

ВОРОНЕЖСКИЙ ИНСТИТУТ МВД РОССИИ

Н. В. Полякова
К. А. Ситников

**ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ:
ИСТОРИЧЕСКИЙ, НАЦИОНАЛЬНЫЙ
И МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТЫ**

Учебное пособие

**Воронеж
2025**

УДК 34
ББК 67.401.13
П54

Рецензенты:

О. Л. Манаева – заместитель начальника Управления по вопросам миграции ГУ МВД России по Воронежской области;

И. В. Киреева – заместитель начальника – начальник отдела по работе с гражданами РФ Управления по вопросам миграции ГУ МВД России по Воронежской области.

Полякова, Наталья Викторовна.

П54 Защита прав трудящихся-мигрантов: исторический, национальный и международный аспекты / Н. В. Полякова, К. А. Ситников. – Воронеж : Воронежский институт МВД России, 2025. – 71 с.
ISBN 978-5-00229-236-3

Учебное пособие подготовлено по результатам научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с п. 10.6 Плана научного обеспечения деятельности МВД России на 2024 год.

В учебном пособии изложены материалы, раскрывающие развитие законодательства, регламентирующего защиту прав трудящихся-мигрантов и членов их семей на различных этапах исторического развития Российского государства, результаты научно-практического анализа российского законодательства в данной сфере и международно-правовое регулирование вопросов защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Учебное пособие предназначено для курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России и сотрудников подразделений по вопросам миграции территориальных органов МВД России.

П-70-56(И)-25

УДК 34
ББК 67.401.13

ISBN 978-5-00229-236-3

© Воронежский институт МВД России, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1. Генезис института защиты прав трудящихся-мигрантов и его регулирование на различных этапах развития общества и государства.....	6
2. Защита прав иностранных работников и членов их семей: национальный аспект.....	15
3. Международно-правовые основы защиты прав трудящихся-мигрантов.....	31
4. Совершенствование организации деятельности подразделений по вопросам миграции территориальных органов МВД России в области защиты прав трудящихся мигрантов и членов их семей.....	45
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	52
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	56
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	65

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы учебного пособия определяется тем, что одним из основных аспектов в вопросах защиты прав иностранных работников является необходимость найти оптимальный баланс в правовом регулировании, который связан с созданием благоприятных условий для привлечения рабочей силы, обеспечения и защиты прав иностранных работников, членов их семей и одновременно предупреждением появления условий для нелегальной трудовой миграции и теневой занятости.

Кроме причин, связанных с отсутствием личной безопасности (например, вооруженные конфликты, террор и другие причины), значительное количество иностранных граждан покидают государство своего гражданства из-за экономических проблем (например, низкий уровень развития экономики и благосостояния граждан, отсутствие рабочих мест и другие).

Глобальная миграция вызвана такими проблемами, как непрерывный дефицит высококвалифицированных специалистов, процессы «утечки мозгов» в научно-образовательной, медицинской, промышленной и культурной средах. Вопросы трудовой миграции в Российской Федерации сегодня урегулированы на международном, федеральном и региональном уровнях.

Вопросы защиты прав трудящихся – иностранных граждан – в меньшей степени получили правовое регулирование, что обусловлено необходимостью решения государством вопросов противодействия нелегальной трудовой миграции.

Вместе с тем практика рассмотрения споров с участием иностранных работников выявляет несовершенство как трудового, так и административного законодательства, пробелы в правовом регулировании правоотношений, связанных с обеспечением трудовых и миграционных

прав иностранных работников, а также факты неверного применения норм материального и процессуального закона.

Подразделения по вопросам миграции территориальных органов МВД России¹ обеспечивают права иностранных работников в сфере трудовой миграции в части их режима пребывания, проживания, трудовой деятельности. Отдельные вопросы защиты их прав связаны с нарушением миграционного и трудового законодательства. Вместе с тем они осуществляют и профилактические мероприятия с физическими и юридическими лицами, привлекающими иностранных работников, что снижает возможности работодателей и заказчиков работ (услуг) нарушать их права и законные интересы.

Защита прав иностранных работников в числе прочего связана с установлением и реализацией мер государственного принуждения в сфере трудовой миграции как уголовного, так и административного.

¹ Далее – подразделения по вопросам миграции.

1. Генезис института защиты прав трудящихся мигрантов и его развитие на различных этапах развития общества и государства

На протяжении всего сложного исторического пути развития российского государства концептуальные подходы к правовому регулированию статуса иностранных подданных (граждан) и лиц без гражданства претерпевали неоднократные изменения. Связано это было с несколькими факторами.

Во-первых, сами миграционные процессы претерпели существенные изменения. Кровопролитным войнам средневековья (как одному из важнейших детерминантов интернациональной миграции) на смену пришли технологические прорывы стремительно развивавшихся европейских государств, а также великие географические открытия. В XIX столетии основной причиной массовой миграции² стала уже экономическая выгода от привлечения рабочих в страны, где промышленная революция создала условия для активного развития капиталистических отношений. XX и XXI века для миграционных процессов были ознаменованы мировыми войнами, дальнейшим усложнением политико-экономической обстановки в постколониальных странах, сопряженной с техническим развитием (физически облегчившим процесс перемещения людей на большие расстояния) и глобализацией³.

Во-вторых, развитие права в мировой истории было сопряжено с его постепенной гуманизацией. В международном праве, а также национальном законодательстве большинства стран был утвержден

² Особенно для интересующей нас в рамках данного исследования трудовой миграции.

³ Яковлева Е. Б. История и теории миграционных процессов // Теория и практика общественного развития. 2017. № 3. С. 20–23.

приоритет прав и свобод человека в регулировании самых разных общественных отношений, не исключением среди которых стали и миграционные⁴.

В-третьих, нельзя не учитывать особенности развития собственно Российского государства и права и, как следствие, подходов к правам человека. Так, стоит согласиться с позицией Д. Б. Останкова и А. С. Палаткиной, отмечавших в своей работе, что российское общество долгое время воспринимало права человека как абстрактную идею, а не как неотъемлемую часть отечественной культуры. Значительный сдвиг в данной сфере произошел с принятием в 1993 году Конституции Российской Федерации и внедрением в жизнь «системы ценностей, в которой права человека являются высшим приоритетом, тем самым взяв курс на создание правового государства и утверждение демократических принципов управления обществом»⁵.

С учетом специфики предмета настоящего исследования наиболее рациональным представляется рассмотрение развития правового статуса трудящихся-мигрантов в Российском государстве на основе анализа условных этапов трансформации отечественного законодательства о правовом положении иностранных граждан, представленных в таблице.

⁴ Казаков А. С. Приоритет прав и свобод человека в регулировании миграционных отношений в Российской Федерации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 7. С. 103–107.

⁵ Останков Д. Б., Палаткина А. С. Эволюция представлений о правах человека в России: история и современность // Социально-политические науки. 2019. № 2. С. 71–74.

Таблица 1

**Этапы развития отечественного законодательства
о правовом положении иностранных граждан**

№ этапа	Хронологические рамки	Краткая характеристика
1	XI в. – XVII в.	Зарождение отечественного правового регулирования в области статуса иностранцев.
2	XVIII в.	Разрешение на свободный въезд для иностранцев, в первую очередь для специалистов в различных сферах деятельности (лицам военного звания, художникам, разным мастерам, купцам).
3	XIX в. – начало XX в.	Активное развитие законодательного корпуса в Российском государстве, в том числе детализация статуса иностранных подданных.
4	1914–1922 гг.	Переходный период, связанный с Первой мировой войной, революционными событиями и Гражданской войной.
5	1922–1936 гг.	Формирование советской миграционной политики.
6	1936–1977 гг.	Развитие миграционной политики в условиях «закрытости» СССР.
7	1977–1991 гг.	Закрепление основ правового статуса иностранных граждан на конституционном уровне, появление специализированного законодательства.
8	1991 г. – по н. в.	Современный этап.

