов деятельности. Согласно договору о ЕАЭС трудящимся государств-членов не нужно получать разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства, т.е трудовые мигранты работают по трудовому договору, наравне с гражданами государства трудоустройства. Трудящемуся и членам его семьи предоставлен широкий круг прав на территории государства члена.

Согласно статье 98 Договора трудящийся государства-члена имеет право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии своей специальности и квалификации. Государство трудоустройства признает документы трудящегося об образовании, о присуждении ученой степени и присвоении ученого звания. Трудовые мигранты и члены их семей имеют право на владение, пользование и распоряжение своим имуществом, защиту собственности и беспрепятственный перевод денежных средств. Социальное обеспечение предоставляется наравне с гражданами принимающей стороны (трудовой стаж трудящихся засчитывается в общий трудовой стаж). В то время как, пенсионное обеспечение трудящихся государств-членов и членов

семей регулируется законодательством государства постоянного проживания, а также в соответствии с отдельным международным договором между государствами-членами. Трудящийся государства-члена имеет право вступать в профессиональные союзы наравне с гражданами государства трудоустройства. Договор гарантирует трудящимся- мигрантам право вступать в профессиональные союзы наравне с гражданами государства трудоустройства, право на получение информации от государственных органов и работодателя информации, касающейся порядка пребывания трудящегося, условий осуществления трудовой деятельности, прав и обязанностей, предусмотренных законодательством государства трудоустройства. По требованию трудящегося государства-члена работодатель обязан на безвозмездной основе выдать ему справку, заверенную копию справки с указанием профессии (специальности, квалификации и должности), периода работы и размера заработной платы. Государство трудоустройства обеспечивает оказание медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей в порядке и на условиях, которые определены законодательством государства трудоустройства и международными договорами, при этом трудящимся государств-членов и членам семей предоставлено права на получение бесплатной скорой медицинской помощи (в экстренной и неотложной формах) в том же порядке и на тех же условиях, что и гражданам государства трудоустройства. Дети трудящегося государства-члена, совместно проживающие с ним на территории государства трудоустройства, имеют право на посещение дошкольных учреждений, получение образования в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Договор регулирует обязанности трудящихся- мигрантов и членов их семей. Они обязаны соблюдать законодательство государства трудоустройства, уважать культуру и традиции народов, нести ответственность за совершенные правонарушения в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Доходы трудящегося государства-члена, полученные им в результате осуществления трудовой деятельности на территории государства трудоустройства, подлежат налогообложению в соответствии с международными договорами и законодательством государства трудоустройства с учетом положений настоящего Договора [9].

Регулирование миграционных процессов находится во внутренней компетенции каждого государства. В странах ЕАЭС сформировались отдельные институты в сфере трудовой миграции. Правовое регулирование трудовой миграции каждой страны- участницы основывается на общепризнанных принципах и нормах международного права и заключенных международных договорах и соглашениях. Такие соглашения определяют количество трудовых мигрантов, их образование, пол, возраст, трудовую квалификацию, состояние здоровья, сроки и условия трудовой деятельности, знание языка и т.д. Все страны применяют разрешительный порядок привлечения иностранной рабочей силы, принимая подзаконные акты и разрешения.

Законодательство Республики Казахстан о правовом статусе трудящихся мигрантов основывается на положении ч. 4 ст. 12 Конституции РК, которая утверждает о равных правах и обязанностях граждан, иностранцев и лиц без гражданства, за исключением определенных случаев, установленных законами и международными договорами [10]. Трудовой кодекс РК от 23 ноября 2015 года регулирует трудовые отношения работников и работодателей, расположенных на территории Республики Казахстан. Согласно Кодексу, работник – физическое лицо гражданин РК, иностранец или лицо без гражданства), состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору (пп. 43, п. 1, ст. 1 Трудового Кодекса РК). Нормы Трудового кодекса распространяются на иностранного работника. В статье 26 Кодекса имеются ограничения и запреты на заключение трудового договора и трудоустройства. Не допускается заключение трудового договора: с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы, либо иностранным работником до получения разрешения на трудоустройство в порядке, установленном Правительством Республики Казахстан, либо до получения разрешения трудовому иммигранту, выдаваемого органами внутренних дел [11].

