**РЕФЕРАТ**

**по курсу «Международное право»**

**по теме: «Международное трудовое право»**

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Международное правовое регулирование труда: понятие, источники, принципы

2. Субъекты трудовых отношений в международном частном праве

2.1 Трудовые права российских граждан

2.2 Трудовые права иностранных граждан и эмигрантов в РФ

Заключение

Список использованных источников

**ВВЕДЕНИЕ**

Интернационализация производства, усиление взаимозависимости национальных экономик объективно обусловили рост миграции рабочей силы как товара.

В результате образовался и функционирует международный рынок труда, охватывающий разнонаправленные потоки трудовых ресурсов, пересекающих национальные границы.

ТНК способствуют соединению рабочей силы с капиталом, осуществляя либо движение рабочей силы к капиталу, либо перемещают свой капитал в трудоизбыточные регионы.

Выделяются несколько направлений международной миграции рабочей силы:

* + из развивающихся и бывших социалистических в промышленно развитые страны;
	+ в рамках промышленно развитых стран;
	+ в рамках развивающихся стран;
	+ из промышленно развитых в развивающиеся страны.

Регулирование международного рынка труда осуществляется, в первую очередь, на основе международного трудового права.

**1. МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, ИСТОЧНИКИ, ПРИНЦИПЫ**

Договорными источниками «международного трудового права» являются: двусторонние договоры о дружбе и сотрудничестве, договоры о торговле и мореплавании, договоры о поселении, договоры об иммиграции, о профессиональном образовании, о социальном обеспечении, о сезонных рабочих, об избежании двойного налогообложения и др.

Значительное число актов действует на региональном уровне. Под эгидой Совета Европы приняты: Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 года, Европейская конвенция о поселении 1955 года, Европейская социальная хартия от 18.10.61 г., Европейский кодекс социального обеспечения 1964 года, Европейская конвенция о социальном обеспечении 1972 года, Европейская конвенция о правовом статусе трудящегося-мигранта от 24.11.77г.

Свобода передвижения лиц − один из провозглашенных принципов ЕС. Римский договор об учреждении ЕЭС 1957 года предусматривал (ст. 3с, 48, 51, 52) отмену препятствий свободному перемещению лиц, услуг, капиталов; свободное передвижение трудящихся; свободу поселения резидентов ЕС в странах-участницах. Основные параметры свободы движения работников были определены следующим образом:

право работника принимать реально предлагаемую работу;

право свободно передвигаться по территории государств-членов;

право находиться в одном из государств-членов и заниматься трудовой деятельностью в соответствии с законными распорядительными и административными положениями, регулирующими занятость граждан данного государства;

право оставаться на территории одного из государств-членов после завершения трудовой деятельности в этом государстве;

право на суммирование всех периодов работы, учитываемых законодательством различных стран, в целях социального обеспечения;

право на получение социальных пособий на территории стран-участниц.

Свобода движения работников распространялась на все сферы занятости, кроме государственной службы. Ограничения допускались только по соображениям общественного порядка, общественной безопасности, охраны здоровья людей.

Понадобился значительный переходный период, чтобы государства-участники подготовились к практической реализации провозглашаемой свободы, а именно: наладили взаимодействие между службами занятости; устранили препятствовавшие административные процедуры (например, квалификационные сроки приема на работу); отменили дискриминационные условия выбора работы; создали механизмы взаимосвязи между спросом и предложением рабочей силы.

По Маастрихтскому договору стран ЕС 1992 года граждане государств-членов получили также статус граждан Европейского Союза. В настоящее время государства ЕС в соответствии с Римским договором идут по пути облегчения условий пребывания мигрантов из третьих стран на своей территории.

Вместе с тем, эти государства усиливают меры, которые могли бы поставить иммиграцию под контроль, в том числе путем согласования соответствующих квот, унификации правовых норм, препятствующих нелегальной иммиграции; норм, определяющих порядок воссоединения семей, касающихся приглашения иммигрантов на временную работу, и т. п.

Среди других региональных международно-правовых актов по вопросам трудовой миграции следует упомянуть Конвенцию между латиноамериканскими государствами-членами Андского пакта о миграции трудящихся 1977 года и действующую под эгидой ЛАГ Арабскую конвенцию о перемещении рабочей силы 1968 года.