По справедливому замечанию И. А. Исаева, на начальном этапе формирования Российского государства доминирующим источником права был правовой обычай⁶. Именно на основе обычных норм осуществлялся допуск иноземцев на территорию, подконтрольную Руси. Такие отношения преимущественно были связаны именно с трудовой миграцией: они осуществлялись в рамках торговли или формирования дружины местного князя.

Очевидно, что процедурный аспект иммиграции не регламентировался, а сам статус иноземца зависел от местного обычая, который мог:

- приравнивать иноземца к местным обывателям;
- ограничивать иноземца в правах;
- предоставлять иноземцу исключительные льготы ввиду особой военно-политической или экономической заинтересованности в его труде, вкладе в развитие общества⁷.

С появлением «Русской Правды», по мнению Н. И. Назаренко, правовой статус трудового мигранта (как и членов его семьи) определялся в силу принципа национального режима⁸.

⁶ Цыганков А. В. Особенности развития отечественного законодательства о правовом положении иностранных граждан (с этапа его зарождения и до советского периода) // Молодёжь и наука : сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section18.html>, свободный; Исаев И. А. История государства и права России : учебник. Москва : Юристъ, 2001. С. 34.

⁷ Герасимов Ю. Е. История развития законодательства о правовом положении иностранцев в России // Проблемы формирования правового социального государства в современной России : материалы XIII Всероссийской национальной научно-практической конференции, Новосибирск, 13.12.2017 / Новосибирский государственный аграрный университет. Новосибирск : Издательство Новосибирского ГАУ «Золотой колос», 2017. С. 118–122.

⁸ Назаренко Н. И. Правовое положение иностранцев в отечественном законодательстве XI – первой половины XVII в. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2004. С. 3–16.

Постепенная централизация государства обуславливала формирование механизма государственного санкционирования въезда иностранных подданных, в чем труде была заинтересована власть⁹.

О постепенном формировании законодательства в исследуемой области свидетельствуют и воспоминания английского мореплавателя Р. Ченстерома, который «особо отмечал ряд преимуществ русских законодательных актов перед английскими, имея в виду Судебник 1550 г.»¹⁰.

Одна из важнейших тенденций в это время – укрепление правового иммунитета иностранцев, находившихся на службе у русского государя.

В результате принятия Соборного Уложения 1649 г. отечественная судебная-правовая система получила более четкое оформление, что повлияло и на юридизацию статуса иностранцев. Так, к концу XVII в. были установлены:

- достаточно широкий спектр разрешения прав указанной категории лиц;
- границы юридической (в частности гражданско-правовой и уголовной) ответственности;
- документы для въезда на территорию государства (паспорт, дорожная книжка со свидетельством российского посла)¹¹.

⁹ Цыганков А. В. Особенности развития отечественного законодательства о правовом положении иностранных граждан (с этапа его зарождения и до советского периода) // Молодёжь и наука : сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. – Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section18.html>, свободный.

¹⁰ Английские путешественники в Московском государстве в XVI веке / пер. с англ. Ю. В. Готье ; отв. ред. Н. Л. Рубинштейн. Ленинград, 1937. 306 с.

¹¹ Кобец П. Н. Опыт развития законодательства в сфере правового положения иностранных граждан в период русского централизованного государства конца XV – начала XVIII столетия // Правопорядок: история, теория, практика. 2023. № 1 (36). С. 18–24.

Второй этап развития отечественного законодательства о правовом положении иностранных граждан был во многом связан с реформами Петра I.

Один из важнейших правовых памятников данного периода в рассматриваемой сфере – манифест «О вызове иностранцев в Россию, с обещанием им свободы вероисповедания» от 16 апреля 1702 г. Цель принятия нормативного правового акта была обозначена в самом документе: обмен опытом («познаниями») с иностранцами для повышения «искусности» в торговых делах¹². То есть правовое регулирование было связано с развитием именно трудовой миграции (купцов, мастеров и военнослужащих).

Принятие манифеста ознаменовало начало периода политики протекционизма для специалистов из иностранных государств, что и определяло особенности их правового статуса.

Важным шагом в данном направлении стало подписание Екатериной II комплекса нормативных правовых актов в 1762–1763 гг., которые заложили фундамент для дальнейшей колонизации России (основные особенности правового положения трудящихся мигрантов и членов их семей в Российской империи очевидны уже из названий документов):

– Манифест «О позволении иностранцам, кроме жидов, выходить и селиться в России и о свободном возвращении в своё отечество русских людей, бежавших за границу»;

– Указ «Об учреждении Канцелярии опекунства иностранных колонистов»;

¹² Законодательство Петра I. 1696–1725 годы. Москва : Зерцало, 2014. С. 80–83.

– Манифест «О дозволении всем иностранцам, в Россию въезжающим, поселяться в которых губерниях они пожелают и о дарованных им правах»¹³.

На следующем этапе был введен ряд ограничений, отменивших часть привилегий для трудящихся-мигрантов. Однако в значительной степени они носили национальный характер (в отношении подданных держав, находившихся в недоброжелательных отношениях с Российской империей).

Стоит согласиться со справедливым утверждением О. К. Ермаковой и Е. Ю. Рукосуева: «Революционные события в Европе конца XVIII в. повлияли на политику Павла I, который относился к иностранным переселенцам с подозрением, полагая, что они могут быть носителями «крамольных» взглядов»¹⁴. Но уже Александр I отменил многие ограничения, введенные предшественником.

Как известно, XIX век для отечественной истории был сопряжен с активным развитием законодательного корпуса. В связи с этим не удивительно, что именно в этот период нормативное правовое регулирование статуса иностранных граждан достигло своего апогея за все время существования российской монархии.

При этом, как отмечает А. М. Тесленко, права некоторых категорий иностранцев были ограниченными как по сферам их деятельности (гражданская и военная служба и др.), так и по отдельным категориям (корейцы, евреи и др.). Законодательство по этому вопросу приобрело систематизированный вид, но было чрезвычайно объемным и

¹³ Полное собрание законов Российской Империи. Собрание 1-е. Т. 16 (1830). № 11720, 11879, 11880, 11881; Цветаев Д. В. К истории изучения вопроса об иностранцах в России : из речи, произнесённой в Харьковском университете пред защитою докторской диссертации «Протестантство и протестанты в России до эпохи преобразований». Варшава, 1891.

¹⁴ Ермакова О. К., Рукосуев Е. Ю. Российское законодательство об иностранцах в конце XVIII – первой четверти XIX века // Двенадцатые Татищевские чтения : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 ноября 2019 года. Екатеринбург : КВАДРАТ, 2020. С. 65–74.

детализированным, что было свойственно в целом для всей национальной правовой системы.

Период с 1914 по 1922 год девальвировал большинство достижений в исследуемой области.

Первая мировая война, революционные события и последовавший за ними крах монархической государственности, а также и ликвидация российской правовой системы, иностранная интервенция обусловили, с одной стороны, существенное ограничение прав всех иностранцев, а с другой – сложившийся правовой вакуум во многих сопутствующих сферах регулирования общественных отношений.

С окончанием «военного коммунизма» началось создание миграционной политики молодого советского государства.