Закон РК «О правовом положении иностранцев» от 19 июня 1995 года в полном объеме регламентирует основные права, свободы и обязанности иностранных граждан. Иностранцы, постоянно проживающие в Республике Казахстан, в трудовых отношениях имеют те же права и несут те же обязанности, что и граждане Республики Казахстан. Временно пребывающие в Республике Казахстан иностранцы могут являться субъектами частного предпринимательства. При этом не допускается осуществление предпринимательской деятельности в качестве субъекта малого и среднего предпринимательства без образования юридического лица. Иностранцы,

находящиеся в Республике Казахстан, имеют право на отдых на общих основаниях с гражданами Республики Казахстан. При этом, законодательными актами могут быть установлены ограничения по осуществлению трудовой деятельности иностранцев в Республике Казахстан. Иностранцы не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенным видом трудовой деятельности, если в соответствии с законодательством Республики Казахстан назначение на эти должности или занятие таким видом деятельности связаны с принадлежностью к гражданству Республики Казахстан [12].

В Законе РК о занятости населения с 1 января 2017 года вводится в действие статья 32 «Квота на привлечение иностранной рабочей силы». В целях защиты внутреннего рынка труда Правительством Республики Казахстан устанавливается квота – предельная численность иностранных граждан, прибывающих на территорию РК с целью осуществления трудовой деятельности, в зависимости от состояния рынка труда. Иностранная рабочая сила привлекается работодателями для осуществления трудовой деятельности на основании разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, которые выдаются местным исполнительным органом соответствующей административно-территориальной единицы. Квота на привлечение иностранной рабочей силы формируется с учетом прогноза состояния спроса и предложения на рынке труда на предстоящий год и предложений уполномоченных государственных органов, осуществляющих руководство соответствующей отраслью государственного управления, местных исполнительных органов, а также работодателей [13]. Понятие «трудовая миграция» содержится в Законе Республики Казахстан от 13 декабря 1997 г. «О миграции населения» и определяется как временное перемещение физических лиц из других государств в Республику Казахстан и из Республики Казахстан, а также внутри государства для осуществления трудовой деятельности. К тому же, ст. 7 указанного выше закона отмечает, что иностранцы, прибывшие в Республику Казахстан в порядке трудовой миграции, не связанной со сменой гражданства, должны иметь постоянное место жительства за пределами Республики Казахстан, если межгосударственными соглашениями не установлен иной порядок. Тем самым законодательство Казахстана исключает из числа трудовых мигрантов иностранных граждан и лиц без гражданства, получивших право постоянного проживания в Республике Казахстан [14].

Законодательство Российской Федерации о правовом статусе работающих иностранных мигрантов основывается на положениях ч. 3 ст. 62 Конституции РФ, которая утверждает о равных правах иностранцев и граждан, за исключением определенных случаев, установленных федеральным законом и международным договором [15]. На иностранного работника также распространяются нормы Трудового кодекса РФ. Работодатели обязаны законно оформить разрешение на привлечение иностранных рабочих, заключить трудовой или гражданско-трудовой договор на выполнение работ и оказание услуг с иностранными работниками [16]. Основным нормативным правовым актом, который определяет статус иностранцев (в том числе в области трудовых отношений иностранного работника) на территории РФ является Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25 июля 2002 г. В данном законе определены права и обязанности иностранных работников и их работодателей. Согласно п. 1. ст. 13 Федерального закона, 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. Работодатель и заказчик имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента. Ежегодно Правительством РФ определяются квоты, касающиеся допустимого количества иностранцев, которые в перспективе следующего года могут работать в России, выдача разрешений осуществляется в пределах данного квотирования на основании заявок, поданных работодателями о своих потребностях в предстоящем году в иностранных рабочих и специалистах. Следует отметить иностранцев, не нуждающихся в получения визы (граждан Белоруссии, Азербайджана, Армении, Казахстана, Кыргызстана, Молдовы, Узбекистана, Украины, Таджикистана), для них определен упрощенный режим, и в данном плане речь идет только о получении разрешения на работу [17].

Трудовое законодательство Республики Армения регулируется Конституцией Республики Армения, Трудовым Кодексом, иными законами и имеющими силу закона постановлениями Правительства Республики Армения, содержащими нормы трудового права, указами