Россия является участницей Европейского соглашения о предоставлении медицинского обслуживания лицам, временно пребывающим на территории другой страны от 17.10.80 г.

В СНГ действует Соглашение о сотрудничестве в области миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15.4.94 г. (Соглашение вступило в силу для России с 1.9.95 г.).

По Соглашению, порядок привлечения работников и требования к ним устанавливаются государством трудоустройства с учетом международных соглашений, взаимно признаются без легализации дипломы, свидетельства об образовании, свидетельства об уровне квалификации.

Предусмотрено оформление трудовой деятельности работника трудовым договором (контрактом) с работодателем. Не допускается двойное налогообложение заработанных работниками средств. Перевод этих средств осуществляется в соответствии с законодательством государства трудоустройства и международными соглашениями.

Медицинское обслуживание осуществляется за счет работодателя на основе национального режима. Пенсионное обеспечение работников в рамках СНГ регулируется Соглашением о гарантиях прав граждан государств − участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13.3.92 г. и/или двусторонними международными соглашениями.

Приняты также межправительственные соглашения от 9.9.94 г.: Соглашение о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей и Соглашение о переводе денежных средств гражданам по социально значимым неторговым платежам.

В ряду универсальных источников международно-правового регулирования труда находятся Пакты о правах человека 1966 года и Конвенции о статусе беженцев от 28.7.51 г., о статусе апатридов от 28.11.54 г., − исходящие из предоставления национального режима указанным категориям лиц.

Универсальным центром правового регулирования вопросов «международного трудового права» стала Международная организация труда, созданная еще в 1919 году и являющаяся с 1946 года специализированным учреждением ООН.

Высшим органов МОТ является Генеральная конференция (Международная конференция труда). Она созывается ежегодно, состоит из делегаций государств-членов. Каждый член МОТ представлен двумя делегатами от правительства и по одному делегату от предпринимателей и трудящихся. Каждый делегат независим от других членов делегации и вправе принимать самостоятельные решения. Конференция обсуждает доклады Административного совета, государств-членов о применении конвенций и рекомендаций МОТ, рассматривает проекты конвенций; каждые два года утверждает программу и бюджет МОТ, определяет основные направления будущей политики и принципы деятельности МОТ.

Исполнительным органом МОТ является Административный совет, который избирается сроком на три года. Он состоит из 56 членов (28 представляют правительства, по 14 − предпринимателей и трудящихся), заседает три раза в год; готовит повестку дня для Конференции, осуществляет меры по реализации ее решений, избирает Генерального директора.

Постоянный секретариат МОТ − Международное бюро труда − управляется Генеральным директором, сочетает в себе функции административного органа, центра исследований, документации и координационного центра. Он имеет сеть представительств в 40 странах. Государства обязаны регулярно представлять Международному бюро труда отчеты по выполнению ратифицированных конвенций МОТ. Что касается рекомендаций МОТ и нератифицированных конвенций, то МОТ может обращаться к правительствам с просьбой о предоставлении информации о соответствии национального законодательства содержащимся в конвенциях, рекомендациях нормам.

Помимо МОТ, вопросами, связанными с миграцией населения, занимаются и другие международные организации: Комиссия ООН по народонаселению и развитию, Международная организация по миграции, Всемирная организация по здравоохранению, ЮНЕСКО. В Западной Европе деятельностью, связанной с обеспечением и защитой прав трудящихся-мигрантов, занимается Межправительственный комитет по вопросам миграции (СИМЕ).

В рамках МОТ выработано около 140 международных конвенций и принято, примерно, столько же рекомендаций, которые в совокупности можно назвать «международным кодексом о труде». Наиболее важный среди этих актов с точки зрения интернационального рынка труда − это Конвенция № 97 о трудящихся-мигрантах 1949 года (вошла в силу в 1952 году, около 40 стран-участниц), утверждающая национальный режим в отношении иностранных трудящихся. Конвенция также предусматривает меры по контролю за миграцией рабочей силы.

При правовом регулировании трудовых отношений с иностранным элементом часто возникают конфликты законов − когда национальные законы двух или нескольких государств претендуют на регулирование одного и того же отношения.

