



УДК 349.2
ББК 67

КОЛЛИЗИОННОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО: ОПЫТ СТРАН БРИКС¹

Марьям Абдурахмановна Ахмадова

Аспирант кафедры гражданского и трудового права,
Российский университет дружбы народов
chernijkvadrat95@gmail.com
ул. Миклухо-Маклая, 6, 117198 г. Москва, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы регулирования коллизионных трудовых отношений, возникающие вследствие трудовой миграции, обусловленной деятельностью транснациональных корпораций в странах БРИКС. Автором делаются выводы о том, что в праве России и КНР сформулирована императивная общая коллизионная норма (*lex loci laboris*), на которую опирается правовое регулирование труда иностранцев. Также автором особо обращается внимание на двусторонние соглашения, которые устанавливают общий порядок и особенности осуществления на законном основании трудовой деятельности иностранными лицами на территории договаривающихся государств.

На основе анализа законодательства некоторых стран БРИКС, международных актов, отечественной правовой доктрины сформированы предложения для восполнения выявленных недостатков в правовом регулировании исследуемого вопроса.

Ключевые слова: БРИКС, трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, применимое право, транснациональные корпорации, трудовая миграция.

Миграция, при которой пересечение государственной границы любого из государств производят иностранные физические лица с целью получения в этом государстве работы на какой-то срок, получила название трудовой. В целом ее принято рассматривать в двух аспектах: внутренняя трудовая миграция и международная трудовая миграция.

Значимость проблем правового регулирования этих вопросов обусловлена выросшей в последние годы трудовой миграцией. Так, по данным Федеральной миграционной службы России в 2014 г., на российской территории находилось около 5 млн трудовых мигрантов, в том числе 265 тыс. граждан Китая и др. [21] Наряду с активными миграционными передвижениями отражение в сфере труда находят также интеграционные процессы, сопровождающиеся созданием транснациональных компаний. Это приводит к не-

обходимости разработки правовых норм, направленных на непосредственное регулирование трудовых отношений с участием иностранного элемента.

Вследствие названных выше факторов в отечественной доктрине международного частного права в последние десятилетия активно развивается коллизионное трудовое право, направленное на регулирование трудовых отношений с участием иностранных элементов и составляющее группу особых положений, учитывающих в трудовом правоотношении состав его участников.

Иностраный элемент может проявляться или в качестве субъекта (иностранное предприятие или работодатель), или в качестве объекта (осуществление работником трудовой деятельности за границей) международных трудовых отношений [10, с. 18]. В этом формате предметом исследования в настоя-

шей статье станут способы, которыми может быть осуществлено регулирование трудовых правоотношений с участием иностранного элемента.

Отметим, что специалисты, изучающие международное частное право, объясняют специфику коллизионных норм тем, что они, с одной стороны, имеют так называемый отсылочный характер, выражающийся не в ответе на вопрос, какими правами и обязанностями обладают стороны какого-либо правоотношения, а в указании на правопорядок, компетентный для этого правоотношения; а с другой стороны, использование «отсылочных» коллизионных норм и тех материальных норм, к которым они отсылают, осуществляется совместно [7, с. 18; 15, с. 57–62].

Таким образом, в соответствии с общепризнанными представлениями коллизионную норму составляют две части. Первой частью, называемой объемом нормы, определяется правоотношение, для регулирования которого эта норма предназначена. Второй частью, называемой коллизионной привязкой, определяется, какую национальную правовую систему надлежит применять к данному виду отношений [3, с. 74–92; 16, с. 50–65; 17].

Как указывает М.В. Лушникова, в области трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, сложились следующие основные коллизионные привязки: 1) закон свободы выбора права сторонами (автономия воли – *lex voluntatis*); 2) закон места работы (службы) (*lex loci laboris*); 3) закон страны работодателя, командировавшего работника (*lex loci delegationis*); 4) личный закон юридического лица (работодателя) (*lex societatis*); 5) закон флага судна (*lex flagi*); 6) личный закон физического лица (работника): закон гражданства (*lex patriae, lex nationalis*) или закон места жительства (*lex domicilii*); 7) закон страны заключения контракта о найме (*lex loci contractus*); 8) закон, с которым правоотношение наиболее тесно связано (*lex causae*) [14, с. 68–69].

