

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующий кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА  
МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЯХ**

Дипломная работа

по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение

(по отраслям)

профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»

специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 612

Исполнитель: студент группы ПВД-402	_____	А.Б. Овлягулов
	(подпись)	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	Т.М. Звездина
	(подпись)	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	(подпись)	

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ПРАВОВАЯ ОСНОВА ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЯХ.....	5
1.1 Понятие защиты прав трудящихся-мигрантов.....	5
1.2 Нормативно-правовое регулирование защиты прав трудящихся-мигрантов.....	16
1.3 Соотношение международного и внутригосударственного права в области правовой защиты трудящихся-мигрантов.....	18
2 МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЯХ.....	22
2.1 Внутригосударственная защита прав трудящихся-мигрантов.....	22
2.2 Международная защита прав трудящихся-мигрантов.....	29
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	36
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА.....	47
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	51
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	55

## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы исследования. В сфере внимания международного сообщества вопросы решения проблем, связанных с миграцией населения встали особенно остро относительно недавно, несмотря на долгое существование института миграции.

Причины, по которым мигранты покидают свою страну, являются самыми разнообразными: вооруженные конфликты, насилие и террор (Сирия, Афганистан, Пакистан, Ирак), упадок экономики и нищета (государства Африки), дестабилизация политической ситуации (Украина) – эти и другие причины подчеркивают актуальность темы исследования.

Глобальная миграция вызвана такими проблемами, как непрерывный дефицит высококвалифицированных специалистов, процессы «утечки мозгов» в научно-образовательной, медицинской, промышленной и культурной среде. Стоит отметить, что вопросы вынужденной и трудовой миграции населения урегулированы как на универсальном, так и на региональном и международном уровнях.

Развитая система международных организаций по миграции обеспечит эффективность политики и оперативного реагирования Организации Объединенных Наций и международного сообщества на открывающиеся возможности и вызовы, создаваемые международной миграцией. В целях решения проблем, связанных с миграционной ситуацией, государствам необходимо сосредоточиться на выработке эффективной миграционной политики, создании комплекса мер, таких как: нормативное урегулирование, различную помощь странам Ближнего Востока и Африки, решение проблем данных регионов политическим путем, а также изменение политических курсов ведущих государств относительно миграции.

Цель исследования – выявить проблемы правового регулирования защиты прав трудящихся-мигрантов на международном и внутригосударственном уровнях и обозначить пути их решения.

Задачи исследования:

- 1) проанализировать права трудящихся-мигрантов;
- 2) соотнести международное и внутригосударственное регулирование в области правовой защиты прав трудящихся-мигрантов;
- 3) выявить проблемы и перспективы правовой внутригосударственной защиты прав трудящихся-мигрантов;
- 4) выявить проблемы и перспективы правовой международной защиты прав трудящихся-мигрантов;
- 5) провести анализ правоприменительной практики в сфере защиты прав трудящихся-мигрантов.

Объектом исследования являются общественные отношения в сфере правового регулирования защиты прав трудящихся-мигрантов.

Предмет исследования – нормы законодательства о защите прав трудящихся-мигрантов, международных соглашений России в указанной сфере, доктринальные исследования в области трудового права и международного трудового права о защите прав трудящихся-мигрантов.

Теоретической основой работы являются труды таких ученых как К.А. Бекяшев, И.И. Лукашук, М.Н. Руденко, А.В. Дмитриева, В.А. Тишкова, О.С. Чудиновских и другие.

В процессе исследования были использованы следующие научные методы: диалектический; историко-правовой; системно-структурный; догматический.

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, анализа правоприменительной практики, методической разработки, заключения и списка использованных источников.

# 1. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЯХ

## 1.1 Понятие защиты прав трудящихся-мигрантов

Одним из важнейших международных НПА в сфере регулирования международных частных трудовых отношений является Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г<sup>1</sup>.

Данный документ был ратифицирован СССР и является обязательным для Российской Федерации, в качестве правопреемницы СССР. Также названный международный пакт ратифицирован большинством государств участников ООН. В указанном международном НПА в частности говорится о том, что государства, которые участвуют в данном пакте, признают:

1. Право на труд. При этом данное право включает в себя право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается;
2. Право для каждого человека на получение справедливых и благоприятных условия труда;
3. Право каждого человека создавать для реализации и защиты своих социальных и экономических интересов профессиональные союзы и иные формы профессиональных объединений;
4. Право на забастовки при условии, что такие забастовки будут осуществляться в соответствии с законами той страны в которой они будут проводиться.

Также данный международный нормативно-правовой акт говорит об особой охране прав женщин работников в связи с материнством. Речь идет о

---

<sup>1</sup>Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

предоставлении оплачиваемого отпуска или отпуска с достаточными пособиями по социальному обеспечению родивших матерей работников, а также достаточном социальном обеспечении детям и подросткам, которые, согласно положениям документа, должны защищаться государствами от экономической и социальной эксплуатации<sup>1</sup>.

Второй вид актов принимаемых МОТ носит наименование «рекомендаций». Так сами рекомендации МОТ, не являются международными договорами и не требуют ратификации государствами членами МОТ, поскольку данная форма международного НПА представляет собой пожелание, предложение (совет) государствам членам МОТ от лица МОТ ввести определенные нормы в их национальное законодательство.

Большое количество рекомендаций и конвенций МОТ посвящается особенностям нормативно-правового регулирования труда отдельных категорий работников, которые нуждаются в базовой и дополнительной социальной защите, из-за необходимости учета физиологических особенностей организма, возрастов и состояний здоровья. Например, это напрямую касается нормативно правового регулирования сферы международных частных трудовых отношений в отношении женщин-матерей, женщин в целом, труда детей и молодежи, труда инвалидов, труда пожилых работников.

При считывании специфик трудовой деятельности отдельных категорий работников для некоторых отраслей экономики специально приняты конвенции и рекомендации МОТ, которые касаются регулирования труда надомников, докеров, учителей, медицинских сестер, работников сельского хозяйства и некоторых других категорий граждан в процессе осуществления их трудовой деятельности.

Когда речь заходит об общеевропейских трудовых стандартах, речь уже не идет о конвенциях и рекомендациях МОТ. Так еще в Европейской

---

<sup>1</sup>Инишкова А.О., Тымчук Ю.А. Вопросы применимого права в сфере деликтных отношений с иностранным элементом // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 5. Юриспруденция. 2016. № 4 (33). С. 105.

конвенции от 4 ноября 1950 г. «О защите прав человека и основных свобод» был установлен запрет на принудительный труд, закреплены свобода ассоциаций, включающая в себя права на образование работниками профсоюзов и право на вступление в такие профсоюзы всех работников независимо от их социального статуса, расовых и иных особенностей<sup>1</sup>.

После принятия названной конвенции европейские и международные трудовые стандарты находились в процессе постоянного совершенствования. В процессе этого совершенствования принимались акты, которые имеют значение не только в рамках работы и существования Совета Европы, в который с 1996 года входит и Российская Федерация, но и акты Европейского Союза, которые оказывали свое влияние на развитие, совершенствование законодательства России. Такое развитие способствовало и способствует сближению европейского права и его трудовых стандартов с российским правом и российскими трудовыми стандартами, установленными федеральным и региональным законодательством РФ.

Так говоря об исторических документах, которые могли оказать особое влияние на сближение наших систем права нельзя не упомянуть Европейскую социальную хартию, принятую в Турине 18 октября 1961 г. (далее - Европейская социальная хартия), которая в статье 19 закрепила право трудящихся-мигрантов и их семей на защиту и помощь от государства, в котором они находятся. К сожалению, до настоящего времени Россия так и не ратифицировала данный международный нормативно-правовой акт, ограничившись лишь малыми заимствованиями по содержанию данного документа. Также о равенстве трудовых прав и обязанностей трудящегося-мигранта, национальных трудящихся свидетельствуют положения Европейской конвенции от 24 ноября 1977 г. «О правовом положении трудящихся-мигрантов», которая также не ратифицирована РФ. Особое значение для установления трудовых стандартов ЕС имеет Регламент

---

<sup>1</sup>Абашидзе А.Х., Алисиевич Е.С., Балтутите И.В. и др. Право Европейского Союза: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: учебник / под ред. А.Х. Абашидзе, А.О. Иншаковой. – М.: Изд-во «Юрайт», 2016. С. 127.

1612/68, который, закрепил основы правового положения работника-мигранта, определил условия допуска работника-мигранта к работе в процессе его найма<sup>1</sup>.

В названном регламенте сказано о равноправии возможностей при получении предложений о трудоустройстве работника в другом государстве-члене ЕС, а также о равном обращении с работником-мигрантом при осуществлении им работы по найму в другом государстве члене ЕС<sup>2</sup>.

Также для утверждения трудовых стандартов ЕС в области регулирования международных частных трудовых отношений был принят Типовой контракт трудящегося-мигранта, который был утвержден Резолюцией Кабинета Министров Совета Европы от 13 апреля 1976 г. №25. В данном типовом контракте, который выступает в качестве базового шаблона используемого при найме работника-мигранта государством членом ЕС подробно излагаются права и обязанности предпринимателя (работодателя) и работника-мигранта. Данный типовой контракт закрепил принцип равенства работников-мигрантов по отношению к «местным» работникам.

Также данный указал, что в отношении условий труда, вознаграждения за труд, которое соответствует законодательству государства члена ЕС или заключенным между работником-мигрантом и работодателем договору, работник-мигрант имеет равные условия с местными работниками.

Данные равные условия распространяются в том числе на безопасность труда и охрану здоровья, равное обращение, защиту, льготы и защиту. Так в случаях, когда для работника европейской компании установлена специальная система заработной платы, то такая же система должна быть применена к работнику-мигранту трудовые отношения с которым оформлены на базе названного контракта (типовой европейской формы трудового договора).

---

<sup>1</sup>*Инишкова А.О.* Международное частное право: учебник и практикум для академического бакалавриата. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2017. С.153.

<sup>2</sup>*Мачульская Е.Е.* Право на справедливые условия труда по Европейской социальной хартии // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 51-54.

Предприниматель (организация в Европе) должен обеспечивать нормальную, регулярную и непрерывную работу для работников и работников-мигрантов на равных условиях, без какой либо дискриминации. Между тем важно отметить, что работник-мигрант несет все те же обязательства, что и «местный» работник, который занят на аналогичной работе в фирме работодателя существующем в государстве члене ЕС.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что системы международных и европейских стандартов труда в большей степени защищают права и законные интересы работников в мире, нежели права и законные интересы работодателей.

Данные надгосударственные системы стандартов труда работников в международном трудовом частном праве выступают в качестве правовых базисов для национальных правовых систем, служат ориентиром и эталоном человечности и гуманности, позволяют всем государствам в мире все больше совершенствовать свои правовые системы с целью достижения законности в сферах соблюдения прав и свобод работников, в различных сферах трудовых отношений.