Эти конфликты разрешаются с помощью применения коллизионных правил; коллизионная норма не решает спорный вопрос по существу, а лишь отсылает к материальным нормам того или иного национального законодательства.

Во внутренних правовых системах государств для этого используются несколько коллизионных принципов:

1. применимое право оговаривается сторонами в трудовом договоре (принцип «закона по договоренности»), и государства признают этот выбор;

2. применимым правом является законодательство государства пребывания трудящегося-мигранта, местонахождения его предприятия (принцип «закона места работы» − lex loci laboris);

3. применимым правом является национальное законодательство того предприятия, которое командировало работника за границу для выполнения трудового задания (принцип «закона страны командировавшего учреждения» − lex loci delegationis);

4. если работник не имеет обычного места работы, выполняет ее в двух и более странах, применимым правом является национальное законодательство того государства, в котором обычное местонахождение имеет работодатель (принцип «закона страны работодателя»);

5. в случае трудовых отношений в международных транспортных сообщениях применимым правом является законодательство государства регистрации транспортного средства (принцип «закона места регистрации транспортного средства», «закона флага судна»).

Во внутреннем праве государств закрепляется один или несколько из этих, и/или некоторых других, коллизионных принципов. В целях унификации правоприменения коллизионных принципов используются международные конвенции, хотя в настоящее время отсутствуют универсальные договоры, которые содержали бы общепринятые коллизионные принципы в международных трудовых отношениях.

В Законе о международном частном праве Венгрии 1979 года указывается, что к трудовым правоотношениям, если законодательство не предусматривает иное, применяется закон того государства, на территории которого выполняется работа.

Этот же принцип закреплен в Европейской (Римской) конвенции 1980 года относительно права, применяемого к договорным обязательствам в ЕС.

В Законе о пользовании гражданскими правами иностранцами и применении иностранного права 1964 года предусматривается (ст. 20), что «правоотношение, вытекающее из трудового договора, если между договаривающимися сторонами не обусловлено иное, регулируется законом страны, в которой предоставляется работа».

Исходное положение Римской конвенции 1980 г. заключается в том, что сами стороны трудового отношения решают, какая национальная система трудового права должна применяться к отношениям, отрегулированным в трудовом контракте.

При этом выбор страны применимого права не лишает работника защиты через императивные нормы его национального права (даже если в контракте избрано не его национальное право).

Если воля сторон в трудовом контракте не выявлена, то применяется законодательство того государства, с которым данный контракт в наибольшей степени связан (т.е. закон места работы работника, закон местонахождения работодателя и т.п. с учетом толкования этих вопросов судебными органами стран ЕС).

Коллизионные вопросы регулирования гражданско-правовых и трудовых отношений с иностранным элементом решаются и в другой конвенции ЕС − Брюссельской конвенции 1968 года о подсудности и исполнении судебных решений по гражданским делам.

Согласно Конвенции, стороны трудового контракта сами могут решить, суд какого государства будет рассматривать, и разрешать их возможные споры. При отсутствии такой договоренности действует правило: юрисдикцию по гражданскому и трудовому делу осуществляет суд того государства, в котором непосредственно реализуется контракт (т. е. применяется «закон места работы» государства пребывания мигранта).

**2. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ**

**2.1 Трудовые права российских граждан**

Российские граждане, вступая в трудовые отношения на территории других стран, имеют права и обязанности согласно международного трудового законодательства. Так, например, согласно Конвенции МОТ № 97 о трудящихся-мигрантах, государства обязуются: оказывать бесплатную помощь мигрантам в предоставлении им необходимой информации через службы трудоустройства; принимать меры против вводящей в заблуждение пропаганды в вопросах иммиграции и эмиграции, облегчению всех стадий миграции − отъезда, перемещения, приема, организации медицинских служб; разрешать переводить на родину заработную плату и сбережения.

Приложения к Конвенции регулируют вопросы найма, размещения, условий труда мигрантов, условий ввоза мигрантами личного имущества, рабочих инструментов и оборудования. Деятельность по трудоустройству мигрантов допускается, согласно Конвенции, при наличии разрешения компетентных властей страны пребывания и под их контролем. Конвенция устанавливает письменную форму заключения трудовых контрактов, равенство в уровне минимальной заработной платы с гражданами страны пребывания.