и распоряжениями Президента Республики Армения, постановлениями Правительства Республики Армения и Премьер-министра Республики Армения. Конституция Республики имеет высшую юридическую силу, и ее нормы действуют непосредственно. Статья 32 утверждает право на свободный выбор труда: «Каждый работник (в том числе иностранный) имеет право на справедливую и не ниже установленного законом минимального размера оплату труда, а также на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» [18]. Действие Трудового кодекса РА распространяется на иностранных граждан, постоянно проживающих на территории Армении, следовательно, Трудовой кодекс не регулирует правовое положение иностранцев, временно осуществляющих трудовую деятельность (п. 5 ст. 7 Трудового кодекса РА) [19]. Следует обратиться к Закону Республики Армения «Об иностранных лицах» от 25.12.2006 г. Согласно Закону, иностранные лица имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Гарантируется принцип равноправия сторон трудовых отношений, независимо от их пола, расы, национальности, языка, гражданства и иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Отметим, что работодатели Республики Армения имеют право заключать с иностранным работником трудовой договор (договор на оказание услуг) и использовать его труд на основании разрешения на работу, выданного иностранному работнику уполномоченным органом. При предоставлении разрешения на работу иностранному работнику уполномоченным органом государственного управления Республики Армения в области труда и занятости иностранных лиц учитываются потребности рынка труда и процессы на рынке труда Республики Армения. Иностранное лицо имеет право осуществлять в Республике Армения трудовую деятельность в случае передачи работодателем выданного ему разрешения на работу. Иностранному работнику выдается разрешение на работу сроком не более чем на один год, и оно может быть продлено на такой же срок только один раз [20]. Республика Армения является участником соглашений по свободному передвижению рабочей силы. Соглашения, в частности, заключены с Российской Федерацией, Украиной, Туркменистаном, а также с Грузией и Катаром. Согласно пунктам Соглашения, каждая сторона признает диплом, аттестат, сертификат квалификации, их заверенные переводы и другие документы, необходимые для трудовой деятельности.

Источниками регулирования трудовых отношений в Республике Беларусь являются: Конституция Республики Беларусь, Трудовой Кодекс и другие акты законодательства о труде, коллективные договоры, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством, трудовые договоры [21]. Согласно статье 11 Конституции РБ, иностранные граждане на территории Беларуси пользуются правами и свободами и исполняют обязанности наравне с гражданами Республики Беларусь, если иное не определено Конституцией, законами и международными договорами [22]. В Законе РБ «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства» указан порядок занятия трудовой деятельностью иностранных граждан: постоянно проживающие в Республике Беларусь иностранцы имеют право заниматься трудовой и предпринимательской деятельностью наравне с гражданами Республики Беларусь, за исключением государственной службы [23]. Порядок занятия трудовой деятельностью иностранцами, временно пребывающими и временно проживающими в Республике Беларусь, определяется специальными законодательными актами Республики Беларусь. в частности Законом Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции». Закон о трудовой миграции установил, что иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, должен получить специальное разрешение на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, которое выдается по ходатайству нанимателя РБ [24]. Виза на работу выдается иностранным гражданам, прибывающим в Республику Беларусь для работы по трудовому договору (контракту), заключенному с субъектом хозяйствования Республики Беларусь, имеющим специальное разрешение (лицензию) Комитета (с сентября 2001 г. – Департамента) по миграции при Министерстве труда и социальной защите Республики Беларусь. Вместе с тем, если международным договором Республики Беларусь установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены Законом о трудовой миграции, то применяются правила международного договора Республики Беларусь (статья 3 Закона о трудовой миграции). Например, Договором о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014, заключенным, Республикой Казахстан, Республикой Беларусь, Российской Федерацией, Республикой Армения и Кыргызской Республикой предусмотрено, что работодатели и заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов («трудящийся государства-члена» – лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории

государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает) без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства. Срок временного пребывания (проживания) трудящегося государства-члена и членов семьи на территории государства трудоустройства определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государства-члена с работодателем или заказчиком работ (услуг).