Системы стандартов, разработанные МОТ более универсальны чем системы трудовых стандартов ЕС, между тем трудовые стандарты ЕС более эффективно реализуются на практике, выступая все в большей степени нормами материального права с правовой конкретизацией своего применения в реальных трудовых правоотношениях, когда норма принятые МОТ зачастую носят лишь декларативный характер.

Ядром правового статуса мигранта являются права мигранта, определяемые как юридические возможности (мера возможного поведения), предназначенные для удовлетворения законных интересов и потребностей личности. В Конституции Российской Федерации закреплены основные права человека и гражданина, которые распространяются на всех, в т.ч. и на мигрантов. Помимо Конституции Российской Федерации права мигрантов

получили закрепление в специальном законодательстве применительно к различным категориям мигрантов<sup>1</sup>.

При определении объема прав мигрантов следует различать внутренних и внешних мигрантов, поскольку их права существенно разнятся. Несмотря на то, что п. 2 ст. 19 Конституции Российской Федерации устанавливает, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, а п. 2 ст. 55 Конституции устанавливает, что в Российской Федерации не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина, п. 3 ст. 55 Конституции допускает возможность ограничения прав человека и гражданина. Они могут быть ограничены только федеральным законом и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства<sup>2</sup>.

Внутренние мигранты передвигаются по территории страны, являются гражданами Российской Федерации и, следовательно, обладают всеми правами граждан Российской Федерации без всяких изъятий. Внешние мигранты делятся на эмигрантов и иммигрантов.

Эмигранты, то есть лица, которые выезжают за пределы Российской Федерации, обладают правами того государства, которое их принимает, с ограничениями, которые введены принимающим государством для данного круга лиц. Иммигранты, то есть лица, которые прибывают на территорию Российской Федерации из других стран, обладают правами граждан Российской Федерации с изъятиями, которые предусмотрены федеральными законами.

Основным документом, регламентирующим правовой статус иностранцев в России, является Федеральный закон Российской Федерации

---

<sup>1</sup>Лупенко И.Ю. Понятие и элементы специального правового статуса мигрантов // Миграционное право. 2017. № 4. С. 4.

<sup>2</sup>Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. - Москва: Норма, 2018. С. 27.

от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»<sup>1</sup>. Ст. 4 данного закона устанавливает, что иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Часть таких ограничений установлена непосредственно Федеральным законом Российской Федерации «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

В частности, п. 2 ст. 11 данного закона устанавливает, что иностранные граждане, временно проживающие на территории Российской Федерации, не вправе по собственному желанию изменять место своего проживания. П. 1 ст. 12 Закона устанавливает невозможность иностранных граждан избирать и быть избранными в органы государственной власти, участвовать в референдумах, проводимых государством. Работать на территории Российской Федерации иностранные граждане могут только при наличии специального разрешения (п. 4 ст. 13)<sup>2</sup>.

В то же время для всех иностранцев вводятся ограничения на занятие отдельными видами труда или на занятие определенных должностей. Например, в соответствии со ст. 3 Федерального закона Российской Федерации от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» «...государственная гражданская служба Российской Федерации – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации». Следовательно, иностранные граждане состоять на государственной службе не могут<sup>3</sup>.

Также иностранные граждане и лица без гражданства не могут быть муниципальными служащими (п. 1. ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

---

<sup>1</sup>Собрание законодательства РФ. 29.07.2002, № 30, ст. 3032.

<sup>2</sup>Ляпина, В.А. Совершенствование российского законодательства в сфере обеспечения миграционной безопасности / В.А. Ляпина // Бизнес в законе. Экон.-юрид. журн. 2018. № 4. С. 46.

<sup>3</sup>Бекяшев Д. К., Иванов Д. В. Международно-правовое регулирование вынужденной трудовой миграции. М., 2017. С. 174.

Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Запрещается им быть командирами воздушных судов гражданской авиации дел (п. 4 ст. 56 Воздушного кодекса Российской Федерации)<sup>1</sup>.

Потребность в привлечении иностранных работников определяется ежегодно Правительством Российской Федерации, которое анализирует социально-экономическую и демографическую обстановку в регионах и на основе проведенного анализа устанавливает квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу как на территории одного или нескольких субъектов Российской Федерации, так и на всей территории Российской Федерации. Квоты могут устанавливаться в зависимости от профессии, специальности, квалификации иностранных граждан, страны их происхождения, а также в зависимости от иных критериев с учетом региональных особенностей рынка труда.

Интересным представляется тот факт, что, несмотря на наличие ограничений в выборе места работы, в социальном обеспечении и пенсионном обеспечении иностранцы полностью приравниваются к гражданам Российской Федерации<sup>2</sup>.

Отдельные категории мигрантов, наоборот, наделяются дополнительными правами, гарантируемыми и обеспечиваемыми государством.

Например, ст. 6 Федерального закона от 19.02.1993 № 4528-1 «О беженцах» установила такие права беженцев, как бесплатное получение услуг переводчика; обеспечение за счет государства проезда и провоза багажа к месту пребывания; получение единовременного денежного пособия на каждого члена семьи; обеспечение местом проживания в центре

---

<sup>1</sup>Будалин, Е.П. Миграция: проблемы правового регулирования / Е.П. Будалин // ARS ADMINISTRANDI. 2017. № 1. С. 33.

<sup>2</sup>Плюгина И.В. Конституционные основы правового регулирования статуса мигрантов в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Москва, 2018. С.11.

временного размещения, а также питанием и коммунальными услугами; обеспечение медицинской и лекарственной помощью; получение содействия в направлении на профессиональное обучение в центре временного размещения или в трудоустройстве<sup>1</sup>.

Большое количество дополнительных прав получила такая категория населения, которая современными учеными называется «экологические беженцы».

Их права регулируются целым рядом нормативных актов. К ним относятся Закон Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», Федеральный закон Российской Федерации от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Федеральный закон Российской Федерации от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»<sup>2</sup>.

Подводя итог проведенному анализу, можно сделать вывод о том, что, применив традиционную классификацию, можно выделить пять групп прав мигрантов:

- а) личные;
- б) политические;
- в) экономические;
- г) социальные;
- д) культурные права.

---

<sup>1</sup> Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны: (Постановления VII, VIII, IX съездов ФНПР (2011; 2017; 2015 гг.)). URL: <http://fnpr.ru> (дата обращения: 08.12.2018).

<sup>2</sup> Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое сотрудничество государств – участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал. 2017. № 5. С. 165.

Данная классификация достаточно условна, т.к. в реальной жизни все группы прав и свобод тесно взаимосвязаны.

Правовую основу в сфере трудовой миграции в Российской Федерации составляют: акты, непосредственно регулирующие отношения в сфере трудовой миграции; акты, регулирующие въезд в Российскую Федерацию и перемещение в границах страны; акты, регулирующие выезд за пределы Российской Федерации; акты подзаконного уровня (Постановления Правительства РФ), а также сюда следует отнести международные договоры РФ, внутригосударственные договоры и соглашения нормативного характера, судебные решения<sup>1</sup>.

Речь идет, прежде всего о таких нормативных актах, как: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральные законы «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», Федеральный закон от 18 июля 2006 г. № 109ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»<sup>2</sup>, Федеральный закон от 15 августа 1996 г. № 114ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», «Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом», «Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года» и ряд других нормативных актов. В целом они придали российской миграционной политике больше ясности и целенаправленности.

Нормативное регулирование вопросов миграции и защиты прав мигрантов в Российской Федерации осуществляется на следующих уровнях:

1) на федеральном уровне (Конституция Российской Федерации, федеральные законы и подзаконные акты – указы Президента Российской Федерации)

---

<sup>1</sup>Шитова, Н.Б. Законодательство в сфере трудовой миграции: специфика правотворчества / Н.Б. Шитова // Юрид. техника. 2018. № 6. С. 689.

<sup>2</sup>Будалин, Е.П. Миграция: проблемы правового регулирования / Е.П. Будалин// ARS ADMINISTRANDI. 2017. № 1. С. 33.

Федерации; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных министерств и ведомств);

2) уровне субъектов Российской Федерации (законы субъектов РФ; подзаконные акты, издаваемые органами исполнительной власти субъектов РФ);

3) уровне местного самоуправления (нормативные акты органов местного самоуправления и должностных лиц местного самоуправления);

4) межгосударственном уровне (заключение многосторонних и двусторонних соглашений с другими государствами в области миграции), а также на основании общепризнанных принципов и норм международного и европейского права.<sup>1</sup>

Шитова Н.Б. выделила такие проблемы в законодательной базе, как:

– излишняя детализация правового регулирования вопросов, относящихся к миграции;

– изменчивость миграционного законодательства;

– в регулировании миграции слишком много бланкетных, отсылочных норм, причем противоречия наблюдаются и в системе правовых актов федерального и регионального уровня;

– неясность некоторых положений правовой базы и др.<sup>2</sup>.

По моему мнению, к проблемам правового регулирования можно отнести достаточно большой объем нормативной базы и поправок в законодательных актах миграционного регулирования, что осложняет понимание трудовыми мигрантами законов Российской Федерации и, как следствие, ведет к их неисполнению.

---

<sup>1</sup>Ляпина, В.А. Совершенствование российского законодательства в сфере обеспечения миграционной безопасности / В.А. Ляпина // Бизнес в законе. Экон.-юр. журн. 2017. № 4. С. 47.

<sup>2</sup>Шитова, Н.Б. Законодательство в сфере трудовой миграции: специфика правотворчества / Н.Б. Шитова // Юрид. техника. 2018. № 6. С. 690.

## 1.2 Нормативно-правовое регулирование защиты прав трудящихся-мигрантов

Международная трудовая миграция(миграция рабочей силы) — перемещение населения через государственные границы, для того чтобы вступить в трудовые отношения с работодателями в другой стране.

Цель межгосударственного регулирования трудовой миграции населения— достижение желательного для принимающей страны масштаба иммиграции и отбор нужных работников из общего потока потенциальных мигрантов.

Регулирование трудовой миграции осуществляется посредством двусторонних и многосторонних межправительственных соглашений. Эти соглашения определяют численность мигрантов, в ряде случаев их возраст, пол, профессию, состояние здоровья и др. Так, Россия имеет подобные соглашения с Германией, Финляндией; они определяют порядок и масштаб трудовой миграции россиян в данные страны.

Защита прав трудящихся-мигрантов обеспечивается:МОТ и Конвенции в защиту прав трудящихся - мигрантов

Международная организация по вопросам миграции, проведя исследование среди иностранцев, сделала вывод, что половина из них считают условия их труда вполне нормальными<sup>1</sup>.

Но при этом отметим, что их представление о норме отличается от стандартов, установленных законодателями.

Распространенными нарушениями трудовой нормы работающих мигрантов являются:

- долгая продолжительность рабочего дня;
- завышенная интенсивность;
- неважные условия труда: такие как грязь, холод и др.

---

<sup>1</sup> Международное право. Volkerrecht / Вольфганг Граф Витцтум, М. Боте, Р. Дольцер [и др.]; пер. с нем. Н. Спица. 2-е изд.. М., 2015. 1072 с. // СПС КонсультантПлюс, 2018.

Очень немногие мигранты имеют возможность на получение оплачиваемого очередного отпуска или больничного листа.