В 1990 году была принята Конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей. Она содержит следующие важнейшие положения:

запрещена дискриминация прав трудящихся-мигрантов в сфере трудовых отношений;

установлено, что мигранты пользуются не менее благоприятным обращением, чем граждане государства пребывания;

трудящиеся-мигранты имеют право создавать профсоюзы в государстве пребывания;

в странах, где существуют ограничения в приеме на работу трудящихся-мигрантов, эти ограничение не должны применяться к мигрантам, прожившим в стране пребывания более 5 лет;

трудящийся-мигрант не должен лишаться права на проживание или получение работы или высылаться из государства только на основании невыполнения обязательств по трудовому договору, если только выполнение такого обязательства не представляло собой одно из условий получения разрешения на работу;

по окончании пребывания в стране мигрант и члены его семьи имеют право перевести все свои заработки и сбережения на родину и вывезти свое личное имущество;

мигрант и члены его семьи имеют право в любой момент въехать в государство своего происхождения и остаться в нем.

Однако международное право задает определенные рамки, в которых «вращается» внутригосударственное право. В данном случае это статья 13 (п. 2) Всеобщей декларации прав человека от 10.12.48 г.: «Каждый человек имеет право покидать любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну», − а также принцип предоставления национального режима иностранным гражданам на своей территории при соответствующих исключениях из него.

Решающую роль в определении правового статуса мигрантов играют иммиграционные и другие законы, административные (и прочие подзаконные) акты.

Иммиграционные законы устанавливают порядок въезда в страну, процедуру выдачи визы, получения вида на жительство, права на работу, порядок и условия трудоустройства, оказания медицинской помощи, медицинского и иного страхования.

В качестве инструментов иммиграционной политики принимающие государства в целях регулирования притока трудовых ресурсов на национальный рынок труда используют так называемые иммиграционные квоты.

Эти квоты учитывают социально-экономическую обстановку, потребности страны в иностранной рабочей силе, в том числе по отдельным категориям лиц, а также исходят из определенных качественных критериев отбора иммигрантов − от возрастного ценза до уровня образования и профессиональной подготовки. В США в 1995 году 71% квоты причитался родственникам граждан США; 20% − специалистам, в которых нуждаются США; 9% − прочим группам иммигрантов.

Государства-экспортеры рабочей силы также строят свою миграционную политику с учетом интересов страны в целом и национальной экономики в частности путем сдерживания или поощрения экспорта рабочей силы.

Примером регулирующего инструментария могут служить меры по ограничению выезда высококвалифицированных специалистов или по привлечению валютных средств трудящихся-мигрантов (путем, например, более высоких процентных ставок по валютным счетам выехавших граждан в национальных банках), по созданию благоприятных условий для возвращения и адаптации мигрантов (выдача льготных ссуд на строительство домов, беспошлинный ввоз имущества, создание специального пенсионного фонда и т. п.).

Государствами вводится лицензирование деятельности предприятий, занимающихся трудоустройством граждан за рубежом, используется контрактная форма найма рабочей силы для работы за границей, которая обеспечивает необходимый стандарт экономических и социальных гарантий по заработной плате, оплате проезда, жилью, медицинскому обслуживанию.

Для государственного контроля миграционными процессами создаются специальные государственные органы. Контрольные и защитные функции в отношении трудящихся-мигрантов должны осуществлять консульские представительства страны-экспортера за рубежом.

Факт выхода работников-мигрантов из сферы действия своего законодательства не означает, что государство происхождения полностью снимает с себя ответственность за судьбу своих граждан, работающих за рубежом.

Согласно рекомендации МОТ № 86 государства в своих двусторонних договорах должны предусматривать положение о том, что индивидуальные трудовые контракты мигрантов будут основываться на типовых формах.

В типовой трудовой контракт предлагается включать следующие сведения и нормы: имя, фамилия, место и дата рождения, семейное положение, гражданство, страна пребывания мигранта; характер работы и место ее исполнения; профессиональная категория, в которую зачисляется мигрант, и его трудовые функции; размер оплаты за работу в нормальные, сверхурочные и ночные часы, в праздничные и отпускные дни; порядок выплаты заработной платы, премий, надбавок, пособий; условия и размеры удержаний; срок действия контракта, условия его расторжения, продления; основания досрочного расторжения; условия въезда на территорию страны иммиграции и срок пребывания на ней; порядок покрытия проездных расходов мигранта и членов его семьи; порядок покрытия расходов, которые могут возникнуть по возвращении на родину; условия труда, жизнеобеспечения; процедуры урегулирования споров и рассмотрения жалоб. Рекомендуется переводить контракт на понятный иммигранту язык и вручать ему экземпляр контракта.