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в Кыргызской Республике осуществляется на основе Конституции Кыргызской Республики, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: Трудовым кодексом, иными законами, указами Президента Кыргызской Республики, постановлениями Правительства Кыргызской Республики, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права [25]. Межгосударственные договоры и иные нормы международного права, ратифицированные Кыргызской Республикой, являются составной и непосредственно действующей частью законодательства Кыргызской Республики. Согласно статье 19 Конституции КР, иностранные граждане и лица без гражданства пользуются правами и исполняют обязанности наравне с гражданами Кыргызской Республики, кроме случаев, установленных законом или международным договором, участницей которого является Кыргызская Республика [26]. Следует отметить, что в правовых актах Киргизии используется понятие «трудящийся-мигрант», оно закреплено в Законе Кыргызской Республики «О внешней трудовой миграции» от 13 января 2006 года. Согласно ст. 1 Закона, трудящийся-мигрант – лицо, имеющее урегулированный статус и занимающееся трудовой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является. В законе урегулированы права и обязанности трудящегося – мигранта: иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию при наличии соответствующего документа о профессиональном образовании или опыта работы с подтверждающими документами, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом, экономической деятельности. Иностранному гражданину или лицу без гражданства, временно пребывающему с целью осуществления трудовой деятельности на территории Кыргызской Республики, выдается разрешение на работу уполномоченным государственным органом в области миграции в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики, при условии внесения работодателем на специально открываемый уполномоченным государственным органом в области миграции счет средств (гарантийный взнос), необходимых для обеспечения выезда иностранного работника из Кыргызской Республики. По истечении срока действия трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) трудящиеся-мигранты и члены их семей обязаны покинуть государство трудоустройства. Следует отметить, что Кыргызская Республика также использует квоты для трудящихся-мигрантов. Квота на привлечение и использование иностранной рабочей силы в Кыргызской Республике ежегодно, за четыре месяца до начала каждого календарного года, с учетом государственных интересов и ситуации на внутреннем рынке труда определяется Правительством Кыргызской Республики и утверждается Жогорку Кенешем Кыргызской Республики (ст. 7 Закона КР «О внешней трудовой миграции») [27].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что Россия и Казахстан, несмотря на экономический кризис, остаются привлекательными центрами трудовой иммиграции для граждан стран ближнего и дальнего зарубежья. Эти вопросы приобретают актуальность в сфере развития сотрудничества в миграционной политике, как на национальном уровне, так и в формате действующих международных организаций.

Ознакомившись с нормативно-правовой базой документов, регулирующих внешние трудовые отношения стран-участников ЕАЭС, можно сделать вывод, что законодательства государств-членов во многих аспектах имеют сходства, поэтому можно констатировать определенный уровень гармонизации законодательств.

Список литературы:

- 1 Пономарева Е. Правовой статус трудящихся-мигрантов // Международная жизнь. - 2016. - №2. - С.94-105
- 2 Деловарова Л.Ф. Некоторые аспекты развития международного сотрудничества в сфере регулирования миграционных процессов на постсоветском пространстве: ЕврАзЭС, Таможенный союз и Евразийский экономический союз. // Вестник КазНУ. Серия право. - 2015. - №5. - С. 35- 44.
- 3 Совместный доклад Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН (ДЭСВ) и ОЭСР для Диалога высокого уровня по миграции и развитию ООН, 3-4 октября 2013 г. // <https://www.oecd.org/els/mig/RUSSIAN.pdf>
- 4 Официальный сайт Главного Управления по вопросам миграции // <https://xn--b1ab2a0a.xn--b1aew.xn--p1ai/>
- 5 Айтбаев Е.Е. Миграционные процессы в странах Центральной Азии. // Вестник КазНУ. Серия международные отношения и международное право. - 2015. - №3. - С. 113-118
- 6 Доклад информационно-аналитического центра по проблемам занятости Министерства здравоохранения и социального развития РК, в период 2014-2015 гг. // <https://iac.enbek.kz>
- 7 Доклад Управления регулирования трудовой миграции РК в период 2014-2015 гг. // <https://iac.enbek.kz>
- 8 Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г. // http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml
- 9 Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. // http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31565247
- 10 Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. // <http://online.zakon.kz/>
- 11 Трудовой кодекс Республики Казахстан от от 23 ноября 2015 г. // <http://online.zakon.kz>
- 12 Закон РК «О правовом положении иностранцев» от 19 июня 1995 г. // <http://online.zakon.kz>
- 13 Закон РК «О занятости населения» от 23 января 2001 г. // <http://online.zakon.kz>
- 14 Закон РК «О миграции населения» от 13 декабря 1997 г. // <http://online.zakon.kz>
- 15 Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // <http://www.consultant.ru>
- 16 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. // <http://www.consultant.ru>
- 17 Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 25 июля 2002 г. // <http://www.consultant.ru>
- 18 Конституция Республики Армения от 5 июня 1995 г. // <http://www.consultant.am>
- 19 Трудовой кодекс Республики Армения от 14 января 2004 г. // <http://www.consultant.am>
- 20 Закон Республики Армения «Об иностранных лицах» от 25 декабря 2006 г. // <http://www.consultant.arm>
- 21 Трудовой кодекс республики Беларусь от 26 июня 1999 г. // <http://www.consultant.blr>
- 22 Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. // <http://www.consultant.blr>
- 23 Закон Республики Беларусь «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства» от 4 января 2010 г. // <http://www.consultant.blr>
- 24 Закон Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» от 30 декабря 2010 г. // <http://www.consultant.blr>
- 25 Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. // <http://www.consultant.krg>
- 26 Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 г. // <http://www.consultant.krg>
27. Закон Кыргызской Республики «О внешней трудовой миграции» от 13 января 2006 г. // <http://www.consultant.krg>