Коллизионные привязки, перечисленные выше, находят отражение в международных соглашениях и в национальных правовых актах. Отечественным трудовым законодательством охватывается ряд международных односторонних коллизионных предписаний, напри-

мер, о выборе закона, регулирующего международные трудовые отношения, осуществляемые на территории РФ на основании одностороннего решения вопроса. Например, в ст. 11 Трудового кодекса РФ 2002 г. [19] (далее – ТК РФ) содержится общее коллизионное нормативное предписание о территориальности и национальном режиме (равенстве трудовых прав) при регулировании международных трудовых отношений. Так, установленные Трудовым кодексом и иными содержащими нормы трудового права актами правила распространяются в пределах территории РФ на все виды трудовых отношений: с участием иностранцев и лиц без гражданства; созданных (учрежденных) иностранцами, лицами без гражданства или с их участием организаций; международных и иностранных организаций/юридических лиц (за исключением предусмотренных международным договором РФ случаев).

Одновременно к отдельным категориям работников, например, к работникам, направляемым на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации и также представительств федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (гл. 53 ТК РФ), ТК РФ применяется экстерриториально. При этом в качестве особенности регулирования труда таких лиц устанавливается, что условия их труда и отдыха определяются локальными нормативными актами соответствующего представительства и трудовыми договорами, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным ТК РФ (ст. 339 ТК РФ). Такое положение является результатом дифференциации правового регулирования труда.

Как уже отмечалось, из положений ч. 5 ст. 11 ТК РФ следует, что к регулированию трудовых отношений, осложненных иностранным элементом и имеющих место в России, должно применяться российское трудовое право. Коллизионным предписанием в данном случае служит принцип закона места работы (*lex loci laboris*), который получил закрепление в законодательстве большинства стран, в том числе Австрии, Испании, Швейцарии и пр. Принцип закона места работы (*lex loci laboris*) нашел отражение и в законодатель-

стве КНР. Основой трудового законодательства Китая является Закон «О труде»², на основе которого осуществляется правовое регулирование трудовых отношений; в том числе он закрепляет принцип *lex loci laboris*. Так, ст. 2 этого закона декларирует, что этот закон применяется ко всем находящимся на территории КНР предприятиям, индивидуальным хозяйственным организациям и трудящимся, вступившим с ними в трудовые отношения.

Другой группой стран в качестве основной в регулировании трудовых отношений применяется иная коллизионная формула – закон по договоренности (*lex voluntatis*), то есть приоритет отдается выбору права самими сторонами трудового договора [8, с. 103]. При этом в одних странах это право выбора осуществляется сторонами без ограничений (Австралия, Канада, Англия) [1, с. 16]. В других сохраняются ограничения свободы выбора права определенными пределами, ориентированными на защиту интересов слабой стороны – работника (Германия, Франция, Бельгия, Испания, некоторые латиноамериканские страны). Так, согласно Германскому гражданскому уложению автономия воли признается основополагающим принципом права трансграничных трудовых договоров. Допускается осуществление выбора права как сторонами таких договоров индивидуально, так и на основании коллективного договора. Если стороны не выбрали право, то при регулировании их трудовых отношений используется право страны, где работник обычно исполняет свои трудовые обязанности (*lex loci laboris*) [12, с. 234–242].

Статья 10.6 Гражданского кодекса Испании гласит, что «к обязательствам, вытекающим из трудовых договоров, за неимением прямо выраженного подчинения сторон (какому-либо закону) применяется закон места, где выполняются работы» [13].

Как справедливо отмечено в этой связи И.Я. Киселевым, правоприменительная практика, относящаяся к обеим группам стран по конкретным делам, все чаще применяет третью формулу «наиболее подходящего закона для конкретно каждого случая». При определении страны, связывающей стороны трудового договора, учитывается один (доминирующий) или несколько (комплекс) факторов. Среди связывающих стороны фак-

торов, как правило, отмечаются местонахождение: рабочего места работника и источника получения им необходимых в производстве инструкций; руководства предприятия и источника выплаты заработной платы; общность гражданства сторон и языка трудового договора и т. п. [6; 9, с. 316].