Мало кто из них имеет медицинскую страховку.

Нет никакой гарантии стабильной занятости.

Даже в случае заключения договора их могут уволить в любой момент, даже не предупредив об этом.

Многие иностранцы не могут сами уволиться и покинуть свое место работы. Они не могут свободно перемещаться, так как у многих нет регистрации.

Самым распространенным способом у работодателя контроля над трудовыми мигрантами является изъятие личного паспорта, благодаря чему он может легко манипулировать ими.

Поэтому согласно всем международным канонам такие условия труда не считаются свободными.

Только небольшая часть иностранных субъектов знают, куда в случае нарушения прав можно будет обращаться.

Многие из них не доверяют таким госорганам как суд, прокуратура или полиция, поэтому они обращаются в свои неправительственные организации (если такие есть), профсоюзы, к соотечественникам или криминальным структурам.

Международная защита прав трудящихся мигрантов обозначила такие направления, как:

- корректировка рабочего времени;
- должным образом оформление сверхурочных работ;
- урегулирование вопросов связанных с МРОТ;
- применение срочных трудовых договоров в расширенном виде;
- выплаты различных компенсаций;
- дополнительные отпуска за сложные условия труда и пр.

Новыми направлениями в урегулировании трудовых отношений стало:

- нововведение режима дистанционной работы;
- наличие нестационарных рабочих мест;
- пересмотр квалификационной системы и тарифа оплат;
- при заключении договора включения в него стандартных требований;
- материальную ответственность работодателя за уклонение платить взносы в соц.фонды при оформлении мигранта по гражданскому договору;
- признанием за руководителем права удалять мигрантов с работы в состоянии опьянения<sup>1</sup>.

Как правило, иностранный гражданин, приехавший из другого государства, имеет ограниченные права и выполняет самую низкооплачиваемую и тяжелую работу.

### **1.3 Соотношение международного и внутригосударственного права в области правовой защиты трудящихся-мигрантов**

Внутригосударственные отношения в сфере прав человека непосредственно регулируются международно-правовыми нормами. Иной подход противоречил бы буквальному содержанию указанных документов и был бы проявлением современного монизма с приматом международного права. Монизм в данной области полностью нивелировал бы роль государства в регулировании прав человека, которое изначально шире, чем международное регулирование. Именно на государстве лежит бремя определять конкретные внутригосударственные способы реализации международных обязательств в области прав человека.

Так, статья 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод 1950 г. запрещает дискриминацию только в отношениях, урегулированных

---

<sup>1</sup>*Шитова, Н.Б.* Законодательство в сфере трудовой миграции: специфика правотворчества / Н.Б. Шитова // Юрид. техника. 2018. № 6. С. 692.

статьями данной конвенции. При этом законодательство Великобритании подробно описывает области, где дискриминация незаконна, а 14-ая поправка к Конституции США является наиболее открытой и широкой: она устанавливает недопустимость отказа кому-либо в равной защите закона.

Таким образом, национально-правовое регулирование прав человека не только всегда осуществляется, но зачастую оказывается шире международного.

Что касается научных взглядов М. Стерио, то оценка их не однозначна. Ее позиция основана на Докладе Международной комиссии по интервенции и государственному суверенитету 2001 г. Согласно п. 1.33 этого Доклада, «развивающееся международное право установило много ограничений в отношении того, что государства могут делать, причем не только в сфере прав человека. Возникающая концепция безопасности человека создала дополнительные требования и ожидания в отношении того, как государства должны обращаться со своим народом». В пунктах 1.35, 1.36 Доклада развивается мысль о том, что в международном праве сформировалось новое понимание государственного суверенитета как ответственности:

- 1) внешней - уважать суверенитет других государств;
- 2) внутренней - уважать достоинство и основные права всех людей в данном государстве.

Доклад обосновывает идею о том, что ввиду изменившейся природы государственного суверенитета в международном праве появился новый принцип – «ответственность за защиту людей», суть которого в следующем: каждая страна несет ответственность за защиту собственных граждан от массовых убийств и этнических чисток; если страна не способна или не хочет делать этого, то международное сообщество должно начать военную интервенцию в целях защиты прав человека. Принятие таких мер Доклад допускает и в отсутствие согласия Совета Безопасности ООН. Термин «право на интервенцию» в Докладе заменен более мягким понятием «ответственность за защиту людей», хотя из содержания Доклада видно, что

никакой разницы между ними нет. Полагаем, что именно такую ситуацию старались не допустить юристы международники, когда развивали идеи диалектического дуализма и ревностно отстаивали неприкосновенность государственного суверенитета. Описанный выше Доклад представляет собой неубедительную попытку возвести преступную политику и практику отдельных государств в ранг нормы международного права. Общеизвестно, что государственный суверенитет охраняется нормами *juscogens*, которые могут быть отменены или изменены только аналогичными нормами. На сегодняшний день подобного изменения правил о государственном суверенитете не произошло.

Основополагающие источники международного права единогласно требуют уважения государственного суверенитета и запрещают вмешиваться во внутренние дела. Более того, государства не отказывались от своих суверенитетов и не принимали их толкования, изложенного в Докладе. В отсутствие волеизъявления государства ограничение его суверенитета невозможно. В противном случае такое ограничение нарушает международное право и влечет юридическую ответственность деликвента.

Таким образом, идеи, отраженные в Докладе, противоречат международному праву. Доклад представляет собой угрозу национальной безопасности всех без исключения государств. В основе Доклада лежит грубая теоретическая ошибка: он допускает регулирование международным правом внутригосударственных отношений. Таким образом, применение монизма в сфере прав человека опасно не только тем, что оно вводит в заблуждение относительно объектов регулирования международного и внутригосударственного права. Монизм в области прав человека направлен на то, чтобы оправдать произвольное международное вмешательство во внутренние дела государств в рамках принципа «ответственность за защиту» и, как следствие, обосновать правомерность односторонней гуманитарной интервенции. Рассматривая вопрос об объектах регулирования международного и внутригосударственного права в области защиты прав

человека, предпочтительнее отталкиваться от дуалистической традиции. В связи с этим следует обратиться к концепции С.В. Черниченко об объективных и субъективных границах правовых систем. Напомним, объективные границы - это всегда существующая разделительная линия, не допускающая смешения предметов регулирования международного и национального права.

Субъективные границы – это рубежи, определяемые субъектами международного права на основании соглашения, они означают пределы, за которые нельзя «перешагивать». Данная теория является универсальной и в полной мере подходит к правам человека.

Существуют две сферы отношений по правам человека: первая регулируется на международном уровне, вторая - на внутригосударственном. Эти сферы представляют собой различные объекты нормативного воздействия, которые разделены объективной границей, поэтому не пересекаются.

Международное и национальное право не вторгаются напрямую в сферы регулирования друг друга. При этом в результате возникновения общественных отношений, требующих урегулирования, растет объем международной и внутригосударственной правовой базы, посвященной правам человека. В силу взаимодействия двух правовых систем расширение объема международного регулирования часто влечет аналогичное расширение в национальном праве. Данный процесс может идти и в обратном порядке. Образно выражаясь, международная и национальная системы «подражают» друг другу. В отношении прав человека эти изменения происходят наиболее динамично и приводят к быстрому и постоянному росту нормативно-правовой базы как международной, так и внутригосударственной.

## **2 МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ И ВНУТРИГОСУДАРСТВЕННОМ УРОВНЯХ**

### **2.1 Внутригосударственная защита прав трудящихся-мигрантов**

В России миграционная политика строится в соответствии с «Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденной 13 июня 2012 года Президентом Российской Федерации В.В. Путиным<sup>1</sup>.

Одним из основных акцентов рассматриваемого вопроса является необходимость найти баланс в регулировании, связанный с созданием благоприятных условий для привлечения рабочей силы и с обеспечением безопасности и интересов местного населения.

В настоящее время в Правительство РФ внесен пакет документов, направленных на упорядочение трудовой миграции с целью привлечения иностранной рабочей силы более высокого уровня квалификации. Проблема заключается в отсутствии в стране внутренней трудовой миграции, что вызвано либо психологическими причинами, либо отсутствием экономической поддержки в момент переезда.

Внесен законопроект о предоставлении по упрощенной форме гражданства гражданам иностранных государств, которые с отличием окончили высшее учебное заведение, который будет мотивировать оставаться на территории нашей страны. В нем предлагается студентам на период их обучения предоставить право работать на территории РФ без каких-то особых дополнительных разрешающих документов.

---

<sup>1</sup> Концепцией государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года. // СПС КонсультантПлюс. 2019.

Среди преимуществ, которые получают граждане стран – членов ЕАЭС, можно выделить отсутствие требования в постановке на миграционный учет – они могут пребывать в стране, в которой работают, на протяжении всего действия трудового договора. Возможна в скором времени отмена рабочей квоты и необходимость получения разрешительных документов, что исключит и требуемые экзамены. Способствовать этому будет признание образовательных документов, полученных в своей стране – исключение составят лишь дипломы, свидетельствующие о юридическом, педагогическом и медицинском образовании. Российский рынок труда по мере его выхода из кризиса будет все больше насыщаться гражданами ЕАЭС, которые заменят выходцев из Центральной Азии и других стран, с которыми сегодня пока действует безвизовое передвижение. Рабочая сила проявляет заинтересованность в российском рынке, что приведет к ее свободному передвижению между странами ЕАЭС.

На итоговый период лета 2017 года насчитывалось около 10 млн иностранных граждан. Абсолютное большинство из них – сезонные рабочие, прибывающие в города и села России. По сравнению с прошлым годом миграционный поток увеличился на 300 тысяч человек<sup>1</sup>.

Изменение миграционной картины. Если рассматривать общую миграционную картину, закономерно, что самый большой по объему миграционный поток идет в столичный регион – Москву, Московскую область (около полутора млн. в каждый).

Миграционная компонента населения в регионах имеет общие и особенные характеристики. Наиболее привлекательны для внешней миграции недотационные регионы, или регионы-доноры. Сокращение притока мигрантов из государств – участников СНГ наблюдалось в отношении значительной части государств СНГ (исключение – республики Армения и Молдова). Доминировала в приросте миграционной компоненты

---

<sup>1</sup> Аналитический обзор на тему «Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2014 // СПС КонсультантПлюс. 2018.

Украина (61,1% от внешней миграции). Лидерами миграционного донорства являются Таджикистан, Украина, Казахстан, Узбекистан. Приток из Украины мигрантов, которые относятся к категории соотечественников, проживающих за рубежом, вырос после воссоединения Крыма и России, а также в результате гражданской войны на территориях Донецкой и Луганской народных республик.

Говоря о межрегиональных потоках, следует отметить роль коммуникационной инфраструктуры и транспортных узлов, которые создают условия для оттока кадров как на сезонные, так и постоянные заработки, что негативно отражается на региональных экономиках. Например, снижается налоговая база бюджетов (подходный налог уплачивается по месту извлечения прибыли).