Как отмечает В. М. Моисеенко, «вопросы... иммиграции заняли важное место в политике советского государства в 1920-е годы»¹⁵. Причем именно трудовой иммиграции. Связано это было не только с экономическими соображениями в условиях новой экономической политики, но и причинами идеологического характера: «Трудящиеся всего мира восторженно встретили Великую Октябрьскую социалистическую революцию»¹⁶.

Однако де-факто декларируемая «открытость» РСФСР по тем же идеологическим соображениям для определенных групп иностранцев обернулась ограничением возможности для них на въезд в страну. Так, обозначившиеся противоречия между характером сельскохозяйственной иммиграции и аграрной политикой привели к тому, что трудящиеся в области сельского хозяйства иммигранты были ограничены в правах. В то

¹⁵ Моисеенко В. М. Международная миграция в России (СССР) в конце XIX – первой трети XX века. Часть третья. Международная миграция в СССР в 1923–1930 гг. // Демографическое обозрение. 2017. № 2. С. 109–132.

¹⁶ Богуславский М. М., Рубанов А. А. Правовое положение иностранцев в СССР. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : ИМО, 1962. С. 8.

же время ускоренная индустриализация показала необходимость иммиграции специалистов.

В итоге в 1920-е годы сформировалась политика закрытости страны, означавшая существенные ограничения выезда и въезда¹⁷. Данное обстоятельство обусловило отсутствие существенного развития правового статуса трудящихся-мигрантов в СССР на длительный период времени.

Новый этап в рассматриваемой сфере был связан с принятием Конституции 1977 г., ст. 37 которой гласила: «Иностранным гражданам и лицам без гражданства в СССР гарантируются предусмотренные законом права и свободы, в том числе право на обращение в суд и иные государственные органы для защиты принадлежащих им личных, имущественных, семейных и иных прав»¹⁸.

В продолжение данной правовой нормы в предперестроечный период был принят Закон СССР от 24.06.1981 № 5152-Х «О правовом положении иностранных граждан в СССР».

Согласно ст. 7 нормативного правового акта, иностранные граждане, постоянно проживающие в СССР, могли работать в качестве рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях и организациях или заниматься иной трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для граждан СССР.

Временно пребывающие в СССР иностранные граждане могли заниматься трудовой деятельностью, если это было совместимо с целями их пребывания в СССР.

¹⁷ Моисеенко В. М. Международная миграция в России (СССР) в конце XIX – первой трети XX века. Часть третья. Международная миграция в СССР в 1923–1930 гг. // Демографическое обозрение. 2017. № 2. С. 109–132.

¹⁸ Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. 1977. № 41. Ст. 617.

Иностранцы не могли назначаться на отдельные должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, если в соответствии с советским законодательством назначение на эти должности или занятие такой деятельностью связаны с принадлежностью к гражданству СССР.

Иностранцы пользовались правами и несли обязанности в трудовых отношениях наравне с гражданами СССР¹⁹.

Примечательно, что указанный нормативный правовой акт продолжал действовать вплоть до 2002 г., когда был принят новый федеральный закон, ознаменовавший смену парадигмы регулирования общественных отношений с участием иностранных граждан.

2. Защита прав иностранных работников и членов их семей: национальный аспект

Вопросы защиты права иностранных граждан и лиц без гражданства в сфере трудовых отношений исследуют различные отраслевые науки. Миграционное законодательство регулирует вопросы трудовой миграции с момента принятия Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 115), и это обусловлено тем, что большая часть иностранных граждан прибывает на территорию России с целью трудовой деятельности. Миграционная политика складывалась с самого начала таким образом, что вопросы трудовой миграции и их регулирование носили комплексный характер. С одной стороны, правовой режим и условия осуществления трудовой деятельности получили закрепление в миграционном законодательстве, что обусловило возложение соответствующих полномочий на органы внутренних дел (ранее – Федеральной миграционной службы России),

¹⁹ О правовом положении иностранных граждан в СССР : Закон СССР от 24.06.1981 № 5152-X // Ведомости ВС СССР. 1981. № 26. Ст. 836.

а с другой стороны – контроль за целесообразностью, содержанием трудовой деятельности и соблюдением прав трудящихся-мигрантов и членов их семей невозможен без органов труда и занятости населения (далее – Роструд). В Трудовом кодексе Российской Федерации данные вопросы получили закрепление позже, только в 2014 году. Кроме того, миграционная политика, затрагивающая вопросы трудовой миграции, регулируется Концепцией государственной миграционной политики на 2019–2025 годы, утвержденной Указом Президента РФ от 31.10.2018 № 622 (далее – Концепция).

В правовой науке нет единства по вопросу понимания термина «защита прав». В отдельных случаях этот термин отождествляется с понятием «охрана прав». В других – эти понятия разграничиваются. Так, например, А. С. Мордовец считает, что охрана прав и свобод есть состояние правомерной реализации прав и свобод под контролем социальных институтов, но без их вмешательства. Меры защиты применяются тогда, когда осуществление прав и свобод затруднительно, но права и свободы еще не нарушены²⁰. Использование этих терминов как в науке, так и в законодательстве осуществляется произвольно. Анализ различных подходов позволяет констатировать тот факт, что механизм защиты прав иностранных граждан характерен чаще всего для отдельных их категорий. При этом урегулирован данный механизм больше на международном уровне.

Рассмотрим миграционную ситуацию, которая складывалась в сфере внешней трудовой миграции в 2023 году. Следует отметить, что полных официальных данных Федеральной службы государственной статистики, анализ которых позволил бы получить актуальную информацию такого

²⁰ Мордовец А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. Саратов, 1996. С. 27.

рода, получить не представилось возможным. В основном эти сведения аккумулируются ФСБ России и МВД России. Сравнительный анализ данных за 2022 и 2023 годы показывает увеличение количества лиц, которые въехали с целью работы. (2022 год – 3469256, 2023 год – 4512370), в том числе иностранных граждан государств – участников СНГ – 2134488 и 2593983 соответственно²¹. Традиционно государствами-донорами иностранных работников выступают Узбекистан, Таджикистан, Киргизия, Армения и другие.

Понятие «трудовая миграция» не получило закрепления в российском законодательстве, но вместе с тем анализ научных источников позволяет констатировать тот факт, что она имеет особые черты, отличающие ее от иных видов миграции населения. Проблемные вопросы, решение которых относится к компетенции МВД России и его территориальных органов, возникают именно в связи с внешней трудовой миграцией. Сегодня они получают особую актуальность в связи с политическими процессами, происходящими в стране, что напрямую связано с обеспечением национальной безопасности.

Так, И. И. Тюнина формулирует следующие особенности внешней трудовой миграции:

- добровольный характер перемещения;
- она обусловлена социально-экономическими причинами;
- трудящийся-мигрант преследует целью получение соответствующего вознаграждения за выполненный труд в соответствии с заключенным трудовым или гражданско-правовым договором на выполнение работ (оказание услуг);

²¹ Флоринская Ю. Ф. Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне маломеняющейся географии // Журнал НЭА. 2024. № 2. С. 223–232.

– является срочной и временной (возвратной), то есть ограничена сроком трудоустройства²².

Вопросы защиты прав трудящихся-мигрантов регулируются в соответствии с общими нормами, закрепляющими равные права граждан Российской Федерации и иностранных граждан, в том числе на их защиту со стороны Российской Федерации.