Таким образом, мы видим, что при обращении к коллизионной формуле «наиболее подходящий закон для каждого конкретного случая» широко используются категории, выработанные доктриной и правоприменительной практикой международного частного права. Вместе с тем анализ законодательства и доктрины различных стран не позволяет установить универсальный механизм определения национальности иностранного юридического лица, которая может иметь значение при осуществлении выбора права, регулирующего трудовые отношения с работником такого юридического лица. Вместо этого выработаны общие критерии квалификации объема правосубъектности отечественного или иностранного правопорядка, а именно теория инкорпорации, теория оседлости, теория центра эксплуатации и теория контроля [2, с. 46–56].

Законодательства стран БРИКС отразили различные критерии определения «национальности» компании. Так, в соответствии со ст. 1202 Гражданского кодекса Российской Федерации [5] и ст. 2 Закона «О компаниях» КНР³ «теория инкорпорации» воспринята китайским и отечественным законодателем. Согласно этой теории компания принадлежит правопорядку той страны, в соответствии с законодательством которой она была учреждена. В Индии Закон «О компаниях» 2013 г. (Companies Act 2013) [22] в п. 42 ст. 2 декларирует, что иностранной компанией признается юридическое лицо, учрежденное в соответствии с законами иностранного государства, которое осуществляет в любой форме хозяйственную деятельность на территории Индии. Таким образом, Индией воспринята «теория центра эксплуатации», которая исходит из критерия основного места осуществления хозяйствующей деятельности. В юридической доктрине справедливо отмечается, что указанный критерий свойствен практике развивающихся стран для целей объявления «своими» всех образований, которые ведут свои дело-

вые операции на территории данного государства [4, с. 125].

Современная международная практика пошла по пути заключения международных соглашений: двусторонних, региональных, многосторонних [7, с. 72]. Данная практика применяется и для регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в том числе странами БРИКС. Так, КНР и РФ в Пекине 3 декабря 2000 г. заключено Соглашение между Правительством РФ и Правительством КНР о временной трудовой деятельности граждан РФ в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации (далее – Соглашение) [18]. Оно устанавливает общий порядок и особенности осуществления на законном основании временной трудовой деятельности гражданами КНР или РФ на территории принимающего государства. Условия труда указанных лиц регулируются трудовым договором (контрактом) с юридическим лицом государства постоянного проживания и положениями договора на выполнение работ или оказание услуг. А уже положения трудового договора (контракта) и договора на выполнение работ или оказание услуг должны соответствовать законодательству РФ и КНР, а также положениям Соглашения между КНР и РФ (п. 1 ст. 6 указанного Соглашения). По условиям этого Соглашения граждане КНР могут осуществлять трудовую деятельность на территории РФ только в разрешенном порядке и наоборот. В отношении лиц, осуществляющих трудовую деятельность на территории принимающего государства, применяется национальный режим (равенство трудовых прав). В числе актов, которым должны соответствовать такие договоры (трудоустройство или на выполнение работ или оказание услуг), можно назвать, например, Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ [20], которым определяются условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях РФ наряду с гражданами России. Вместе с тем в РФ есть и специальное регулирование в части запрета для иностранных граждан находиться на государственной или муниципальной службе либо быть членом экипажа военного корабля РФ или командиром воздушного судна гражданской авиа-

ции; замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, быть принятыми на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности страны и пр.

Таким образом, анализ отечественного трудового законодательства позволяет установить, что факт закрепления и распространения общего принципа российского трудового законодательства на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими или с их участием, явно недостаточен, поскольку в современных условиях трудовые отношения весьма разнообразны.

Например, уровень заработной платы, условия труда и кадровая политика в транснациональных компаниях определяются головной компанией, поэтому, вступая в трудовые отношения с российским юридическим лицом, входящим в состав ТНК, работники заключают трудовые договоры не с этой компанией. Как правило, в таких ситуациях неясно, каким образом можно обеспечить право российских работников принимать участие в коллективных переговорах, осуществляемых головной компанией [11, с. 310 и сл.].