**2.2 Трудовые права иностранных граждан и эмигрантов в РФ**

В России в отношении иностранных граждан применяется национальный режим (за некоторыми исключениями, установленными в законодательстве). На трудящихся-мигрантов в России распространяется российское трудовое законодательство с учетом международных договоров.

Иностранные граждане, постоянно проживающие в России, могут заниматься трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан Российской Федерации.

Иностранные граждане, временно пребывающие в России, могут заниматься трудовой деятельностью, если это совместимо с целями их пребывания.

Иностранные граждане, лица без гражданства не могут назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с российским законодательством назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к гражданству Российской Федерации. Иностранные граждане, лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами России.

Организации, принадлежащие полностью или частично иностранным юридическим или физическим лицам, если они расположены на территории Российской Федерации, должны применять нормативные акты о труде Российской Федерации ко всем работающим у них гражданам. Это правило распространяется как на иностранных граждан, так и на граждан Российской Федерации. Исключения могут устанавливаться федеральным законом или международным договором Российской Федерации. Так, Соглашение правительств государств СНГ о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, ратифицированное Федеральным законом от 24 апреля 1995 г. N 47-ФЗ, предусматривает, что его стороны могут потребовать досрочного прекращения трудовых отношений и возвращения трудящегося-мигранта в страну выезда в случае нарушения им законов страны трудоустройства и правил пребывания иностранных граждан.

В целях проведения государственной политики Российской Федерации по привлечению иностранной рабочей силы и обеспечения приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест определены условия и порядок привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы[[1]](#footnote-1).

Иностранная рабочая сила привлекается на работу в Россию после выдачи соответствующего разрешения федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами внутренних дел, или его территориальным органом. Это разрешение выдается работодателю при условии внесения им в установленном порядке средств, необходимых для обеспечения выезда каждого иностранного работника соответствующим видом транспорта из Российской Федерации. Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу предусматривает, что заявление о выдаче разрешения должно быть рассмотрено в течение 30 рабочих дней со дня подачи работодателем необходимых документов.

В случае если работодатель нарушает условия и порядок привлечения иностранной рабочей силы, установленные законодательством, территориальный орган внутренних дел может приостановить действие разрешения до устранения допущенных нарушений. Закон о правовом положении иностранных граждан предусматривает также обстоятельства, при наличии которых разрешение на работу не может быть выдано, а выданное разрешение подлежит аннулированию.

Такие последствия наступают, если иностранный гражданин:

выступает за насильственное изменение основ конституционного строя Российской Федерации, иными действиями создает угрозу безопасности Российской Федерации или граждан Российской Федерации;

финансирует, планирует террористические (экстремистские) акты, оказывает содействие в совершении таких актов или совершает их, а равно иными действиями поддерживает террористическую (экстремистскую) деятельность;

в течение 5 лет, предшествовавших дню подачи заявления о выдаче разрешения на работу, подвергался административному выдворению за пределы Российской Федерации либо депортации;

представил поддельные или подложные документы либо сообщил о себе заведомо ложные сведения;

осужден вступившим в законную силу приговором суда за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления либо преступления, рецидив которого признан опасным;

имеет непогашенную или неснятую судимость за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления на территории Российской Федерации либо за ее пределами, признаваемого таковым в соответствии с федеральным законом;

неоднократно (2 и более раза) в течение 1 года привлекался к административной ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации в части обеспечения режима пребывания (проживания) иностранных граждан в Российской Федерации;

выехал из Российской Федерации в иностранное государство для постоянного проживания;

находится за пределами Российской Федерации более 6 месяцев;

является больным наркоманией, либо не имеет сертификата об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), либо страдает одним из инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих. Перечень таких заболеваний и порядок подтверждения их наличия или отсутствия утверждаются Правительством РФ.