С юридической точки зрения институт защиты прав трудящихся-мигрантов носит межотраслевой характер, так как отношения, связанные с трудовой миграцией, регулируются как трудовым, так и административным правом, и последнее закрепляет механизмы защиты трудовых прав иностранных работников. Рассматривая различные подходы к понятию защиты трудовых правоотношений, А. В. Цыганков справедливо выделяет узкий и широкий подходы в понимании такой защиты.

Так, согласно первому подходу, защита трудовых прав включает действия, связанные с реализацией трудовых прав, защиту их от различных нарушений, а равным образом предупреждение, недопущение, пресечение и восстановление прав, которые были незаконно нарушены.

Во-втором значении под защитой трудовых прав допустимо понимать осуществление охранительной функции²³. Как раз последний подход предполагает установление и закрепление на законодательном уровне обеспечения условий труда, гарантий для иностранных работников при обязательном систематическом осуществлении контроля и надзора в данной сфере.

Статья 352 Трудового кодекса Российской Федерации определяет виды защиты трудовых прав, к которым относятся:

– самозащита работниками трудовых прав;

²² Тюнина И. И. Конституционно-правовой статус трудящихся-мигрантов в Российской Федерации. Воронеж : изд. ВГУ, 2008. С. 14.

²³ Цыганков А. В. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров с участием иностранных работников // Молодой ученый. 2022. № 37 (432). С. 123–125. – URL: <https://moluch.ru/archive/432/94879/> (дата обращения: 14.09.2024).

- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- судебная защита²⁴.

Все они распространяются и на иностранных работников. В первом случае иностранный работник сам может отказаться от работы, которая ему не подходит или угрожает его здоровью или безопасности. Во всех остальных случаях защита их прав осуществляется со стороны государства.

Что касается профсоюзных организаций с участием иностранных граждан, как показывает практика, их нет, что не позволяет говорить о данном правовом средстве как правозащитном для трудящихся-мигрантов.

Государственным специализированным органом, который осуществляет контроль и надзор в сфере трудовой миграции, выступает Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая подчиняется Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации, в регионах осуществляют свою работу ее территориальные органы. Данный орган реализует как надзорные функции, так и деятельность по рассмотрению споров в части исполнения трудового законодательства.

Для подачи жалобы в Роструд необходимо наличие трудовых отношений, оформленных трудовым договором. В ином случае, когда стороны вступают в фактические трудовые отношения, подтвержденные устным соглашением, или при наличии гражданско-правового договора, правовые споры не входят в юрисдикцию Роструда²⁵.

²⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2019. № 51 (ч. I). С. 7491.

²⁵ Майстренко Г. А. Защита трудовых прав мигрантов в Российской Федерации: правовое регулирование // Образование и право. 2020. № 10. С. 63–66.

Защита прав трудящихся-мигрантов реализуется и территориальными органами МВД России в лице подразделений по вопросам миграции, которые обеспечивают права и законные интересы иностранных работников, а также их защиту. Иностранные работники прежде всего реализуют права в сфере миграции, которые выступают условием их дальнейшего привлечения к трудовой деятельности. Подразделения по вопросам миграции осуществляют документирование их въезда и выезда, постановку на миграционный учет, выдачу разрешения на временное проживание или вида на жительство, патента или разрешения на работу и другое.

Относительно высококвалифицированных специалистов законодательно закреплены отдельные права, а именно ст. 13.2 Федерального закона № 115 закрепляет конкретный размер заработной платы как условие получения разрешения на работу высококвалифицированного специалиста, уведомление органов МВД России об исполнении обязательств по выплате заработной платы. Невыполнение данных обязательств или обязательств, вытекающих из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом, либо существенных условий гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с высококвалифицированным специалистом, является основанием применения в отношении работодателя административной меры – запрета соответствующему работодателю или заказчику работ (услуг) в течение двух лет привлекать иностранных граждан к трудовой деятельности в Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов (далее – запрет привлечения ВКС).

Таким образом, для высококвалифицированных специалистов отдельные гарантии защиты их прав и законных интересов получили закрепление в миграционном законодательстве.

Статистические данные МВД России показывают, что количество разрешений, оформленных высококвалифицированным специалистам, растет.

Так, в Воронежской области в 2023 году было выдано 13 разрешений, за 8 месяцев 2024 года – 10 разрешений. Данные отчета по Российской Федерации также отражают тенденцию роста данной категории иностранных работников²⁶. Вместе с тем, что касается принятия решения о запрете привлечения ВКС, по данным отчета по Российской Федерации, в 2022 году было вынесено 99 таких решений, а в 2023 году – 68. Основанием для 90 процентов решений было неисполнение обязательств по выплате заработной платы. Исследование практики деятельности подразделений по вопросам миграции показало, что в Воронежской области основанием вынесения такого запрета было выявленный факт того, что в трудовом договоре стояла подпись, не принадлежащая иностранному работнику. Судом данный запрет был отменен, так как данный факт не был доказан. Других оснований применения данного запрета в практике не было установлено, что говорит о низком уровне практического использования данной меры административного принуждения. По нашему мнению, обязательства, вытекающие из условий трудового договора, заключенного с высококвалифицированным специалистом, либо существенные условия гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного с высококвалифицированным специалистом, необходимо закрепить в Федеральном законе № 115 четко, что будет способствовать более эффективной правоприменительной практике принятия решения о запрете привлечения ВКС и в целом содействовать защите прав трудящихся-мигрантов.

Следует отметить, что профилактическая работа, которая проводится подразделениями по вопросам миграции с физическими и юридическими лицами, привлекающими иностранных работников, одновременно способствует защите их прав в сфере трудовой миграции. Так, в целях исполнения решения межведомственного рабочего

²⁶ Данные отчета 1-РД за 2023, 8 мес. 2024 года. Москва : ГИАЦ МВД России, 2023, 2024.

совещания «О профилактике противоправных проявлений среди иностранных граждан» от 01.06.2023 на территории Воронежской области разработаны методические рекомендации для работодателей, привлекающих иностранных работников. Внесение предложений по их актуализации возложено на отдел демографической политики и трудовой миграции Департамента труда и занятости населения Воронежской области.

Кроме того, одним из административно-правовых средств обжалования незаконных действий и решений МВД России в части и трудовой миграции выступает и установление механизмов обжалования оказания государственных услуг в сфере трудовой миграции. Это механизм досудебного (внесудебного) обжалования²⁷. Вместе с тем иностранным гражданам гарантируется и судебная защита их прав.

Иностранные граждане достаточно редко используют механизмы судебного обжалования нарушения их прав и законных интересов. Анализ материалов судебных дел в отношении иностранных граждан показывает, что в основном обжалуется нарушение прав при привлечении к административной ответственности в сфере трудовой миграции, а именно работодателей за неуведомление подразделений по вопросам миграции о заключении (расторжении) трудового договора, за незаконное привлечение к трудовой деятельности.

Процессы трудовой миграции имеют положительные моменты, а именно: компенсация нехватки работников, повышение спроса на товары и услуги. Однако вместе с тем они влекут определенные риски. Несмотря на совершенствование миграционного законодательства в данной сфере в 2022–2024 году, остаются нерешенными некоторые проблемы в сфере труда

²⁷ Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг : Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ (ред. от 08.07.2024) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 31. Ст. 4179.

и занятости иностранных граждан и лиц без гражданства, что влечет за собой нарушение их прав. Следует отметить произвол работодателей и дискриминацию иностранных работников в трудовой сфере, выталкивание их в незаконную сферу занятости, превращение трудовой миграции в одну из самых коррумпированных ниш общественной жизни (коррупция и обман подстерегают мигранта на всех этапах его деятельности, начиная от поиска работы в рекрутерских агентствах, пересечения границы, трудового найма, заканчивая расчетом с работодателем и отправкой денег на родину), способствование мигрантофобии, а также неурегулированность новых современных форм занятости населения (например, дистанционная занятость, аутстаффинг, аутсорсинг и других).