Нормальное экономическое взаимодействие с иностранными партнерами требует восполнения указанных пробелов. Поэтому представляется возможным преодоление обозначенных недостатков отечественного трудового законодательства и решение проблемы коллизионного регулирования трудовых отношений с участием иностранцев (индивидуальных и коллективных), например, посредством установления алгоритма применения коллизионных правил в сочетании с принципом *in favorem*, которое представляется наиболее приемлемым и отвечающим правовой природе трудовых прав. Одной из возможных перспектив решения проблем при существующем механизме регулирования трудовых правоотношений с участием иностранного элемента также является взаимодействие государств в объединениях и форумах, подобных БРИКС, которые со временем, возможно, выработают акты (документы), сходные с Соглашением СНГ о взаимном признании прав на возмещение вреда, причиненного работнику (1994 г.)⁴ и т. п. актами.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Статья подготовлена в рамках работы по гранту Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – докторов наук № МД-7392.2015.6 «Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС» (получатель гранта – К.М. Беликова, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов»).

² Принят на 8-м заседании Постоянного комитета ВСНП восьмого созыва 5 июля 1994 г. URL: http://chinalawinfo.ru/social_law/law_labour (date of access: 18.09.2015). См. также: Labour Law of the People's Republic of China (adopted at the 8th Meeting of the Standing Committee of the 8th National People's Congress on July 5, 1994 and promulgated by Order № 28 of the President of the People's Republic of China). URL: http://www.npc.gov.cn/englishnpc/Law/2007-12/12/content_1383754.htm (date of access: 21.08.2014).

³ Принят на 5-м заседании Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей 8-го созыва 29 декабря 1993 г. URL: http://chinalawinfo.ru/economic_law/law_company (date of access: 26.08.2015).

⁴ URL: <http://base.garant.ru/1119706> (дата обращения: 10.09.2015).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрианова, М. А. Аспект трудовых отношений в международном частном праве. О некоторых вопросах коллизионного метода регулирования трудовых отношений с участием иностранцев / М. А. Андрианова // Актуальные проблемы международного частного и гражданского права : сб. ст. / под ред. С. Н. Лебедева. – М., 2006.
2. Ануфриева, Л. П. Международное частное право. В 3 т. Т. 2. Особенная часть / Л. П. Ануфриева. – М. : Бек, 2002. – 656 с.
3. Богуславский, М. М. Международное частное право / М. М. Богуславский. – 2-е изд. – М. : Междунар. отношения, 1997. – 416 с.
4. Богуславский, М. М. Международное частное право / М. М. Богуславский. – 3-е изд. – М. : Юристъ, 1999. – 408 с.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – 3 дек. (№ 49). – Ст. 4552.
6. Жильцов, М. А. Учение о дефектах в трудовом праве / М. А. Жильцов // Муниципальная экономика и управление. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2012/03/24/?print> (дата обращения: 10.09.2015). – Загл. с экрана.
7. Иншакова, А. О. Охрана трансграничного оборота результатов интеллектуальной деятельности в контексте экономико-правовой интеграции РФ / А. О. Иншакова // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5, Юриспруденция. – 2015. – № 1. – С. 70–80.
8. Киселев, И. Я. Международное право / И. Я. Киселев. – М. : Юристъ, 1997. – 232 с.
9. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
10. Киселев, И. Я. Труд с иностранным участием (правовые аспекты) / И. Я. Киселев. – М. : МЦ ФЭР, 2003. – 304 с.
11. Концепции развития российского законодательства / под ред. Т. Я. Хабриевой, Ю. А. Тихомирова. – М. : Эксмо, 2010. – 736 с.
12. Кох, Х. Международное частное право и сравнительное правоведение / Х. Кох, У. Магнус, П. Винклер фон Моренфельс. – М. : Междунар. отношения, 2001. – 480 с.
13. Коцарь, Ю. А. Коллизионный метод в регулировании трудовых отношений, осложненных иностранным элементом / Ю. А. Коцарь. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/pdf/10/88a.pdf> (дата обращения: 10.09.2015). – Загл. с экрана.
14. Лушникова, М. В. Коллизионное правовое регулирование международных трудовых отношений: теоретические проблемы и современная практика / М. В. Лушникова // Закон. – 2011. – № 10. – С. 68–69.
15. Лушникова, М. В. Коллизионный метод регулирования трудовых отношений с иностранцами / М. В. Лушникова // Законодательство и экономика. – 2008. – № 7. – С. 57–62.
16. Международное частное право / под ред. Г. К. Дмитриевой. – М. : Юристъ, 1993. – 166 с.
17. Соглашение между Правительством 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 (Пекин, 3 ноября 2000 г.) // Бюллетень международных договоров. – 2011. – № 7.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 7 янв. – № 1 (ч. I). – Ст. 3.
19. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ // Российская газета. – 2002. – 31 июля (№ 140).
20. ФМС: В России находятся около пяти миллионов граждан стран Центральной Азии. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://migrant.ferghana.ru/newslaw/фмс-в-россии-находятся-око>

ло-пяти-милл.html (дата обращения: 01.08.2015). – Загл. с экрана.