Еще одна проблема связана с образовательной миграцией – специалисты с высшим образованием, которых готовят вузы за счет федерального бюджета, мигрируют в другие регионы, возникает нехватка в квалифицированных кадрах.

Распределение мигрантов по регионам неравномерно. Динамика привлечения иностранных работников на территории Российской Федерации в разрезе субъектов достаточно стабильна. Регионы РФ можно условно разбить на несколько групп по количеству иностранных граждан и лиц без гражданства, находящихся на их территории: до 10 тыс. (21 регион РФ), от 10 до 50 тыс. (27 регионов), от 50 до 100 тыс. (18 регионов), выше 100 тыс. (19 регионов)<sup>1</sup>.

С учетом региональных особенностей рынка труда и необходимости в приоритетном порядке трудоустройства граждан Российской Федерации Правительству РФ предоставлено право определять допустимую долю привлечения иностранной рабочей силы на территории государства, в отдельных ее частях, а также в различных отраслях экономики; высшее

---

<sup>1</sup> Аналитический обзор на тему «Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2014 // СПС КонсультантПлюс. 2018.

должностное лицо субъекта РФ (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта РФ) вправе устанавливать запрет на привлечение работодателями, осуществляющими деятельность на территории субъекта РФ, иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на основании патентов по отдельным видам экономической деятельности.

Активное проведение экономических реформ, переход к рыночным отношениям привели к расширению использования в Российской Федерации труда иностранных граждан и лиц без гражданства, при регулировании труда которых стало необходимым совершенствование национального законодательства<sup>1</sup>.

Спад в экономике большинства республик бывшего Советского Союза, безработица стали основной причиной того, что оставшиеся без работы иностранные граждане вынуждены отправляться на работу зарубеж.

Реформирование правоохранительной системы России придает особую актуальность исследованию, включая противодействие нелегальной трудовой миграции. Трудящийся мигрант может одновременно оказаться объектом эксплуатации и субъектом насилия, представляя при этом угрозу для безопасности личности, общества и государства. Такая сложившаяся ситуация негативно воздействует не только на правопорядок в государстве, но и на социально-экономическую, и политическую сферы жизни населения.

С принятием Федерального закона РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ правовые особенности участия иностранных граждан в трудовых правоотношениях определялись только им. Возникающие же на практике пробелы и коллизии в правовом регулировании восполнялись, зачастую,

---

<sup>1</sup>Муратова А.В. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан и лиц без гражданства // Проблемы социально-культурной адаптации и интеграции мигрантов в социальное пространство Байкальского региона. Материалы международной научно-практической конференции / Под научной редакцией Л.Б. Ковальчук. - Издательство: Байкальский государственный университет (Иркутск), 2016. С. 92-98.

неофициальными разъяснениями и инструкциями УФМС, отражающими административную практику в соответствующем регионе<sup>1</sup>.

Согласно статье 15 Конституции РФ, а также ч. 1 статьи 10 Трудового кодекса РФ к трудовым правоотношениям могут быть применены отдельные положения международных договоров, содержащие иные правила, чем предусмотренные российским трудовым законодательством. Следует обратить особое внимание на то, что в отличие от международных документов, в которых используются понятия «трудящийся мигрант», «работник-мигрант» в российском законодательстве Трудовой кодекс РФ в главе 50.1 употребляет понятие «иностранец или лицо без гражданства».

Трудовые отношения с иностранными гражданами регулируются общими правилами трудового законодательства, однако необходимо учитывать особенности и ограничения, которые к ним могут быть применены. К таким ограничениям относятся возрастные особенности, территориальные границы пребывания в России, вид трудовой деятельности, указанный в разрешении на работу, сроки действия визы, сроки разрешения на работу (или на временное проживание), а также особенности служебной командировки иностранного работника в Россию.

Например, с 1 января 2016 года Указом Президента РФ «О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики» от 28 ноября 2015 года № 583 установлен прямой запрет работодателям привлекать для осуществления трудовой деятельности граждан Турецкой Республики<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. 2018.

<sup>2</sup>Указ Президента РФ «О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики» от 28 ноября 2015 года № 583 // СПС КонсультантПлюс. 2018.

Основным актом, определяющим правовой статус иностранцев в Российской Федерации, является Федеральный закон РФ от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Иностранные граждане, находящиеся в Российской Федерации, пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию с учетом ограничений, предусмотренных федеральным законодательством. В частности, иностранные граждане не могут быть призваны на военную службу, не могут занимать должности судьи, прокурора, следователя, нотариуса, адвоката, должностного лица таможенных органов, патентного поверенного; служить в полиции; заниматься промысловой добычей рыбы и других водных животных и растений в водоемах Российской Федерации.

Иностранец может быть принят на работу в России, если он имеет разрешение на работу (в случае прибытия из-за рубежа по визе) или патент на работу (если приехал из страны, с которой у России действует безвизовый режим), законно находится на территории России, т.е. имеет действительные вид на жительство, либо разрешение на временное проживание, либо визу и (или) миграционную карту, либо иные предусмотренные федеральным законодательством или международным договором Российской Федерации документы, подтверждающие право иностранного гражданина на пребывание (проживание) в России.

Меры ответственности за нарушение миграционного законодательства предусмотрены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 18.10, 18.15, –18.17).

Так, сегодня для работодателей максимальный размер штрафа за нарушение миграционного законодательства, составляет: для физических лиц - 7 тыс. рублей, для должностных лиц - 50 тыс. рублей, для юридических лиц

- 1 млн. рублей, либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 дней<sup>1</sup>.

Незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в России, либо несоблюдение установленных законом в отношении этих лиц ограничений на осуществление отдельных видов деятельности, влечет наложение административного штрафа в размере от 2 тыс. до 5 тыс. рублей с административным выдворением за пределы России или без такового. Уголовно-правовые нормы, устанавливающие ответственность за осуществление незаконной деятельности в сфере миграционных отношений, можно подразделить на две основные категории:

- нормы Уголовного кодекса РФ, непосредственно регулирующие отношения в области миграции путем установления ограничений и прямых запретов на совершение некоторых действий (например, ст. 322 «Незаконное пересечение Государственной границы РФ», ст. 322.1 «Организация незаконной миграции» и др.);

- правовые нормы, непосредственно регулирующие другие области общественных отношений, которые, так или иначе, затрагивают какие-то аспекты миграции, либо их последствия (например, ст. 127.1 «Торговля людьми», ст. 127.2 «Использование рабского труда», ст. 171 «Незаконное предпринимательство», ст. 205 «Террористический акт», и т.д.).

Таким образом, принятые меры, связанные с совершенствованием правовых и организационных основ деятельности по противодействию незаконной миграции, несут в себе значительный потенциал для улучшения ситуации в сфере государственного регулирования миграционных процессов. Но, несмотря на улучшения, нарушения миграционного законодательства выявляются еще достаточно часто.

---

<sup>1</sup>Кобылинская С.В. Современная миграционная политика России. // Научный журнал Куб-ГАУ. 2014. № 103(09) С. 13.

## 2.2 Международная защита прав трудящихся-мигрантов

Стратегия развития социально-трудовых отношений в XXI в., по мнению Международной организации труда (МОТ), должна выстраиваться на основе Концепции достойного труда. Еще в 1999 г. в докладе Генерального директора МБТ «Достойный труд» была выдвинута и обоснована программа достойного труда<sup>1</sup>.

Речь идет о создании возможностей равного доступа всех трудящихся к фундаментальным правам и свободам – праву на труд, достойному вознаграждению за трудовую деятельность, свободе объединений, принципам равенства возможностей каждого, недопустимости дискриминации и принудительности труда. Эта концепция носит стратегический характер, и названные программные цели в равной степени относятся и к трудящимся-мигрантам.<sup>2</sup>

МОТ рекомендует государствам принимать Страновые программы достойного труда. При этом Международным бюро труда МОТ разработаны статистические базовые показатели объективного измерения достойного труда, позволяющие определить соответствие состояния трудовых отношений в отдельных государствах заявленным целям.

Такие Страновые программы должны содержать согласованную позицию социальных партнеров и государства по вопросам достижения целей достойного труда. Между тем в Российской Федерации конкретную программу движения к достойному труду и стандарты достойного труда приняла только Федерация независимых профсоюзов (ФНПР)<sup>3</sup>.

Полагаем, что программа продвижения достойного труда должна стать, во-первых, обязательным и необходимым разделом Генеральных и

---

<sup>1</sup> Достойный труд: Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. Женева: МБТ, 1999. С. 25.

<sup>2</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015. С. 118.

<sup>3</sup> Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны: (Постановления VII, VIII, IX съездов ФНПР (2011; 2013; 2015 гг.)).

коллективных соглашений между полномочными представителями работников, работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства.

Во-вторых, заслуживает поддержки и предложение специалистов начать формирование прочной и развернутой правовой основы на пути к достойному труду с Федеральной целевой программы «Достойный труд»<sup>1</sup>.

И, наконец, в-третьих, во все названные правовые акты следует включать специальный раздел, посвященный защите социально-трудовых прав мигрантов.

Эти предложения станут основой для реализации также и итогового документа саммита Организации Объединенных Наций «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (25 сентября 2015 года)». В нем в качестве одной из целей устойчивого развития названа защита трудовых прав, содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости<sup>2</sup>.

Леа Ф. Воско отмечает в качестве общей мировой тенденции на глобальном рынке труда изменение миграционной политики государств в контексте понимания необходимости правовой защиты работников-мигрантов, пишет о недопустимости исключения работников-мигрантов из систем правовой защиты.

В этой связи особая роль отводится государственной миграционной политике, которая должна учитывать все факторы внешней трудовой мигра-

---

<sup>1</sup> Снигирева И. О. К вопросу о достойном труде. Влияние современной экономической ситуации в России // Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия: материалы международной научно-практической конференции. М., 2017. С.19.

<sup>2</sup> Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (25 сентября 2015 года)». URL: [http://www.un.org/ru/documents/instruments/docs\\_ru.asp](http://www.un.org/ru/documents/instruments/docs_ru.asp)

ции, влияющие на систему социально-трудовых отношений в государстве. Но при этом указанная политика должна иметь в качестве своих ориентиров международные стандарты социально-трудовых прав трудящихся-мигрантов. Подчеркнем, что должна иметь, однако желаемое и действительное не всегда совпадают. Остановимся на ряде проблем обеспечения права трудящихся-мигрантов на достойный труд.

Проблемы международной трудовой миграции решаются не только на универсальном международном уровне в рамках ООН и МОТ, но и на международном региональном уровне (Содружество независимых государств (СНГ), Совет Европы (СЕ), Евразийский экономический союз (ЕАЭС). Однако подходы к их решению представляют собой весьма неоднородную палитру предложений, адресованных государствам – членам названных международных организаций. Не вдаваясь в подробности, остановимся лишь на тех международно-правовых актах, которые, с очевидностью для нас, необходимо ратифицировать Российской Федерации.

1. ООН в период своего существования приняла значительное число актов, которые в той или иной мере затрагивали вопросы защиты прав трудящихся-мигрантов.<sup>1</sup>

В этой части особого внимания заслуживает Конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятая в 1990 г., «предусматривающая достойные человека условия труда и минимальный стандарт трудового права»<sup>2</sup>.