Положения Концепции и предстоящие значительные изменения миграционного законодательства, в том числе в части трудовой миграции, направлены на модернизацию механизмов привлечения иностранных работников к труду, включающих и информатизацию данной сферы. Совершенствование труда иностранных работников будет направлено, в том числе, и на защиту прав и законных интересов их самих и членов их семей. Сложность административных процедур создает препятствия для их легализации, возможность дальнейшего их нелегального положения в случае невыезда в установленный срок и, в конечном итоге, нарушения их прав и законных интересов. Члены их семей (супруги и несовершеннолетние дети) представляют собой уязвимые слои населения, защита прав которых не всегда гарантирована. В 2022–2023 году в миграционное законодательство были внесены изменения, которые частично урегулировали статус членов семьи иностранного работника, включая его несовершеннолетних детей. В науке отмечается, что специфика защиты каждой из этих групп мигрантов

требует исследования²⁸. Из миграционных прав несовершеннолетних, как членов семей трудовых мигрантов, вытекает и защита их прав в сфере образования, здравоохранения и других, так как учебный процесс в школе не должен зависеть от срока их миграционного учета.

Вопросы применения цифровых технологий в регулировании процессов трудовой миграции достаточно актуальны в науке. Ученые считают внедрение цифровых технологий фактором повышения эффективности регулирования миграционных процессов в части трудовой миграции, что будет способствовать интеграции иностранных работников в правовую систему Российской Федерации²⁹. Последнее будет создавать базис для защиты их прав и законных интересов.

Отдельное место в регулировании трудовой миграции занимают иностранные работники из государств – участников ЕАЭС, в отношении которых не применяются меры по ограничению допуска иностранных граждан на рынок труда. Вместе с тем следует согласиться с точкой зрения Ю. А. Козлова, который считает важной совместную со странами ЕАЭС разработку программного обеспечения по учету трудовых мигрантов³⁰.

Цифровые платформы могут создаваться как предприятиями, которые используют труд мигрантов, так и общественными организациями и профсоюзами, их разработка направлена на взаимодействие работодателей и иностранных работников по обмену информацией о конкретном опыте работы, будет повышать заинтересованность работодателей в защите прав и законных интересов иностранных работников. Все это будет способствовать в конечном итоге созданию прозрачного рынка, а преимущества по

²⁸ Булатов Р. Б., Андрейцо С. Ю. Направления совершенствования защиты прав иностранных граждан в современной России // Российская юстиция. 2021. № 2. С. 10–13.

²⁹ Попова С. М. Цифровизация миграционной сферы в России: состояние и перспективы / С. М. Попова // Право и политика. 2021. № 9. С. 118.

³⁰ Козлов Ю. А. Трансформация отдельных институтов трудового права в условиях цифровизации // Трудовое право в России и за рубежом. 2022. № 1. С. 28.

привлечению иностранных работников будут отдаваться наиболее ответственным работодателям³¹.

Отмечается устойчивая тенденция, связанная с наличием препятствий для проведения профилактической работы с субъектами трудовой миграции, в том числе работодателями (заказчиками работ, услуг), а именно уход в «тень» работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу.

Одним из таких способов, который в последнее время получает распространение, является так называемый «заемный труд». Под заемным трудом понимается труд работников по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, с которым у этого работника нет трудовых отношений (ч. 2 ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197-ФЗ (далее – Трудовой кодекс).

На практике встречаются случаи, когда работы по договору подряда выполняют работники (в том числе иностранные граждане) подрядчика, однако материал и оборудование предоставляет заказчик, он же проводит инструктаж, производит расстановку по объекту, например строительства и т. п. При этом выполнение работы сотрудниками подрядчика фактически контролируется заказчиком.

С 1 января 2016 года осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) исполнителя могут только отдельные категории юридических лиц, перечисленные в Федеральном законе от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости населения), при соблюдении установленных требований, предусмотренных ст. 18.1 Закона о занятости населения и главой 53.1 Трудового кодекса.

³¹Максименко Е. И, Черепова И. С Цифровые технологии в регулировании трудовых миграционных процессов в России // Безопасность бизнеса. 2023. № 3. С. 26–29.

До введения запрета на заемный труд сторонние физические и (или) юридические лица использовали трудовые ресурсы исполнителя, применяя такие распространенные схемы, как аутстаффинг и аутсорсинг. Несмотря на широкое применение, эти понятия в настоящее время законодательно не регламентированы. Также не установлены особенности оказания данных услуг. Четких границ между аутстаффингом и аутсорсингом до сих пор нет, поэтому на практике часто происходит их смешение. Так, аутстаффинг представляет собой передачу исполнителем труда своих работников заказчику, то есть они оформлены в штате исполнителя, а работу выполняют на территории заказчика под его руководством и контролем. Все обязанности перед работником несет исполнитель, а заказчик оплачивает ему вознаграждение за предоставленные услуги³². В свою очередь, аутсорсинг (классическая схема) не предусматривает передачу под руководство и контроль заказчика работников исполнителя. Заказчику предоставляются определенные услуги по договору возмездного оказания услуг, как правило, непрофильных для его вида деятельности: ведение бухгалтерского, налогового, кадрового учета, юридическое сопровождение и другие³³.

Исходя из указанного, можно сделать вывод, что в ряде случаев аутстаффинг может быть охарактеризован как заемный труд, который в силу ч. 1 ст. 56.1 Трудового кодекса запрещен. Нарушение такого запрета влечет риск привлечения к административной ответственности, в том числе в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

В таких случаях возникает вопрос: как квалифицировать подобные правоотношения – как подрядные между заказчиком и подрядчиком либо

³² Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2012 по делу № А55-17727/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

³³ Постановление ФАС Поволжского округа от 04.05.2012 по делу № А55-17704/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

как трудовые между заказчиком и лицами, формально являющимися работниками подрядчика? И главное, кто должен нести административную ответственность за возможные нарушения норм миграционного законодательства Российской Федерации? Не создает ли указанная схема организации труда возможности ухода от ответственности недобросовестных работодателей или заказчиков услуг, особенно в случаях заключения указанных «подрядных» договоров юридическим и физическим лицом, когда физическое лицо заключает трудовой (гражданско-правовой) договор с иностранным работником только лишь в целях «увести» от ответственности юридическое лицо, являющееся заказчиком работ (услуг).

На практике создается ряд прецедентов в ходе контрольно-надзорных мероприятий. Так, например, подразделениями по вопросам миграции выявляются нарушения норм не только миграционного законодательства Российской Федерации, но и трудового. Предоставление труда работников (персонала) производится не частными агентствами занятости, прошедшими аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, и другими юридическими лицами с учетом их соответствия установленным требованиям, а «фирмами-однодневками», специально созданными в указанных целях, которые чаще всего осуществляют свою деятельность в нарушение установленных требований трудового и миграционного законодательства Российской Федерации.

В качестве альтернативы закон предлагает осуществлять деятельность по предоставлению персонала на основании договора о предоставлении труда работников (персонала) с учетом особенностей, установленных, в частности, гл. 53.1 Трудового кодекса.

В соответствии с п. 3 ст. 18.1 Закона о занятости населения, предоставлять труд своих работников третьим лицам вправе только частные агентства занятости, которые имеют соответствующие полномочия по вре-

менному направлению к другим физическим лицам или юридическим лицам соответствующего персонала.

