

запрашивает следующие Ваши персональные данные:

1. Мобильный телефон;
2. Адрес электронной почты;
3. Дата рождения;

По результатам проверки, данный сайт признан не заслуживающим доверия, рекомендуем Вам воздержаться от разрешения на предоставление и обработку Ваших персональных данных.

В случае Вашего согласия на предоставление и обработку Ваших персональных данных, введите код 01

В случае Вашего отказа предоставление и обработку Ваших персональных данных, введите код 02»

Так, программа будет обеспечивать возможность согласия или не согласия на обработку и предоставление персональных данных.

Полагаем что, выверенное с четкой формулировкой согласие, предлагаемое программой по каждому запрашиваемому случаю, позволит избежать «ошибок в текстах согласий на обработку персональных данных» [4], «ошибок, которые приводят к негативным последствиям: жалобам, конфликтам, замечаниям проверяющих органов» [5]. В случае, если гражданин выразил согласие, автоматизированная система хранения персональных данных самостоятельно направляет интернет-ресурсу необходимые для его деятельности персональные данные.

На основании всего вышеизложенного резюмируем, что разработка данного подхода может представлять собой потенциальное решение для ряда вопросов, связанных с получением согласия на обработку персональных данных в электронной форме. Этот подход позволяет получить свободное, ясное и информативное согласие. Участие государства в этом процессе будет включать в себя важную регулирующую роль, осознание гражданином уровня сопричастности государства в механизме защиты его персональных данных повысит уровень доверия к государственным институтам.

Литература:

1. Шафеев, К. Получение согласия на обработку персональных данных в электронной форме / К. Шафеев // Юрист № 6, июнь 2022 <https://jurist.by/kadrovik/personalny-dannye-k/poluchenie-soglasiya-na-obrabotku-personalnyh-dannyh-v-elektronnoj-forme>. – Дата доступа: 13.11.2023.
2. General Data Protection Regulation [Electronic resource]. – Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>. – Date of access: 05.11.2023.
3. Пархимович, А. «Согласны ли вы...?» / А. Пархимович // Юрист. – 2021. – № 12. – Режим доступа: <https://jurist.by/zhurnal/statia/soglasny-li-vy> – Дата доступа: 13.11.2023.
4. Лосев, В.В. Типичные ошибки при получении согласия на обработку персональных данных / В.В. Лосев // Юрист. – 2023. – № 9. – Режим доступа: <https://jurist.by/kadrovik/personalny-dannye-k/tipichnye-oshibki-pri-poluchenii-soglasiya-na-obrabotku-personalnyh-dannyh>. – Дата доступа: 13.11.2023.
5. Лосев, В.В. Порядок получения согласия на обработку персональных данных / В.В. Лосев // Юрист. – 2023. – № 6. – Режим доступа: <https://jurist.by/kadrovik/personalny-dannye-k/poryadok-polucheniya-soglasiya-na-obrabotku-personalnyh-dannyh>. – Дата доступа: 13.11.2023.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В НАУЧНОЙ ДОКТРИНЕ

Стасевич П.В.

Разные периоды человеческой истории характеризуются существенными различиями в

масштабах, содержании, направленности миграции, ее ролью и местом в производственном процессе. Современная миграция представляет собой сложный социальный процесс, который превратился в масштабное явление международной жизни, оказывающее существенное влияние на все стороны социально-экономического развития государств. Являясь одной из форм адаптации людей к меняющимся условиям жизни общества, миграция существенно влияет на географию, структуру и динамику рынка труда.

Одним из видов миграции является трудовая миграция, представляющая собой совокупность территориальных перемещений людей, связанных с занятостью и поисками работы.

Трудовая миграция – это перемещения занятого народонаселения, обусловленные сменой места работы как внутри страны, так и между странами [1, с. 138].

На сегодняшний день в юридической литературе до сих пор не сформировалось единого подхода к определению трудовой миграции, а сам термин «трудовая миграция» не является единственным в понятийном аппарате изучающей трудовое право науке.

Так, Т.М. Безбородова трактует трудовую миграцию как социально-экономическое явление, «пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства и условиях существования рабочей силы, которое осуществляется индивидом преимущественно добровольно на определенный срок без смены постоянного места жительства с целью получения дохода или заработка». Она же трудового мигранта определяет «как лицо с иностранным гражданством или без гражданства, которое постоянно проживает на территории страны въезда с целью осуществления трудовой деятельности, имеет доказательство наличия договоренности об осуществлении трудовой деятельности на территории страны въезда или осуществляет трудовую деятельность в установленном законодательством страны въезда порядке» [1, с. 138].