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020 годы в очередной раз стороны заявили о правовом регулировании привлечения на рынок

---

<sup>1</sup>Бекяшев Д. К., Иванов Д. В. Международно-правовое регулирование вынужденной трудовой миграции. М., 2017. С 217.

<sup>2</sup> Международное право. Volkerrecht / Вольфганг Граф Витцтум, М. Боте, Р. Дольцер [и др.]; пер. с нем. Н. Спица. 2-е изд.. М., 2015. 1072 с. // СПС КонсультантПлюс, 2018.

труда иностранной рабочей силы с учетом принципа приоритетности трудоустройства граждан Российской Федерации<sup>1</sup>.

Названное Соглашение также предусматривает проведение консультаций социальных партнеров по вопросам установления допустимой доли иностранных работников в отдельных видах экономической деятельности на территории РФ, формирования квот для лиц, прибывших в РФ в порядке, требующем получения визы, а также выработки мер, обеспечивающих приоритет трудоустройства национальных рабочих кадров на квалифицированные рабочие места.

Такая позиция социальных партнеров и отечественного законодателя, как отмечается в специальной литературе, не во всем согласуется с положениями вышеназванных Конвенций ООН и МОТ<sup>2</sup>.

В этой связи представляется необходимым отказаться от крайностей, т. е. как от полной имплементации международных норм о труде мигрантов (тем более что Конвенция ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.) не может быть ратифицирована частично), так и от некоторого фактического ограничения прав работников-мигрантов на достойный труд (возможность коллективных высылков, сложности с предоставлением документов на национальных языках и др.).

Для нас очевидно, что обеспечение достойного труда мигрантов приобретает не только правовое, но и культурологическое, мировоззренческое наполнение.

В завершении характеристики универсальных глобальных международных стандартов трудовых прав мигрантов отметим, что ранее действовавшим Генеральным соглашением на 2014–2016 годы (продлено на 2017 г.)<sup>3</sup> предусматривались ратификация в указанный период Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 г.) (пересмотренная) и

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2018. 5 февр., № 24.

<sup>2</sup> Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. С. 132.

<sup>3</sup> Российская газета. 2013. 30 дек., № 295.

названной выше Конвенции МОТ № 143 (1975 г.). Это условие Генерального соглашения не было выполнено.

Действующее в настоящее время Генеральное соглашение на 2018–2020 годы вновь включает перечисленные Конвенции МОТ в перечень планируемых к ратификации. Это вселяет надежды в части реализации концепции достойного труда в отношении трудящихся-мигрантов.

2. Проблемы международной трудовой миграции, на наш взгляд, более эффективно могут решаться на международном региональном уровне в рамках формирования общего рынка труда государств – членов международной региональной экономической интеграции. Но и здесь не исключается коллизия национальных интересов защиты внутреннего рынка труда и свободы движения рабочей силы на общем рынке труда.

В рамках Совета Европы была принята Европейская социальная хартия (РФ – участница), которая предусматривает право работников-мигрантов и их семей на защиту и помощь на территории любой страны-участницы (ст.19). Кроме того, правовое положение трудящихся-мигрантов в Европе регулируется также специальным нормативно-правовым актом – Европейской Конвенцией о правовом статусе трудящихся-мигрантов (1977 г.), которую Россия не ратифицировала. Причина, по-видимому, созвучна вышеназванной и связана в том числе с принципом приоритета в защите национального рынка труда.

Эта Конвенция предусматривает целый ряд обязательств государства по предоставлению трудящемуся-мигранту и членам его семьи высокого уровня минимальных стандартов, в том числе в сфере социального обеспечения, медицинской помощи, доступа к жилью и образованию, к услугам служб занятости, а также в случае увольнения.

На уровне Содружества независимых государств (СНГ) следует остановиться на Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ (2008 г.). Она также не ратифицирована РФ, несмотря на то что в этой Конвенции содержится поло-

жение о том, что каждая из сторон в соответствии со своим законодательством и в своих интересах может устанавливать для трудящихся-мигрантов ограничения не только в отношении категорий работ и рода занятий, но и доступа к оплачиваемой трудовой деятельности в целях защиты национального рынка труда и обеспечения приоритетного права своих граждан на трудоустройство и выбор рода занятий.

Более того, фактически в подавляющем большинстве многосторонних соглашений на уровне СНГ и двусторонних соглашений государств Содружества закреплены принципы защиты национальных рынков труда и приоритетного права «своих» граждан на занятие рабочих мест<sup>1</sup>.

На уровне СНГ Российская Федерация так и не сформировала международно-правовой региональной модели трудовой миграции, которая бы обеспечила сбалансированное регулирование, с одной стороны, единых (равных) стандартов трудовых прав работников-мигрантов, с другой стороны, приоритетного права на трудоустройство российских граждан.

Принципиально иная ситуация складывается в рамках международного регионального сотрудничества государств Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Договором Евразийском экономическом союзе (далее – Договор о ЕАЭС), подписанным в г. Астане 29.05.2014 предусматриваются равные трудовые права трудящихся-мигрантов государств – членов ЕАЭС. Обратим внимание, что в Договоре о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 г. трудовой миграции посвящен раздел 26. Вместо термина «трудящийся-мигрант» легализован термин «трудящийся государства-члена», а это уже иной правовой статус, поскольку на указанных трудящихся государств ЕАЭС внутригосударственные разрешительные процедуры по квотированию привлечения иностранной рабочей силы и выдаче разрешений (патентов) не распространяются. Согласно Договору о ЕАЭС работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к

---

<sup>1</sup>Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое сотрудничество государств – участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал. 2017. № 5. С. 170.

осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. Это позволяет заключать с гражданами государств – членов ЕАЭС преимущественно бессрочные трудовые договоры, т. е. с неопределенным сроком действия на осуществление любой трудовой деятельности. В Договоре о ЕАЭС закреплена норма о том, что социальное страхование трудящихся государств-членов осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и для граждан государства трудоустройства<sup>1</sup>.

Таким образом, на сегодняшний день Российской Федерацией равенство прав трудовых мигрантов гарантируется только на уровне евразийского регионального рынка труда, т. к. они наделены правом свободного передвижения без ограничения времени нахождения на территориях государств ЕАЭС.

Таким образом, в рамках Евразийского экономического союза действует модель трудовой миграции, схожая с тем, что есть в Европейском союзе. Она основана на свободе передвижения рабочей силы в рамках государств – членов этих объединений.

---

<sup>1</sup> Евразийское трудовое право: учебник / Волк Е. А. [и др.]; под общ.ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. С. 135.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Российский законодатель в ходе разработки нормативно-правовой базы, регулирующей рассматриваемые правоотношения, исходит из того, что иностранцы должны иметь равные права и обязанности независимо от пола, расовой и национальной принадлежности, а также имущественного положения. Национальный режим установлен и в отношении иностранных работников (абзац пятый ст. 11 Трудового кодекса РФ)<sup>1</sup>.

В практике рассмотрения споров с участием работников встречаются решения, свидетельствующие об ограничениях прав вышеназванных субъектов, которые нельзя отнести к законным и обоснованным.

Все споры с участием иностранных работников можно разделить на несколько категорий в зависимости от характера нарушения закона.

Первую составляют дела, связанные с выбором подсудности и определением компетенции суда.

Под вторую разновидность подпадают решения с применением судами норм материального права при рассмотрении дел, а также с особенностями определения применимого права.

Третья категория, самая объемная по количеству рассмотренных обращений, включает дела, связанные с нарушением законодательства, непосредственно затрагивающего правоотношения занятости и трудоустройства иностранных работников.

Мы остановимся на последней категории, поскольку анализ именно таких дел позволяет реализовать цель исследования.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это

---

<sup>1</sup>*Иванчак А.И.* Принцип национального режима как основа правового статуса иностранного работника.// Московский журнал международного права, 2014.№ 1 (93). С. 191.

представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Так, Ю., имеющая вид на жительство, обратилась в суд с иском к ООО «Евросервис», в котором просила обязать ответчика внести в трудовую книжку записи, подтверждающие факт наличия трудовых отношений; перечислить в Пенсионный фонд РФ страховые взносы за период с 19 мая 2006 г. по 12 ноября 2010 г. и выплатить ей компенсацию при увольнении по инициативе работодателя.

Судом установлено, что Ю. оформлен вид на жительство в РФ, однако трудовые отношения между нею и ответчиком не были зарегистрированы надлежащим образом.

Суд указал, что на ее правоотношения с работодателем распространяются положения Трудового кодекса РФ с особенностями, предусмотренными Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», в силу которых работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии у них разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг 18 лет, при наличии разрешения на работу или патента.

Поскольку доказательства наличия разрешения на работу у заявительницы отсутствовали, суд отказал в удовлетворении иска<sup>1</sup>.

Следует отметить, что суд не принял во внимание то, что в силу ст. 16 Трудового кодекса РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Решение постановлено в рамках

---

<sup>1</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-12117/2014.

действующего законодательства, однако права работника, фактически отработавшего значительный период времени, остались незащищенными.

Такая ситуация, при которой иностранный работник лишается правовой защиты из-за отсутствия надлежащего оформления трудовых отношений, достаточно часто встречается на практике и в России, и за рубежом.

Особенно часто подобные проблемы возникают у иностранных работников, занятых в сфере домашнего хозяйства.

С учетом зависимого положения работника как более слабой стороны правоотношения, возникающего в сфере трудовой деятельности, считаем целесообразным пересмотреть действующие нормы российского закона. Акцент в регулировании отношений сторон в анализируемой ситуации следует сместить в сторону повышения ответственности работодателя как лица, в обязанности которого входит надлежащее оформление отношений такого рода. Право работника на труд должно быть защищено, несмотря на то, что зачастую работодатель избегает заключения трудового договора надлежащим образом<sup>1</sup>.

Есть ли положительная судебная практика по вопросу выплаты иностранцу зарплаты из кассы.

Да, положительная судебная практика по такому вопросу существует.

Например, Определение ВАС РФ от 22 января 2014 г. № ВАС-19916/13, постановления ФАС Восточно-Сибирского округа от 4 июля 2014 г. № А69-3060/2013, Решение Арбитражного суда города Москвы от 18.05.2017 № А40-56786/2017, Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 17.02.2015 №№ 12АП-6/2015, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 11.09.2017 №№ 09АП-33002/2017.

---

<sup>1</sup>Кравченко Е. 2017. Особенности оформления на работу иностранных граждан. – Трудовое право. № 3. С. 67–78.

Чтобы избежать штрафа можно попробовать предусмотреть в трудовом договоре с иностранным гражданином выплату зарплаты наличными. Но, отстаивать свою правоту вам все равно придется в суде.

Иностранцам без вида на жительство зарплату перечисляйте строго на карту. Если же иностранец проживает в России по виду на жительство, то зарплату ему можно выдавать как из кассы наличными, так и в безналичной форме. В трудовом законодательстве нет ограничений, в каком порядке выдавать зарплату – наличными или в безналичной форме. Но когда речь идет об иностранцах, надо ориентироваться на законодательство о валютном контроле: учитывайте требования Закона от 10 декабря 2003 № 173-ФЗ.