Разрешения на работу иностранным гражданам выдаются в пределах квот на их въезд в Российскую Федерацию, ежегодно утверждаемых Правительством РФ по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации с учетом демографической ситуации в соответствующем субъекте Российской Федерации и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

О значении фактора трудовых ресурсов в МЭО и о некоторых особенностях трансграничного движения трудовых ресурсов свидетельствуют следующие фактологические данные.

В 1960 году в мире насчитывалось 3,2 млн. трудящихся-мигрантов; в 1995 − более 35 миллионов (с членами семей численность мигрирующего населения превышает 100 млн. человек).

По данным Комитета ООН по народонаселению и развитию, за период с 1950 по 1990 год население планеты выросло более чем вдвое − с 2,5 до 5,6 млрд. человек. Пик темпов роста населения пришелся на конец 60-х годов, в 70-х наблюдалось замедление роста, в 80-ые годы произошла стабилизация роста на уровне, примерно, 86 млн. человек ежегодно. По прогнозам, такой прирост сохранится до 2015 года. Мировое сообщество говорит почти на 2800 языках. В нем имеет хождение более 300 наименований национальных валют.

В 40-е годы XIX века имела место массовая миграция из Ирландии в США; в 80-е годы XIX века − из Италии и стран Восточной Европы в США. В XX веке волны миграции в США приходились на 20-е годы, вторую половину 50-х годов (после «венгерских событий»), середину 70-х годов из Вьетнама, 80-ые годы из Мексики, Кубы, стран Карибского бассейна. Устойчивый поток в США составляют высококвалифицированные специалисты («утечка умов»).

В 60-80-е годы XX века имел место приток рабочей силы из стран Юго-Восточной Азии, Китая, Вьетнама в Гонконг, Сингапур. Активно импортировали рабочую силу из Йемена арабские страны Кувейт и Саудовская Аравия.

Экспорт рабочей силы оказывает сильное влияние на национальную экономику. Так, например, в Пакистане денежные переводы в страну от работающих за рубежом пакистанских граждан в 5 раз превышают поступления от экспорта товаров и услуг. В Йемене в отдельные годы переводы эмигрантов в 30 раз превышали поступления от экспорта. В Египте в 80-90-е годы эксплуатация Суэцкого канала давала прибыль в размере, примерно, 1 млрд. долларов в год, туризм − более 600 млн. долларов, а переводы эмигрантов − более 3 млрд. долларов. По данным МВФ, частные переводы, включаемые в доходную часть платежных балансов, на 90% состоят от поступлений от эмигрантов.

В ЕС по состоянию на середину 90-х годов XX века насчитывалось 13-15 млн. мигрантов и членов их семей; в Саудовской Аравии − около 4 миллионов; Австралии − 200 тысяч.

Бывший СССР импортировал рабочую силу из Болгарии, Вьетнама, Северной Кореи, Китая. В середине 90-х годов зафиксировано усиление миграции в Россию из Украины, Турции, Югославии, Молдовы, Беларуси. Число легально работающих в России иностранцев в 1995 году составляло более 200 тысяч человек.

С проблемой миграции связаны проблемы беженцев, вынужденных переселенцев, иммигрантов-нелегалов. По оценкам экспертов, в России находится около 2 млн. иммигрантов-нелегалов, 500-700 тысяч беженцев из «дальнего зарубежья» (Афганистан, Вьетнам, Китай) и около 5 млн. из стран СНГ. В странах СНГ проживает около 25 млн. русских.

Вышеизложенное подтверждает важность существования международного трудового права и его актуальность.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. № 941 «О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу».

1. Авдокушин Е.Ф. Международные экономические отношения. М., 2005.
2. Богуславский М.М. Международное экономическое право. М., 2006.
3. Бувайлик Г.Е. Правовое регулирование международных экономических отношениЙ. Киев, 2000.
4. Вельяминов Г.М. Основы международного экономического права. М., 2003.
5. Киселев И.Я. Международный труд. М., 2002.
6. Ковалев А.А. Международное экономическое право и правовое регулирование международной экономической деятельности на современном этапе. М., ДА МИД РФ, 2004.
7. Королев М.А. Наднациональность с точки зрения международного права. – МЖМП, № 2, 2007.
1. Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. № 941 «О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу». [↑](#footnote-ref-1)