А. Ю. Лукьянова в своих работах проводит параллель между понятиями «коммерческая миграция» и «трудовая миграция». Под коммерческой миграцией автор понимает не организованное государством административно-территориальное перемещение организаций и индивидуальных предпринимателей, которое осуществляется с разной периодичностью, за товарами и услугами широкого потребления как за пределами страны, так и в ее пределах, с целью получения прибыли от предпринимательской деятельности. Трудовую миграцию А. Ю. Лукьянова представляет в качестве административно-территориального перемещения населения с разной периодичностью как в пределах, так и за пределами государства, сопряженного с осуществлением на трудовом рынке трудовой функции мигрантов [2, с. 26].

Т. Н. Юдина рассматривает трудовую миграцию как совокупность территориальных перемещений населения, которая связана с поиском работы и занятостью. Трудовая миграция может обуславливаться стремлением изменить как непосредственно место работы, так и другие условия: экологические, жилищно-бытовые, социально-культурные, природно-климатические и иные [2, с. 27].

Так, мы видим, что при определении трудовой миграции в научной литературе многие авторы делают акцент на цели данных перемещений, которые заключаются в работе в стране въезда в течение определенного времени, например, срока действия разрешения на работу или сезонного трудового договора.

Стоит отметить, что отличием трудовой миграции от других видов миграции, например, образовательной культурной, политической является цель перемещения – трудовая деятельность. То есть миграция рабочей силы – это не только перемещение трудоспособного населения, а перемещение, которое обусловлено экономическими причинами. Также трудовой деятельностью могут заниматься люди в определенном возрасте, что является отличительным признаком трудовой миграции.

Факторы возникновения трудовой миграции различны. Так, она может быть вызвана, например, как поиском нового места работы с более выгодными условиями труда, так и обстоятельствами, которые прямо не относятся к осуществлению трудовой функции: экологическими, культурно-социальными, климатическими и др.

Также отметим, что международное право определяет трудящихся-мигрантов как лиц, переезжающих с целью найма на работу в другую страну на временный или постоянный срок, а также перемещающихся в другую страну периодически. Международно-правовые акты не дают определения процессу трудовой миграции, а определяют правовой статус и права работников-мигрантов [3, с. 18].

Рассмотрим подробнее некоторые из представленных разновидностей трудовой миграции. Перемещение рабочей силы может осуществляться либо внутри одной страны, либо между странами. На этой основе (географический признак) выделяют два типа трудовой миграции: внешняя и внутренняя. Второй тип привлекает внимание исследователей намного меньше. Основным фактором внутренней трудовой миграции – дифференциация регионального развития, что подчиняется общей логике [4, с. 290].

Трудовая деятельность внутренних мигрантов оплачивается в родной стране и потому оказывает меньшее влияние на экономику в целом. По сравнению с общим внешним потоком, социокультурные характеристики местных жителей и внутренних трудовых мигрантов, как правило, имеют меньшие различия, что значительно облегчает последним процесс адаптации и обустройства. Таким образом, влияние внутренней трудовой миграции на социокультурное пространство принимающего региона, безусловно, меньше, чем влияние внешней [4, с. 290].

Так, по мнению одних исследователей, внешняя трудовая миграция представляет собой совокупность территориальных перемещений граждан, сопровождающихся временным изменением места жительства, осуществляемых на добровольной основе с целью занятия оплачиваемой деятельностью в иностранном государстве [5, с. 35].

Также, внешнюю трудовую миграцию следует рассматривать как совокупность отношений, возникающих при территориальном перемещении людей и обусловленных пересечением государственной границы, временным пребыванием в другой стране, гражданами которой они не являются, а также их трудовой деятельностью в этой стране. Для данной формы миграции характерны добровольность, экономическая мотивация и возвратность [6, с. 109].

Таким образом, под трудовой миграцией необходимо понимать процесс перемещения населения с целью трудоустройства, который может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на страны пребывания мигрантов и страны их происхождения. Она подразделяется на внутреннюю и внешнюю миграцию.

Так, закрепление легального определения трудовой миграции позволит отграничить трудовые отношения иностранных граждан от гражданско-правовых, эффективно прогнозировать тенденции трудовой миграции и ее последствия для государств и определенных регионов.