Решение зависит от статуса нахождения иностранца в РФ. Иностранец с видом на жительство Выплата денег постоянно проживающему иностранцу – не валютная операция. Выдавать зарплату сотруднику с видом на жительство можно как наличными, так и в безналичной форме. Иностранец без вида на жительство Если выплачиваете зарплату иностранцу без вида на жительство в России, то это валютная операция. В этом случае рассчитываться с сотрудником-нерезидентом надо исключительно в безналичном порядке.

Есть закрытый перечень случаев, когда резидент вправе расплатиться с нерезидентом наличными, – выдачи зарплаты в этом перечне нет. Все это следует из подпункта «б» пункта 6, пункта 9 части 1 статьи 1, части 2 статьи 14 Закона от 10 декабря 2003 № 173-ФЗ. Аналогичные выводы в письме ФНС России от 29 августа 2016 № ЗН-4-17/15799, постановлении Верховного суда РФ от 6 марта 2015 № 307-АД15-691. Внимание: если работодатель выдаст сотруднику-нерезиденту зарплату наличными, то при проверке налоговая инспекция как орган валютного контроля вправе оштрафовать его.

Размер штрафа составит от 75 до 100 процентов зарплаты, которую выдали с нарушением правил (ч. 1 ст. 15.25 КоАП РФ).

Из книги «Выплаты персоналу. 1001 вопрос» № 142. Можно ли выплачивать иностранцам зарплату в рублях из кассы компании (без использования банковских счетов).

Если зарплата выдается человеку, постоянно проживающему в России на основании вида на жительство, – это не валютная операция (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 1 Закона от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ). Выплачивать зарплату из кассы можно. Выплата зарплаты иностранцу, не имеющему вида на жительство в России, – это валютная операция (п. 9 ч. 1 ст. 1 Закона от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ). В то же время законодательство не содержит однозначного ответа на вопрос, можно ли выплачивать таким сотрудникам зарплату из кассы.

С одной стороны, все расчеты между организацией и иностранными сотрудниками-нерезидентами должны происходить только в безналичном порядке (ч. 2 ст. 14 Закона от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ). Поэтому при проверке деятельности организации специалисты Росфиннадзора могут наложить штраф в размере от 3/4 до 100 процентов суммы зарплаты, выплаченной с нарушением правил (ч. 1 ст. 15.25 КоАП РФ). С другой стороны, выплата зарплаты относится к трудовым отношениям, а Трудовой кодекс РФ разрешает выплату зарплаты и через кассу организации, и в безналичном порядке.

Какие-либо ограничения в свободе выбора способа получения зарплаты, в том числе и для иностранцев-нерезидентов, не установлены. ВАС РФ по этой проблеме занял позицию организаций (постановление Президиума ВАС РФ от 18 марта 2008 г. № 15693/07). Суд указал, что валютное законодательство не содержит запрета на выдачу зарплаты иностранным сотрудникам-нерезидентам в рублях из кассы организации (ст. 6 Закона от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ).

Порядок выдачи зарплаты и требования об использовании специального счета при этом также не установлены. Поэтому проводить

такую валютную операцию можно без ограничений (абз. 2 ч. 2 ст. 5 Закона от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ).

Обратим внимание еще на один факт, наличие которого не позволяет иностранному гражданину найти надлежащий способ защиты своих прав в рамках правового поля. В силу закона истечение срока разрешения на работу является основанием для прекращения трудовых отношений даже в случае, если такое разрешение не было оформлено по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Например, гражданин Австрии К. состоял в трудовых отношениях с ОАО «Международный аэропорт Шереметьево» на условиях, предусмотренных срочным договором (на период действия разрешения на работу и период действия визы). Во исполнение своей обязанности обеспечить иностранному работнику получение разрешения на работу работодатель в установленные сроки передал пакет необходимых документов для получения разрешения в миграционные органы, однако по независящим от него причинам разрешение на работу своевременно, т.е. до истечения срока действия предыдущего разрешения, от компетентных органов получено не было.

В связи с тем, что выдача нового разрешения своевременно не состоялась, а срок действия рабочей визы и имеющегося у К. разрешения на работу истек, работодатель был вынужден расторгнуть трудовой договор, чтобы избежать административной ответственности за несоблюдение порядка трудоустройства. Обратившись за судебной защитой, К. получил отказ в удовлетворении исков о восстановлении на работе.

Суд обоснованно исходил из требования закона о том, что «истечение срока или прекращение действия визы, разрешения на работу иностранному гражданину, а также разрешения работодателю на привлечение иностранных работников как обязательных документов, наличие которых дает право иностранному гражданину осуществлять трудовую деятельность на

территории Российской Федерации, делает невозможным продолжение трудовых отношений с иностранным гражданином»<sup>1</sup>.

Вместе с тем очевидно, что права работника на трудоустройство вновь не получили надлежащей защиты.

В целях повышения эффективности мер защиты прав иностранных работников видится целесообразным внести дополнения в действующее законодательство, установив норму, предоставляющую возможность иностранным работникам осуществлять свое право на труд и в ситуациях, когда работодатель не выполняет свою обязанность надлежаще оформить фактические трудовые отношения с таким работником либо когда должному оформлению таких отношений препятствуют обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

И еще один пример решений, достаточно широко распространенных на практике. При выявлении фактов нарушения миграционного законодательства иностранные работники могут быть депортированы и подвергнуты реадмиссии<sup>2</sup>.

При рассмотрении споров, связанных с правомерностью осуществления названных действий, судами должны учитываться такие обстоятельства, как наличие у лица постоянного места работы, жительства или пребывания; действительных документов, необходимых для пересечения границы; срока, требуемого для определения гражданства; судимости за совершение преступлений, предусмотренных УК РФ; состояние здоровья, а также иные заслуживающие внимания факты. Иными словами, подход к

---

<sup>1</sup> Определение Московского областного суда от 17 января 2012 г. по делам № 33-313/2012, 33-28608/2011.

<sup>2</sup> *Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В.* [и др.]. 2014. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс». Доступ: <https://www.consultant.ru/law/> (дата обращения 12.02.2019).

процедуре выдворения, осуществляемой в той или иной форме, должен быть дифференцированным и индивидуализированным<sup>1</sup>.

Но вышеуказанное требование не всегда соблюдается<sup>2</sup>.

Например, иностранный гражданин К., в нарушение требований ст. 13.3 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» осуществлял трудовую деятельность в г. Москве, не имея патента, разрешающего работу в этом субъекте, то есть совершил административное правонарушение, предусмотренное ч. 1 ст. 18.10 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Назначение К. административного наказания в виде административного выдворения за пределы Российской Федерации нельзя признать соразмерным совершенному правонарушению и учитывающим конкретные обстоятельства дела.

Отказывая в требованиях заявителю, обжаловавшему меру наказания, суд также не принял во внимание факт наличия у К. патента на работу на территории Московской области – соседнего региона с г. Москвой, а также трудового договора с ООО, выполняющим фасадные работы<sup>3</sup>.

Выдворение лишило К. права на осуществление трудовой деятельности на территории, где он имел патент, и работы в ООО, в связи с чем такое наказание нельзя признать соответствующим идеям справедливости и гуманизма – извечных нравственных ценностей, без соблюдения которых не может быть здорового нравственного климата и здоровой экономики.

---

<sup>1</sup>Иванов Д.В. 2014. Международная защита прав вынужденных мигрантов в решениях Европейского суда по правам человека. – Московский журнал международного права. № 1 (93). С. 44–61.

<sup>2</sup> Справка по результатам изучения практики рассмотрения судами дел о помещении иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальное учреждение и о продлении срока пребывания иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальном учреждении, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30 ноября 2016 г. – Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

<sup>3</sup> Решение Московского городского суда от 16 февраля 2016 г. по делу № 7-1413/2016.

Интерес в связи с этим представляет правовая позиция Конституционного Суда РФ, в силу которой требования справедливости и соразмерности определяют дифференциацию правовой ответственности.

Иное в силу конституционного запрета дискриминации и отраженных в Конституции РФ идей справедливости и гуманизма было бы несовместимо с принципом индивидуализации ответственности за административные правонарушения<sup>1</sup>.

Вот уже на протяжении долгого времени мы пишем статьи, помогающие работодателям правильно оформить к себе мигрантов, находим выгодные решения для бизнеса, а также уделяем много внимания нарушениям миграционного законодательства работодателем, которые могут повлечь за собой административные наказания, вплоть до полного приостановления сферы деятельности организаций, и огромные штрафы.

Дело № 5-1497/14 19 сентября 2015 года. Иностранец гражданин, уроженец Узбекистана, Давлетов Р.К. прибыл на территорию РФ, не оформил страховой медицинский полис, тем самым нарушил требования ст. 27 федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» № 114-ФЗ. При этом мигрант трудился больше года в караоке-баре, где его без недостающего документа «оформили» на работу. По анонимному звонку пришла проверка, и был составлен протокол об административном правонарушении.

Самому мигранту было сделано только предупреждение, так как патент он оплачивал вовремя, ранее к ответственности не привлекался, а вот работодатель заплатил штраф за нарушение миграционных правил и трудовой деятельности в отношении иностранного гражданина.

Дело №12-2037/2017 18 сентября 2017. Строительная компания, на территории которой трудились мигранты, была привлечена

---

<sup>1</sup> Постановления Конституционного Суда РФ от 19 марта 2003 г. № 3-П, от 13 марта 2008 г. № 5-П, от 27 мая 2008 г. № 8-П, от 13 июля 2010 г. № 15-П, от 17 января 2013 г. № 1-П, от 17 февраля 2016 г. № 5-П и т.д.

к ответственности за нарушение миграционного законодательства: административное наказание за то, что работодатель не уведомил МВД о заключении трудового договора с мигрантами из Таджикистана, тем самым нарушил п. 8 ст.13 федерального закона №115-ФЗ от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Штраф за миграционные нарушения был минимизирован за счет того, что ранее данная организация не привлекалась к ответственности и полностью признала свою вину.

Итог: строительная организация заплатила штраф в размере 560 000 рублей за нелегальное использование труда мигрантов из Таджикистана.

Данная цифра может сильно испугать любого бизнесмена, но стоит понимать, что штраф работодателю за всех иностранных работников мог быть до 8 000 000 рублей.

Дело №5-592/2014 8 августа 2014. Данное судебное дело тоже связано со строительной организацией, но привлечены к ответственности были подрядчики, выполняющие работы.

Строительная компания, выполняющая заказ, привлекла подрядную организацию для выполнения отделочных работ на объекте. Срок данных работ составлял 1 календарный месяц.

Подрядчик, поняв, что не успевает со сроком сдачи своих обязательств, привлекает нелегальных мигрантов. В ходе внеплановой проверки все правонарушения были зафиксированы сотрудниками МВД.