21. Шестерякова, И. В. Международно-правовое регулирование труда / И. В. Шестерякова. – Саратов : Изд-во Сарат. гос. акад. права, 2004. – 204 с.

22. Indian Companies Act № 18 of 2013 // The Gazette of India. Extraordinary. Part II, Section 1, № 27. New Delhi, Friday, August 30, 2013. – Electronic text data. – Mode of access: http://egazette.nic.in/WriteReadData/2013/E_27_2013_425.pdf (date of access: 26.04.2015). – Title from screen.

REFERENCES

1. Andrianova M.A. Aspekt trudovykh otnosheniy v mezhdunarodnom chastnom prave. O nekotorykh voprosakh kollizionnogo metoda regulirovaniya trudovykh otnosheniy s uchastiem inostrantsev [Aspect of Labor Relations in Private International Law. On Some Questions of Conflict-of-Laws Method of Regulation of Labor Relations Involving Foreigners]. Lebedev S.N., ed. *Aktualnye problemy mezhdunarodnogo chastnogo i grazhdanskogo pra-va: sbornik statey* [Actual Problems of International Private and Civil Law: Collection of Articles]. Moscow, 2006.

2. Anufrieva L.P. *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo. V 3 t. T. 2. Osobennaya chast* [Private International Law. In 3 vols. Vol. 2. The Special Part]. Moscow, Bek Publ., 2002. 656 p.

3. Boguslavskiy M.M. *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [International Private Law]. 2nd ed. Moscow, Mezhdunarodnye otnosheniya Publ., 1997. 416 p.

4. Boguslavskiy M.M. *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [International Private Law]. 3rd ed. Moscow, Yurist Publ., 1999. 408 p.

5. Grazhdanskiy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 26 noyabrya 2001 № 146-FZ [The Civil Code of the Russian Federation of November 26, 2001 no. 146-FL]. *Sobranie zakonodatelstva RF*, 2001, Dec. 3, no. 49, art. 4552.

6. Zhiltsov M.A. Uchenie o defektakh v trudovom prave [The Doctrine of Defects in Labor Law]. *Munitsipalnaya ekonomika i upravlenie* [Municipal Economy and Management]. Available at: <http://vestnik.uapa.ru/en/issue/2012/03/24/?print> (accessed September 10, 2015).

7. Inshakova A.O. Okhrana transgranichnogo oborota rezultatov intellektualnoy deyatel'nosti v kontekste ekonomiko-pravovoy integratsii RF [Protection of Cross-Border Turnover of Results of Intellectual Activity in the Context of Economic and Legal Integration of the Russian Federation]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 5, Yurisprudentsiya* [Science Journal of

Volgograd State University. Jurisprudence], 2015, no. 1, pp. 70-80.

8. Kiselev I.Ya. *Mezhdunarodnyy trud* [International Labour]. Moscow, Yurist Publ., 1997. 232 p.

9. Kiselev I.Ya. *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo* [Comparative and International Labour Law]. Moscow, Delo Publ., 1999. 728 p.

10. Kiselev I.Ya. *Trud s inostrannym uchastiem (pravovye aspekty)* [Work With Foreign Participation (Legal Aspects)]. Moscow, MTs FER Publ., 2003. 304 p.

11. Khabrieva T.Ya., Tikhomirov Yu.A., ed. *Kontseptsiya razvitiya rossiyskogo zakonodatelstva* [The Concept of the Development of the Russian Legislation]. Moscow, Eksmo Publ., 2010. 736 p.

12. Kokh Kh., Magnus U., Vinkler fon Morenfels P. *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo i sravnitel'noe pravovedenie* [Private International Law and Comparative Law]. Moscow, Mezhdunarodnye otnosheniya Publ., 2001. 480 p.

13. Kotsar Yu.A. *Kollizionnyy metod v regulirovanii trudovykh otnosheniy, oslozhnennykh inostrannym elementom* [Collision Method in the Regulation of Labor Relations Complicated by a Foreign Element]. Available at: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/pdf/10/88a.pdf> (accessed September 10, 2015).