Процесс получения статуса частного агентства достаточно сложен в связи с установлением требований к уставному капиталу (размер не менее 1 млн рублей), требований к образованию и стажу работы в этой области и других. В связи с этим деятельность указанных агентств не является распространенной и зачастую носит единичный характер в рамках конкретного субъекта Российской Федерации, что подтверждается реестром частных агентств занятости, опубликованным на портале «Работа в России»³⁴.

Судебная практика при привлечении к административной ответственности по ст. 18.15 КоАП РФ в случае заключения договора аутстаффинга неоднозначна. В одном случае ответственность за миграционные нарушения иностранного работника возлагается на компанию-аутстаффера, а в другом – на заказчика (например, административное дело № 5-55/16 от 11.05.2016)³⁵.

В этом случае суды буквально трактуют примечание к ст. 18.15 КоАП РФ, а именно «под привлечением к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства понимается допуск в какой-либо форме к выполнению работ или оказанию услуг либо иное использование труда иностранного гражданина или лица без гражданства». В другом случае суды считают фактическим допуск к работе только при наличии дополнительных условий, а именно предоставления рабочего места, рабочего инвентаря и другого³⁶. Это не способствует обеспечению исполнения норм миграционного законодательства и обеспечению

³⁴ https://trudvsem.ru/information/pea/private_employment_agency.

³⁵ Постановление районного суда г. Санкт-Петербурга по делу № 5-55/16 от 11.05.2016 // sudpractika.docx (live.com).

³⁶ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 27.10.2009 по делу № 78-1834/2009, Решение Ленинградского областного суда от 04.08.2011 по делу № 7-538/2011, решение Московского областного суда по делу № 12-1147.

прав иностранного работника.

А. А. Сидорук отмечает, что в целях предотвращения возможных споров, возникающих при исполнении договора аутстаффинга иностранной рабочей силы, необходимо на стадии заключения таких договоров:

- в письменной форме поименно определить лиц, принимаемых по аутстаффингу;
- разъяснить иностранным гражданам правовые основания выполнения ими работы в пользу другого лица;
- четко сформулировать трудовую функцию, которую будет выполнять работник и которая должна соответствовать виду деятельности, указанному в разрешении на работу.

Таким образом, на наш взгляд, необходимо урегулировать данный вопрос посредством возложения обязанности по контролю за соблюдением норм миграционного законодательства обеими сторонами договора аутстаффинга.

Защита социально-экономических прав и прав в сфере миграции иностранных работников и членов их семей является основной задачей принимающих государств, где они могут стать как криминогенным фактором, так и конструктивным социальным элементом.

Основанием для трудовой деятельности иностранного работника выступает договор. Законодательство разрешает заключать как трудовой, так и гражданско-правовой договор. И здесь следует отметить проблему. Работодатели зачастую заключением гражданско-правового договора подменяют трудовой договор. Последний является более выгодным для иностранного гражданина, так как обеспечивает гарантии, в том числе и после его расторжения. Т. Я. Хабриева констатирует, что такой подход выгоден для работодателей (заказчиков), но не для государства, так как позволяет заказчику экономить средства на уплате обязательных взносов (страхование от

несчастных случаев на производстве и на случай профессиональных заболеваний)³⁷, несмотря на то что данный вопрос был предметом рассмотрения в Верховном Суде РФ и Пленум Верховного Суда РФ обозначил позицию защиты прав и законных интересов трудящихся-мигрантов. Суд определил, что «если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»³⁸.

Вместе с тем, несмотря на то что трудящиеся-мигранты имеют право на обращение в суд в случае незаконных действий по отношению к ним со стороны работодателя (заказчика работ), они практически не знают судебной практики и не пользуются данным правом.

Таким образом, рассмотрение вопросов защиты прав трудящихся – иностранных граждан – позволило сформулировать следующие выводы.

1. С юридической точки зрения, институт защиты прав трудящихся-мигрантов носит межотраслевой характер, так как отношения, связанные с трудовой миграцией, регулируются как трудовым, так и административным правом, и последнее закрепляет механизмы защиты трудовых прав иностранных работников.

2. Защита прав трудящихся-мигрантов осуществляется как самими иностранными работниками, так и различными государственными органами (МВД России, Федеральной службой по труду и занятости, прокуратурой, институтами гражданского общества). Российское

³⁷ Хабриева Т. Я. Миграционное право России: теория и практика : монография. Москва, 2018. С. 140–142.

³⁸ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

законодательство не закрепляет четко урегулированные механизмы защиты прав иностранных работников, что влечет за собой споры, разрешаемые в судебном порядке. Вместе с тем иностранные работники неактивно используют такие способы защиты своих прав.

3. Международно-правовые основы защиты прав трудящихся-мигрантов

Как мы указывали ранее, миграция (в том числе трудовая) представляет собой социальное явление, имеющее достаточно длительную историю. Учитывая ее масштабы в последние десятилетия, неудивительно, что Организация Объединенных Наций (далее – ООН) рассматривает миграцию в качестве одного из актуальных вызовов человечеству.

В этой связи принятие решений по проблеме миграции – дело не отдельно взятых государств, а всего мирового сообщества. Одним из активных участников такой деятельности является Российская Федерация как важнейший гарант международной стабильности и безопасности.

Анализ всего массива международно-правовых норм в области регулирования правового статуса и защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей позволяет представить его обзор согласно традиционной схеме.

1. Нормы на универсальном уровне правового регулирования (ООН).
2. Нормы на региональном уровне (Содружество Независимых Государств (далее – СНГ), Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС)).
3. Нормы двусторонних соглашений Российской Федерации в рассматриваемой сфере (приложение).

Фундаментальным документом на первом уровне, безусловно, является Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-

мигрантов и членов их семей ООН 1990 г., содержащая значительный понятийный аппарат в исследуемой нами сфере (приложение).

Документ закрепляет, что государства, взявшие на себя выполнение соответствующих международно-правовых обязательств, обязаны уважать и обеспечивать права всех трудящихся-мигрантов, пребывающих на их территории.

Часть третья Конвенции посвящена декларированию общих гражданских, социальных, культурных и экономических прав трудящихся-мигрантов наравне со всеми остальными представителями социума³⁹. По сути, речь идет о механизме антидискриминационного режима.

В этой связи значительная часть положений данного структурного блока во многом перекликается с нормами Международного билля о правах человека⁴⁰.

Закрепляется и ряд иных обязательств в отношении трудящихся-мигрантов и членов их семей со стороны государств:

- обеспечение должного правового информирования о правах и обязанностях;
- содействие разрешению временного отсутствия трудящимся-мигрантам и членам их семей при наличии соответствующей необходимости;
- обеспечение права свободного передвижения по территории государства;
- обеспечение права профессиональной кооперации;
- рассмотрение возможности институализации механизмов по учету культурных и иных индивидуальных (связанных с принадлежностью к

³⁹ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.) // НПП «Гарант-Сервис». URL: <https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2561306/> (дата обращения: 29.06.2024).

⁴⁰ Международный билль о правах человека // ООН. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/hr_bill.shtml (дата обращения: 29.06.2024).

иному государству или народу) особенностей трудящихся-мигрантов и членов их семей;

– обеспечение защиты единства семей трудящихся-мигрантов (в том числе помощь в воссоединении);

– предоставление права беспошлинного ввоза личных вещей⁴¹ и т. д.

Кроме того, предполагается установление национального режима для трудящихся-мигрантов и их семей в отношении доступа к:

– образованию (в том числе переподготовке);

– трудоустройству;

– жилью;

– различным формам экономической кооперации;

– культурной жизни и участию в ней.