Итог: каждого нелегального мигранта оштрафовали на 35 000 рублей, подрядную организацию обязали выплатить штраф на сумму 120 000 рублей (2 штрафа – на должностные лица) и приостановили ее деятельность на срок до 14 суток.

Помимо этого, подрядчику пришлось выплатить неустойку перед самой строительной компанией, так как работы не были выполнены в срок. Какая это была сумма, к сожалению, неизвестно, но насколько мы знаем, в строительной сфере деятельности маленьких сумм не бывает.

В целом следует отметить, что нарушение прав иностранных работников – проблема злободневная, причем не только для российского государства.

На ее решение направлены усилия и государственных органов, и международных организаций, и общественности. Важнейший аспект здесь, как представляется, – своевременность мер реагирования, нацеленных на исключение перерастания проблемной ситуации в затяжной (или «замороженный») конфликт, неизбежно грозящий экономической и социально-политической безопасности государства<sup>1</sup>.

Проведенное исследование позволило установить, что статус иностранного работника обеспечивается в нашем государстве целой системой правовых гарантий. Суды общей юрисдикции, несомненно, играют важную роль в защите прав граждан.

Но практика рассмотрения споров с участием иностранцев указывает на несовершенство отдельных правовых норм, снижающих возможности реализации иностранными гражданами права на труд.

---

<sup>1</sup>*Растольцев С.В.* 2016. Теоретические подходы к исследованию «затяжных» конфликтов в Европе. – *Мировая экономика и международные отношения*. Т. 60. № 11. С. 49.

## **МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА**

Занятие разработано для студентов высшего профессионального учебного заведения, для юридических специальностей.

**Тема:** «Защита прав трудящихся-мигрантов на международном и внутригосударственном уровнях».

**Форма занятия:** семинар.

**Средства обучения:** Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ.

**Методы обучения:** словесные, наглядные, практические.

**Цель занятия:** изучить защиту прав трудящихся-мигрантов на международном и внутригосударственном уровнях.

**Задачи занятия:**

- 1) определить уровень знаний студентов в области международного права;
- 2) развивать умения и навыки самостоятельного поиска необходимой информации;
- 3) формировать правосознание студентов.

**План занятия (60 мин.)**

**1. Организационная часть (10 мин.)**

1.1. Цель (2 мин.)

1.2. Актуальность (5 мин.)

**2. Основное содержание занятия (40 мин.)**

2.1. Групповое решение заданий (40мин.)

**3. Подведение итогов (10 мин.)**

3.1. Объявление и обсуждение результатов выполнения заданий (8 мин.)

3.2. Общий вывод (2 мин.)

**Ход занятия:**

**1. Организационная часть.**

Целью занятия является изучение проблем защиты прав трудящихся-мигрантов на международном и внутригосударственном уровнях.

В сферу внимания международного сообщества вопросы решения проблем, связанных с миграцией населения встали особенно остро относительно недавно, несмотря на долгое существование института миграции.

Причины, по которым мигранты покидают свою страну, являются самыми разнообразными: вооруженные конфликты, насилие и террор (Сирия, Афганистан, Пакистан, Ирак), упадок экономики и нищета (государства Африки), дестабилизация политической ситуации (Украина) – эти и другие причины подчеркивают актуальность темы исследования.

Глобальная миграция вызвана такими проблемами, как непрерывный дефицит высококвалифицированных специалистов, процессы «утечки мозгов» в научно-образовательной, медицинской, промышленной и культурной среде. Очевидно, что самостоятельно с данными сложностям государства справиться не удастся. Понимая это, международное сообщество едино во мнении, что проблемы миграции населения должны быть четко и эффективно урегулированы международно – правовыми нормами. Стоит отметить, что вопросы вынужденной и трудовой миграции населения урегулированы как на универсальном, так и на региональном и международном уровнях.

Развитая система международных организаций по миграции обеспечит эффективность политики и оперативного реагирования Организации Объединенных Наций и международного сообщества на открывающиеся возможности и вызовы, создаваемые международной миграцией. В целях решения проблем, связанных с миграционной ситуацией, государствам необходимо сосредоточиться на выработке эффективной миграционной политики, создании комплекса мер, таких как: нормативное урегулирование, различную помощь странам Ближнего Востока и Африки, решение проблем

данных регионов политическим путем, а также изменение политических курсов ведущих государств относительно миграции.

В целях повышения эффективности мер защиты прав указанных субъектов целесообразно дополнить действующее законодательство нормой, позволяющей иностранным работникам осуществлять свое право на труд в ситуациях, когда работодатель не выполняет свою обязанность надлежаще оформить фактические трудовые отношения с таким работником, а также когда должному оформлению таких отношений препятствуют обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Практика рассмотрения споров с участием иностранных работников выявляет несовершенство законодательства, пробелы в правовом регулировании правоотношений, а также факты неверного применения норм материального и процессуального закона.

## **2. Основное содержание занятия.**

Проведению занятия предшествует предварительная подготовка, в ходе которой составляется план занятия, который доводится до сведения каждого, сообщается основная и дополнительная литература.

В ходе занятия преподаватель разбивает группу на подгруппы по 7 человек в каждой. Каждой подгруппе раздаются листы с вопросами по теме занятия. Студенты в течение 10 минут читают вопросы, обсуждают поставленные вопросы и решение между собой, командно. По истечении времени подгруппы по очереди отвечают на вопросы. Победившей считается та подгруппа, которая даст больше всего правильных ответов на поставленные в карточках вопросы.

**Лист № 1.** Расскажите понятие прав трудящихся-мигрантов?

**Лист №2.** Какие виды международной защиты прав трудящихся-мигрантов?

**Лист №3.** Соотнесите международное и внутригосударственное право в области правовой защиты трудящихся-мигрантов?

**Лист №4.** Расскажите о проблемах и перспективах правовой внутригосударственной защиты трудящихся-мигрантов ?

### **3. Подведение итогов.**

По истечению отведённого на проведение группового задания времени, преподаватель подводит итоги работы подгрупп, объявляет подгруппу, которая дала больше всего правильных ответов. После чего происходит совместное с преподавателем обсуждение вопросов, которые вызвали трудности у студентов. Дается домашнее задание написать реферат по интересующей проблеме изученной темы

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило установить, что статус иностранного работника обеспечивается в нашем государстве целой системой правовых гарантий. Суды общей юрисдикции, несомненно, играют важную роль в защите прав граждан.

Но практика рассмотрения споров с участием иностранцев указывает на несовершенство отдельных правовых норм, снижающих возможности реализации иностранными гражданами права на труд.

В целях повышения эффективности мер защиты прав указанных субъектов целесообразно дополнить действующее законодательство нормой, позволяющей иностранным работникам осуществлять свое право на труд в ситуациях, когда работодатель не выполняет свою обязанность надлежаще оформить фактические трудовые отношения с таким работником, а также когда должному оформлению таких отношений препятствуют обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Практика рассмотрения споров с участием иностранных работников выявляет несовершенство законодательства, пробелы в правовом регулировании правоотношений, а также факты неверного применения норм материального и процессуального закона.

Такая ситуация указывает на ненадлежащее обеспечение баланса основных прав иностранных работников и общего интереса, состоящего в защите личности, общества и государства. В связи с этим внесены предложения по реформированию российского законодательства, целью которых является повышение эффективности действия норм, обеспечивающих защиту прав иностранных работников.

Анализ существующей правоприменительной практики показывает, что действующее российское законодательство не обеспечивает достаточной юридической базы для борьбы с незаконной миграцией. Есть мнение внести изменения и дополнения в ряд законодательных актов Российской

Федерации.

1. В уголовном законодательстве предусмотреть ответственность за организацию незаконного привлечения и использования иностранных граждан или лиц без гражданства к трудовой деятельности в Российской Федерации.

2. В административном законодательстве предоставить право осуществления административного задержания должностными лицами органов, уполномоченным на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, при выявлении административных правонарушений, предусмотренных ст. 18.8, 18.11, 18.12, ч. 3 ст. 19.3, ч. 1 ст. 19.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

3. Установить четкий порядок исполнения постановлений о назначении административного выдворения за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства в формах, предусмотренных частью первой ст. 3.10 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

4. В Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» закрепить механизм осуществления процедуры депортации иностранного гражданина в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) в Российской Федерации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в законодательной базе Российской Федерации следует более тщательно проработать механизм борьбы с незаконной миграцией. Следует сделать более доступным для трудовых мигрантов и работодателей текст законов и подзаконных актов, создать миграционный кодекс, в котором будут сосредоточены все вопросы миграционной политики.

Стратегия развития социально-трудовых отношений в XXI в., по мнению Международной организации труда (МОТ), должна выстраиваться

на основе Концепции достойного труда. Еще в 1999 г. в докладе Генерального директора МБТ «Достойный труд» была выдвинута и обоснована программа достойного труда<sup>1</sup>.

Речь идет о создании возможностей равного доступа всех трудящихся к фундаментальным правам и свободам – праву на труд, достойному вознаграждению за трудовую деятельность, свободе объединений, принципам равенства возможностей каждого, недопустимости дискриминации и принудительности труда. Эта концепция носит стратегический характер, и названные программные цели в равной степени относятся и к трудящимся-мигрантам.<sup>2</sup>

МОТ рекомендует государствам принимать Страновые программы достойного труда. При этом Международным бюро труда МОТ разработаны статистические базовые показатели объективного измерения достойного труда, позволяющие определить соответствие состояния трудовых отношений в отдельных государствах заявленным целям.

Такие Страновые программы должны содержать согласованную позицию социальных партнеров и государства по вопросам достижения целей достойного труда. Между тем в Российской Федерации конкретную программу движения к достойному труду и стандарты достойного труда приняла только Федерация независимых профсоюзов (ФНПР)<sup>3</sup>.

Полагаем, что программа продвижения достойного труда должна стать, во-первых, обязательным и необходимым разделом Генеральных и коллективных соглашений между полномочными представителями работников, работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства.

---

<sup>1</sup> Достойный труд: Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. Женева: МБТ, 1999. С. 25.

<sup>2</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015. С. 118.

<sup>3</sup> Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны: (Постановления VII, VIII, IX съездов ФНПР (2011; 2013; 2015 гг.)).

Во-вторых, заслуживает поддержки и предложение специалистов начать формирование прочной и развернутой правовой основы на пути к достойному труду с Федеральной целевой программы «Достойный труд»<sup>1</sup>.

И, наконец, в-третьих, во все названные правовые акты следует включать специальный раздел, посвященный защите социально-трудовых прав мигрантов.

Эти предложения станут основой для реализации также и итогового документа саммита Организации Объединенных Наций «Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (25 сентября 2015 года)». В нем в качестве одной из целей устойчивого развития названа защита трудовых прав, содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы для всех трудящихся, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и лиц, не имеющих стабильной занятости<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Снигирева И. О. К вопросу о достойном труде. Влияние современной экономической ситуации в России // Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия: материалы международной научно-практической конференции. М., 2017. С.19.