14. Lushnikova M.V. Kollizionnoe pravovoe regulirovanie mezhdunarodnykh trudovykh otnosheniy: teoreticheskie problemy i sovremennaya praktika [Conflict-of-Laws Legal Regulation of International Labor Relations: Theoretical Issues and Contemporary Practice]. *Zakon*, 2011, no. 10, pp. 68-69.

15. Lushnikova M.V. Kollizionnyy metod regulirovaniya trudovykh otnosheniy s inostrantsami [Conflict-of-Laws Method of Regulation of Labor Relations With Foreigners]. *Zakonodatelstvo i ekonomika*, 2008, no. 7, pp. 57-62.

16. Dmitrieva G.K., ed. *Mezhdunarodnoe chastnoe pravo* [Private International Law]. Moscow, Yurist Publ., 1993. 166 p.

17. Soglashenie mezhdru Pravitelstvom Rossiyskoy Federatsii i Pravitelstvom Kitayskoy Narodnoy Respubliki o vremennoy trudovoy deyatel'nosti grazhdan Rossiyskoy Federatsii v Kitayskoy Narodnoy Respublike i grazhdan Kitayskoy Narodnoy Respubliki v Rossiyskoy Federatsii (Pekin, 3 noyabrya 2000 g.) [The Agreement Between the Government of the Russian Federation and the Government of the People's Republic of China on Temporary Employment of Citizens of the Russian Federation in People's Republic of China and Citizens of the People's Republic of China in the Russian Federation (Beijing, November 3, 2000)]. *Bulleten mezhdunarodnykh dogovorov*, 2011, no. 7.

18. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30 dekabrya 2001 № 197-FZ [The Labour Code of the

Russian Federation of December 30, 2001 no. 197-FL]. *Sobranie zakonodatelstva RF*, 2002, Jan. 7, no. 1 (part I), art. 3.

19. Federalnyy zakon "O pravovom polozhenii inostrannykh grazhdan v Rossiyskoy Federatsii" ot 25 iyulya 2002 № 115-FZ [Federal Law "On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation" of July 25, 2002 no. 115-FL]. *Rossiyskaya gazeta*, 2002, July 31, no. 140.

20. *FMS: V Rossii nakhodyatsya okolo pyati millionov grazhdan stran Tsentralnoy Azii* [FMS: In Russia There Are About Five Million Citizens of

Central Asian Countries]. Available at: <http://migrant.ferghana.ru/newslaw/фмс-в-россии-находятся-около-пяти-милл.html> (accessed August 1, 2015).

21. Shesteryakova I.V. *Mezhdunarodno-pravovoe regulirovanie truda* [International Legal Regulation of Labor]. Saratov, izd-vo Saratovskoy gosudarstvennoy akademii prava, 2004. 204 p.

22. Indian Companies Act no. 18 of 2013. *The Gazette of India. Extraordinary. Part II - Section 1. No. 27. New Delhi, Friday, August 30, 2013. Bhadrapada 8, 1935 (Saka)*. Available at: http://egazette.nic.in/WriteReadData/2013/E_27_2013_425.pdf (accessed April 26, 2015).

CONFLICT OF LAWS IN THE FIELD OF THE LABOUR RELATIONS: THE EXPERIENCE OF THE BRICS COUNTRIES

Maryam Abdurakhmanovna Akhmadova

Postgraduate Student, Department of Civil and Labour Law,
Peoples' Friendship University of Russia
4ernijkvadrat95@gmail.com
Miklukho-Maklaya St., 6, 117198 Moscow, Russian Federation

Abstract. The article is devoted to the problems of regulation of conflict of laws of labour relations, the growth of which is related to labour migration and activities of transnational corporations within the BRICS countries.

The authors conclude that the law of Russia and China formulated imperative common conflicts rule (*lex loci laboris*), which supports the legal regulation of foreign labor. The author also draws attention to the special bilateral agreements which establish a common procedure and peculiarities of lawful employment of foreign persons in the territory of the Contracting States.

Based on the analysis of the legislation of some of the BRICS countries, international acts, the domestic legal doctrine, the proposals were formed to fill identified gaps in the legal regulation of the issue under study.

Key words: BRICS, labour relations with foreign element, applicable law, transnational corporations, labour migration.