Однако такой документ, несмотря на его общую прогрессивность с точки зрения защиты прав человека, может поставить под угрозу национальные рынки труда. В связи с этим Российская Федерация (как и все страны Европейского Союза, а также США) не подписала данную конвенцию⁴². Большинство экономически развитых стран, как показывает мировая практика, предпочитает региональную кооперацию, которая позволяет в большей степени учитывать экономические интересы всех участников таких отношений.

⁴¹ Личных вещей и предметов бытового назначения, а также предметов, необходимых для осуществления вознаграждаемой деятельности, для которой они допускаются в государство работы по найму: а) при выезде из государства происхождения или государства обычного проживания; б) при первоначальном допуске в государство работы по найму; с) при окончательном выезде из государства работы по найму; д) при окончательном возвращении в государство происхождения или государство обычного проживания.

⁴² International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families // UNTC. URL: https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-13&chapter=4&clang=_en (дата обращения: 29.06.2024).

В целях исполнения положений конвенции предусмотрено функционирование специализированного контрольного органа – Комитета по защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Орган формирует массив норм мягкого международного права, представленных главным образом в виде:

- рекомендуемых (руководящих) принципов;
- руководящих положений;
- замечаний общего порядка (в том числе совместных с иными комитетами)⁴³.

Кроме того, правотворчеством в области защиты прав трудящихся-мигрантов могут заниматься два специализированных учреждения ООН: Международная организация по миграции (далее – МОМ) и Международная организация труда (далее – МОТ).

Деятельность МОМ в России основывается на Соглашении о сотрудничестве между Правительством Российской Федерации и Международной организацией по миграции⁴⁴.

Деятельность осуществляется в следующих областях:

- техническая и экспертная помощь в управлении миграцией и разработка соответствующего законодательства;
- усилия по борьбе с торговлей людьми, включая торговлю женщинами и детьми в целях сексуальной эксплуатации;
- мероприятия по предотвращению нелегальной миграции; содействие добровольному возвращению граждан третьих стран, оказавшихся в бедственном положении в России;

⁴³ Комитет по защите прав трудящихся-мигрантов // УВКПЧ. URL: <https://www.ohchr.org/ru/treaty-bodies/cmw> (дата обращения: 29.06.2024).

⁴⁴ Соглашение о сотрудничестве между Правительством Российской Федерации и Международной организацией по миграции // Бюллетень международных договоров. – 1993. № 4. Ст. 54.

- исследовательские программы, направленные на решение проблем миграции;
- медицинская помощь мигрантам;
- реинтеграция собственных граждан;
- другие программы⁴⁵.

В 2019 году странами-участницами организации была подписана Институциональная стратегия МОМ в области миграции и устойчивого развития (IOM institutional strategy on migration and sustainable development)⁴⁶, отражающая представления о целесообразном векторе развития в перспективе на 5 лет.

Документ гласит, что миграция может способствовать положительным результатам развития на разных уровнях. В качестве одного из важнейших направлений своей деятельности МОМ в рамках стратегии называет защиту прав мигрантов, в том числе:

- заключение договоренностей с частным сектором для укрепления трудовых прав и прав человека мигрантов, а также продвижения достойной работы;
- создание совместно с МОТ глобального руководства по оценке, разработке и реализации двусторонних соглашений о трудовой миграции⁴⁷.

Одним из полноправных членов МОТ является Российская Федерация (как правопреемник СССР).

Важнейшими документами организации в рассматриваемой сфере являются:

- Конвенция № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949 г.);

⁴⁵ IOM in the Russian Federation // International Organization for Migration. URL: <https://russia.iom.int/iom-russian-federation> (дата обращения: 10.04.2023).

⁴⁶ IOM institutional strategy on migration and sustainable development. URL: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/iom-institutional-strategy.pdf> (дата обращения: 15.04.2023).

⁴⁷ Там же.

– Конвенция № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975 год).

Согласно Конвенции № 97, каждый член МОТ (принявший на себя обязательства по данному соглашению) обязуется предоставлять национальный режим без дискриминации по признаку национальности, расы, религии или пола иммигрантам, законно пребывающим на его территории, в отношении нижеследующих вопросов:

- заработная плата, включая семейные пособия в тех случаях, когда эти пособия составляют часть заработной платы;
- рабочее время; сверхурочные работы;
- оплачиваемые отпуска;
- ограничения надомного труда;
- возраст принятия на работу;
- ученичество и профессиональное обучение;
- женский труд и труд подростков;
- принадлежность к профессиональным союзам и пользование преимуществами, предоставляемыми коллективными договорами;
- жилищный вопрос;
- социальное обеспечение;
- налоги, сборы или взносы, уплачиваемые за трудящегося;
- судопроизводство по отдельным вопросам⁴⁸.

Несмотря на отсутствие прямого указания на то, основываясь на анализе положений Конвенции, мы можем говорить, что МОТ также придерживается концепции экстраполяции правового статуса самого трудящегося на членов его семьи, прибывших с ним.

⁴⁸ Конвенция Международной организации труда № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году) // Международная защита прав и свобод человека. Москва : Юридическая литература, 1990.

В свою очередь, Конвенция № 143 требует от государств стремиться обеспечить сотрудничество организаций, обязуется разработать и осуществлять национальную политику, направленную на содействие и гарантию при помощи методов, соответствующих национальным условиям и практике, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий, социального обеспечения, профсоюзных и культурных прав и индивидуальных и коллективных свобод для лиц, находящихся на законных основаниях на его территории в качестве трудящихся-мигрантов или членов их семей (ст. 10)⁴⁹.

Хотя представленные конвенции не ратифицированы Российской Федерацией, проведение консультаций по вопросам подготовки соответствующих предложений государством является одной из мер, предусмотренных Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы⁵⁰.

Вместе с тем нельзя не отметить, что данная мера так и не была реализована, в связи с чем регулярно откладывается в рамках обновляемых соглашений.

Переходя к региональному уровню, стоит вкратце упомянуть некоторые стандарты в области защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, действующие в рамках правового поля Совета Европы (членом которого Российская Федерация была с 1996 по 2022 г.). К ним в первую очередь относится Европейская социальная хартия, которая

⁴⁹ Конвенция Международной организации труда № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1779–1794.

⁵⁰ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы // Российская газета. 2024. 15 мая.

закрепляла право рассматриваемой категории лиц на защиту и помощь на территории любой страны, взявшей на себя международно-правовые обязательства в рамках хартии⁵¹.

Также в 1977 г. в Страсбурге была заключена специализированная Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов. Примечательно, что данный документ содержит отдельный сегмент, гарантирующий трудящемуся-мигранту и членам его семьи достаточно высокий (в том числе в сравнении с нормами ООН) уровень минимальных стандартов, среди которых можно выделить:

- социальное обеспечение;
- медицинскую помощь (распространяющуюся на всю семью трудящегося-мигранта);
- доступ к жилью;
- доступ к образованию (для совместно проживающих детей как членов семей трудящегося-мигранта);
- услуги служб занятости;
- гарантированный должный порядок прекращения трудовых обязательств по решению работодателя⁵².

Вместе с тем, если Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов так и не была ратифицирована Российской Федерацией (что объяснялось во многом экономической целесообразностью и защитой внутреннего трудового рынка), то в силу особенностей современной геополитической обстановки Европейская

⁵¹ Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

⁵² Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов ETS № 093 (24 ноября 1977 г.) // СТРАС «Юрист» (дата обращения: 28.06.2024).