<sup>2</sup> Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (25 сентября 2015 года)». URL: [http://www.un.org/ru/documents/instruments/docs\\_ru.asp](http://www.un.org/ru/documents/instruments/docs_ru.asp)

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

### **Нормативные правовые акты**

Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г (в ред. от 21.07.2014г) // Собрание законодательства РФ. 2014. №31. Ст. 4398.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

Федеральный закон РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ // Собрание законодательства РФ, 2002. № 30. Ст. 3032.

Указ Президента РФ «О мерах по обеспечению национальной безопасности Российской Федерации и защите граждан Российской Федерации от преступных и иных противоправных действий и о применении специальных экономических мер в отношении Турецкой Республики» от 28 ноября 2015 года № 583 (в ред. от 31.05.2017г. № 244) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 48 (Часть II). Ст. 682.

### **Судебная практика**

Постановления Конституционного Суда РФ от 19 марта 2003 г. № 3-П, от 13 марта 2008 г. № 5-П, от 27 мая 2008 г. № 8-П, от 13 июля 2010 г. № 15-П, от 17 января 2013 г. № 1-П, от 17 февраля 2016 г. № 5-П и т.д. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BZoisAzU0Pd8/> (дата обращения 10.06.2019).

Апелляционное определение Московского городского суда от 14 апреля 2014 г. по делу № 33-12117/2014. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BZoisAzU0Pd8/> (дата обращения 10.06.2019).

Определение Московского областного суда от 17 января 2012 г. по делам № 33-313/2012, 33-28608/2011. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BZoisAzU0Pd8/> (дата обращения 10.06.2019).

Справка по результатам изучения практики рассмотрения судами дел о помещении иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальное учреждение и о продлении срока пребывания иностранного гражданина, подлежащего депортации или реадмиссии, в специальном учреждении, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30 ноября 2016 г. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BZoisAzU0Pd8/> (дата обращения 10.06.2019).

Решение Московского городского суда от 16 февраля 2016 г. по делу № 7-1413/2016. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BZoisAzU0Pd8/> (дата обращения 10.06.2019).

### **Литература**

*Аверин, А.Н.* Государственное регулирование демографических и миграционных процессов в Российской Федерации. Учебное пособие: моногр. / А.Н. Аверин. М.: Проспект, 2018. 130 с.

*Афонин, М.В.* Миграционные процессы в современном городе / М.В. Афонин. М.: Бибком, 2017. 248 с.

*Балашова, Т.Н.* Конституционно-правовые проблемы формирования миграционной политики / Т.Н. Балашова. М.: Юридический центр, 2017. 304 с.

*Бекашев Д. К., Иванов Д. В.* Международно-правовое регулирование вынужденной трудовой миграции. М., 2017. 392 с.

*Будалин, Е.П.* Миграция: проблемы правового регулирования / Е.П. Будалин // ARS ADMINISTRANDI. 2017. № 1. С. 33.

*Буданова, Л.Ю.* Исторические аспекты и проблемы миграции / Л.Ю. Буданова // Научные исследования в образовании. 2017. № 2. С. 14–18.

*Вакуленко, Е.С.* Миграционные процессы в городах России: эконометрический анализ / Е.С. Вакуленко. М.: Синергия, 2018. 129 с.

*Васильев, Ф.П.* Административный регламент федеральной миграционной службы России / Ф.П. Васильев. М.: Современный гуманитарный университет (СГУ), 2017. 362 с.

*Вашко, Ирина* Миграционная политика / Ирина Вашко. М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2018. 144 с.

*Галас, М.Л.* Миграционные риски для России. Прогнозирование национальных угроз. Монография / М.Л. Галас. М.: Русайнс, 2017. 353 с.

*Гарусова, Л.Н.* Международная миграция в современной России: дальневосточный контекст / Л.Н. Гарусова // Территория новых возможностей. Вестн. Владивостокского гос. ун-та экономики и сервиса. 2014. № 4 (27). С. 9–22.

*Давлетгильдеев Р.Ш.* Международно-правовое сотрудничество государств участников Содружества Независимых Государств в области трудовой миграции на современном этапе // Российский юридический журнал. 2017. № 5. С. 164–172.

*Давлетгильдеев Р.Ш., Сычева О.В.* Международно-правовое сотрудничество в области трудовой миграции: от ЕврАзЭС к Евразийскому экономическому союзу // Журнал российского права. 2018. № 6. С.143–153.

*Данилова, Анна* Закрытый город: точка исхода миграционной биографии / Анна Данилова. М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2016. 662 с.

Достойный труд основа благосостояния человека и развития страны: (Постановления VII, VIII , IX съездов ФНПР (2011; 2017; 2015 гг.)). URL: <http://fnpr.ru> (дата обращения: 08.12.2018).

Достойный труд: Доклад Генерального директора. Международная конференция труда. 87-я сессия. Женева: МБТ, 1999. 32 с.

Евразийское трудовое право: учебник / Волк Е.А. [и др.]; под общ.ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М.: Проспект, 2017. 458 с.

*Земскова, А.В.* Исполнение миграционного законодательства Российской Федерации. Основные вопросы и ответы. Выпуск 1: моногр. / А.В. Земскова, Д.П. Демиденко, К.Д. Шевченко. М.: Юридический центр, 2016. 762 с.

*Ишмухаметов, Р.Р.* Депривация потребности в самореализации как фактор миграционной готовности личности. На примере молодежи Забайкальского края: моногр. / Р.Р. Ишмухаметов. Москва: Мир, 2018. 264 с.

*Кадыров Али* Миграционная политика и двусторонние отношения Азербайджана и России / Али Кадыров. М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2016. 116 с.

*Карлионова, Наталия* Миграционная стратегия турухтана *Philomachus pugnax* в Восточной Европе / Наталия Карлионова. М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2016. 140 с.

*Карпов, Ю.Ю.* Горцы после гор. Миграционные процессы в Дагестане в XX - начале XXI века. Их социальные и этно-культурные последствия и перспективы / Ю.Ю. Карпов, Е.Л. Капустина. М.: Петербургское Востоковедение, 2016. 450 с.

*Карпов, Ю.Ю.* Горцы после гор. Миграционные процессы в Дагестане / Ю.Ю. Карпов. М.: Петербургское Востоковедение, 2017. 253 с.

*Лифшиц, М.Л.* Анализ факторов миграционного прироста населения в России как основание для оптимальной иммиграционной политики / М.Л. Лифшиц. М.: Синергия, 2016. 159 с.

*Лушников А.М., Лушникова М.В.* Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015. 272 с.

*Любовь, Глазкова Олеся Реш* Миграционные процессы большого города / Любовь Глазкова und Олеся Реш. М.: LAP LambertAcademicPublishing, 2018. 160 с.

*Люттов Н.Л., Герасимова Е.С.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М., 2015. 190 с.

*Лянина, В.А.* Совершенствование российского законодательства в сфере обеспечения миграционной безопасности Бизнес в законе. Экон. юрид. журн. 2018. № 4. С. 46–48.

*Мамонтова Э.А.* Некоторые проблемы правового регулирования трудовой деятельности мигрантов в России / Э.А. Мамонтова // Вестн. экономики, права и социологии. 2017. № 1. С. 138.

*Мансия Садырова and СултанкожаАмитов* Миграционные процессы в Казахстане и социальная адаптация оралманов / МансияСадырова and СултанкожаАмитов. М.: Palmarium Academic Publishing, 2018. 184 с.

Международное право. Volkerrecht / Вольфганг Граф Витцтум, М. Боте, Р. Дольцер [и др.]; пер. с нем. Н. Спица. 2-е изд.. М., 2015. 1072 с.

Миграционное право. Москва: СИНТЕГ, 2017. 174 с.

*Моисеев Е.Г.* Миграционное право. Учебное пособие. М.: Дело и сервис (ДиС), 2018. 385 с.

*Орлинская, Оксана* Миграционный аспект экономической безопасности / Оксана Орлинская. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2016. 140 с.

*Постовалова Т.А.* Трудовое право Европейского Союза. Теория и практика. М.: Проспект, 2015. 496 с.

*Прудникова, Т.А.* Административно-правовое регулирование миграционных процессов. Современность и перспективы. Гриф УМЦ «Профессиональный учебник» / Прудникова Татьяна Анатольевна. М.: Юнити-Дана, 2016. 734 с.

*Прудникова, Т.А.* Административно-правовой статус органов исполнительной власти. (На примере миграционных служб) / Т.А. Прудникова, В.М. Редкоус, С.А. Акимова. М.: Юнити-Дана, 2016. 140 с.

*Прудникова, Т.А.* Миграционные процессы и их влияние на общественную и национальную безопасность. Теоретико-методологические аспекты / Т.А. Прудникова. М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2018. 152 с.

Рассел, Джесси Миграционные квоты / Джесси Рассел. М.: VSD, 2018. 610 с.

*Редкоус, В.М.* Административно-правовой статус органов исполнительной власти. На примере миграционных служб. Учебное пособие для студентов вузов. Гриф УМЦ «Профессиональный учебник» / Редкоус Владимир Михайлович. М.: Юнити-Дана, 2018. 751 с.

*Садырова, Мансия* Миграционные процессы в Казахстане и социальная адаптация оралманов. Социологический анализ / Мансия Садырова. Москва: РГГУ, 2017. 432 с.

*Снигирева И. О.* К вопросу о достойном труде. Влияние современной экономической ситуации в России // Трудовое право, право социального обеспечения и рыночная экономика: проблемы взаимодействия: материалы международной научно-практической конференции. М., 2017. С.18–21.

*Туркулец, С.Е.* Миграция как основной способ формирования царским правительством населения и трудовых ресурсов Дальнего Востока (XIX – начало XX вв.) / С.Е. Туркулец, А.Н. Кононец // Ученые записки КнАГТУ. 2016. Т. 2. № 4 (28). С. 83–87.

*Хабриева, Т. Я.* Миграционное право России. Теория и практика. М.: Юриспруденция, 2016. 571 с.

*Цинделиани, Имеда Анатольевич* Миграционное право России. Учебник для бакалавров / Цинделиани Имеда Анатольевич. М.: Проспект, 2018. 686 с.

*Чурсина, Ю. А.* «Уехать от» vs «Уехать для». Качество городской среды как фактор миграционных установок населения. Москва: СПб. [и др.] : Питер, 2016. 232 с.

*Шерер, Ирина Николаевна* Государственное регулирование миграционных процессов на молодежном рынке труда. М.: Книгодел, 2018. 941 с

*Шитова, Н.Б.* Законодательство в сфере трудовой миграции: специфика правотворчества // Юрид. техника. 2018. № 6. С. 689–696.

*Эдилова, Р.Э.* Нормативно-правовое регулирование миграционных отношений в Рос-сии: проблемы и пути их преодоления. // Молодой ученый. 2018. № 2. С. 204–206.

### **Интернет-источники**

Аналитический обзор на тему «Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда// URL: <https://sudact.ru/regular/doc/BZoisAzU0Pd8/> (дата обращения 10.06.2019).

Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года (25 сентября 2015 года)». URL: [http://www.un.org/ru/documents/instruments/docs\\_ru.asp](http://www.un.org/ru/documents/instruments/docs_ru.asp) (дата обращения: 03.12.2018).