Литература:

1. Седова, А.В. Теория трудовой миграции / А.В. Седова // Журнал. Вестник алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 2-1. – С. 137-145.
2. Ерохин, М.В. К вопросу о понятии трудовой миграции / М.В. Ерохин // Журнал. Эпомен. – 2020. – № 43. – С. 24-32.
3. Андреева, А.А. Определение понятий «внешняя трудовая миграция» и «внутренняя трудовая миграция» в рамках социологического исследования / А.А. Андреева // Журнал. Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 8. – С. 18-20.
4. Сердюков, К.Н. К пониманию сущности феномена трудовой миграции населения / К.Н. Сердюков // Журнал. Известия саратовского университета. новая серия. серия: социология. Политология. Саратовский нац. иссл. гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского. – 2019. – Т. 19. – № 3. – С. 289-295.
5. Дутов, П.О. Внешняя трудовая миграция: к вопросу определения понятия и признаков / П.О. Дутов // Журнал. Вестник экономической безопасности. Московский ун-т МВД РФ им. В.Я. Кикотя. – 2018. – № 3. – С. 35-39.
6. Масленкова, Е.В. Институциональный подход к регулированию внешней трудовой

К ВОПРОСУ О ПРЕИМУЩЕСТВАХ МЕЖДУНАРОДНОГО КОММЕРЧЕСКОГО АРБИТРАЖА ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СПОРОВ

Ткаченко И.С.

Международный арбитраж служит эффективным и действенным способом разрешения международных коммерческих споров. Гэри Б. Борн в своей работе «Международный арбитраж. Право и практика» дает такое определение арбитражу – «процесс, которого стороны по взаимному согласию передают спор негосударственному органу, избранному сторонами или от их лица (за них), который выносит обязательное для них решение в соответствии с нейтральными, судебными по своей природе процедурами, предоставляющими каждой стороне возможность изложить свою позицию [1]».

В современных международных коммерческих правоотношениях их участники все чаще выбирают разрешение споров путем обращения в международный коммерческий арбитраж в качестве альтернативы государственным судам. Так, согласно официальной статистике, в 2022 г. Арбитражным институтом Торговой палаты Стокгольма (SCC) было рассмотрено 144 дела [2], Сингапурским международным арбитражным центром (SIAC) – 336 дел [3], Лондонским международным арбитражным судом (LCIA) – 293 дела [4].

Приведенная статистика свидетельствует о том, что арбитражный порядок урегулирования споров на сегодняшний день пользуется большим спросом среди участников международных коммерческих отношений. Причиной этому являются неоспоримые преимущества такого порядка урегулирования споров в сравнении с судебным порядком, такие как:

1. Нейтральность – национальные суды будут удобны для одной стороны; они также, вероятно, будут неудобны и незнакомы для ее контрагента. В таких обстоятельствах логична попытка прийти к согласию о разрешении спора в подходящем нейтральном органе, который не был бы более благоприятным для одной из сторон, но обеспечивал каждой возможность изложить свою позицию перед объективным и беспристрастным судом.

2. Централизованное разрешение споров – одна из целей международного арбитража – это избежать споров о юрисдикции, дискуссий о выборе права и множественных судебных разбирательствах. Вместо этого международный арбитраж предлагает централизованное разрешение спора в одном месте, избранном сторонами по договору.

3. Возможность принудительного приведения в исполнение арбитражных решений – международные арбитражные решения пользуются защитой Конвенции ООН о признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений, а также благоприятствующего законодательства об арбитраже во многих странах. Эти инструменты предусматривают «благоприятствующий исполнению» режим с ускоренными процедурами признания решений и ограниченными основаниями для отказа в признании арбитражного решения.

4. Окончателюность арбитражных решений – в отличие от судебных решений первой инстанции, для которых национальные законы допускают пересмотр *de novo*, либо относительно глубокий пересмотр правовых, а часто и фактических обстоятельств, пересмотр арбитражных решений в большинстве развитых стран узко ограничен вопросами юрисдикции, процессуальной справедливости и публичного порядка.

5. Автономия воли сторон и процессуальная гибкость – международные конвенции в сфере арбитража и национальное законодательство предоставляют к их арбитражному разбирательству материального и процессуального права. На практике, одна из основных причин предоставления сторонам процессуальной автономии состоит в том, чтобы