социальная хартия была денонсирована в соответствии с предусмотренной правовой процедурой в 2023 году⁵³.

Одной из региональных международных организаций, в сферу деятельности которой, согласно Уставу,⁵⁴ входят в том числе вопросы миграционной политики, является Содружество Независимых Государств (СНГ). В качестве его государств-основателей в 1991 году выступила и Российская Федерация.

Первоначально предполагалось, что с учетом большого количества связей социального, экономического, политического и культурного характера между гражданами бывших советских республик СНГ выступит в том числе и в качестве площадки урегулирования миграционных (в том числе трудовых) процессов в изменившихся геополитических условиях.

Уже 13 ноября 1992 года было принято Соглашение об образовании Консультативного Совета по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников Содружества Независимых Государств⁵⁵. Однако в 2016 году он ввиду реструктуризации органов организации был переименован в Консультативный Совет по труду, миграции и социальной защите населения государств – участников Содружества Независимых Государств с одновременным изменением функционала⁵⁶.

На данный момент вопросами миграции в составе СНГ занимаются следующие органы:

⁵³ О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы : Федеральный закон от 28.02.2023 № 43-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2023. № 10. Ст. 1566.

⁵⁴ Устав Содружества Независимых Государств (г. Минск, 22 января 1993 года) // Содружество. Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. 1993. № 1.

⁵⁵ Сведения об органах Содружества Независимых Государств // Исполнительный комитет СНГ. URL: <https://cis.minsk.by/page/19305> (дата обращения: 15.04.2023).

⁵⁶ Сведения об органах Содружества Независимых Государств // Исполнительный комитет СНГ. URL: <https://cis.minsk.by/page/19305> (дата обращения: 15.04.2023).

- Совет руководителей миграционных органов государств – участников Содружества Независимых Государств;
- Совместная комиссия государств – участников Соглашения о сотрудничестве государств – участников Содружества Независимых Государств в борьбе с незаконной миграцией.

Помимо узкоспециализированного Соглашения о сотрудничестве государств – участников СНГ в борьбе с незаконной миграцией⁵⁷ в рамках данной организации была также принята Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников Содружества Независимых Государств⁵⁸.

Данный документ, как и рассмотренная ранее конвенция ООН, содержит специализированный понятийный блок (приложение). С одной стороны, он предусматривает достаточно широкий перечень прав, гарантируемых трудящимся-мигрантам и членам их семей (ст. ст. 5–13) в странах СНГ. С другой стороны, участники соглашения наделяются полномочием устанавливать для рассматриваемой категории лиц ряд ограничений:

- в отношении конкретного вида трудовой деятельности;
- в отношении оплачиваемой трудовой деятельности в целом в условиях необходимости обеспечения безопасности внутринационального трудового рынка.

Однако главная проблема, связанная с данным документом, выражается в том, что он так и не вступил в силу. Таким образом, де-факто

⁵⁷ Соглашение о сотрудничестве государств – участников Содружества Независимых Государств в борьбе с незаконной миграцией // Бюллетень международных договоров. 2018. № 5. С. 3–6.

⁵⁸ Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников Содружества Независимых Государств (не вступила в силу) // МИД России. URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/50303/ (дата обращения: 15.04.2023).

в рамках правового поля СНГ так и не было создано действенных механизмов по защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей.

В 2014 году на международной арене появился новый субъект отношений – ЕАЭС⁵⁹. Уже из названия становится понятно, что основной целью создания данной организации было усиление экономического потенциала и позиций стран-участниц (на данный момент – Армения, Белоруссия, Казахстан, Кыргызстан, Россия⁶⁰) во внешней торговле через обеспечение свободного перемещения товаров, услуг, капитала и рабочей силы⁶¹.

Уже на начальном этапе функционирования новой международной организации ее участники в рамках решения Высшего Евразийского экономического совета от 16 октября 2015 г. № 28 «Об Основных направлениях экономического развития Евразийского экономического союза» определили ключевые направления дальнейшего развития сотрудничества:

- деятельность по обеспечению условий для устойчивости макроэкономики;
- повышение привлекательности государств-участников для внешних и внутренних инвестиций и предпринимательской активности;
- модернизация экономик стран-участниц;
- создание единого эффективного финансового рынка в рамках ЕАЭС;
- реализация транзитного потенциала организации, включая перемещение человеческого капитала;

⁵⁹ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 25.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.06.2024).

⁶⁰ Кроме того, статусом наблюдателей обладают Молдавия, Узбекистан и Куба.

⁶¹ Кузьмина Е. М. Экономическое развитие стран ЕАЭС и перспективы экономической интеграции до 2025 г. : аналитическая записка. Москва, 2017. 24 с.

- сбережение ресурсов стран-участниц (в том числе человеческого);
- развитие регионов;
- повышение конкурентоспособности стран-участниц на мировом рынке⁶².

Реализация значительной части представленных положений так или иначе невозможна без должного правового обеспечения трудовой миграции между странами – участницами организации. В этой связи неудивительно, что представленному вопросу посвящен отдельный раздел 26 Договора о ЕАЭС, носящий соответствующее название: «Трудовая миграция».

В первую очередь хотелось бы отметить наличие отдельного понятийного аппарата в данном структурном блоке (как и в иных ранее рассмотренных документах), позволяющем согласовать юридическую терминологию отдельно взятых государств и избежать проблем при толковании норм договора (приложение).

Во-вторых, в качестве общего положения обозначены следующие мероприятия:

- 1) конвенциональная выработка основ деятельности в данной сфере;
- 2) обмен нормативными правовыми актами и информацией (а также недопущение распространения ложной информации);
- 3) обмен опытом, проведение стажировок, семинаров и учебных курсов и т. д.⁶³

Защите прав (а также возложению обязанностей как еще одного важного элемента правового статуса личности) посвящена ст. 98 Договора.

⁶² Об Основных направлениях экономического развития Евразийского экономического союза : решение Высшего Евразийского экономического совета от 16.10.2015 № 28 // Сайт Евразийской экономической комиссии. URL: <http://eurasianeconomic.org/pdf/analiz02.pdf> (дата обращения: 28.06.2024).

⁶³ Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 25.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2024) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.06.2024).

Безусловно, базовым правом трудящегося-мигранта в рамках соглашения является сам труд, при этом закрепляется взаимосвязь профессиональной деятельности с характеристиками специалиста:

- область, в которой лицо является компетентным;
- его квалификация (оба параметра должны подтверждаться).

В качестве документов, подтверждающих такие характеристики, указаны:

- документы об образовании;
- документы, подтверждающие наличие у трудящегося-мигранта ученой степени/звания.

Закрепляется национальный режим в отношении обеспечения трудящихся-мигрантов и членов их семей социальным обеспечением. Исключение составляет лишь пенсионное страхование, которое относится к сфере компетенции государства постоянного проживания.

Выделим ряд других аспектов, связанных с защитой прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, которые отражены в рассматриваемом договоре:

- «взаимозачет» трудового стажа в странах-участницах, учитываемого в рамках социального обеспечения работников;
- обеспечение доступа к скорой неотложной помощи для трудящихся и членов их семей;
- национальный режим в отношении права на вступление в профессиональные союзы;
- государства (его органы и должностные лица), в которых мигрант осуществляет трудовую деятельность, а также работодатель в соответствии с их компетенцией обязаны обеспечивать указанным лицам доступ к информации об их правах и обязанностях;

– детям, являющимся членами семьи трудящегося-мигранта (при условии совместного проживания), гарантируется право на посещение дошкольных учреждений и получение образования в соответствии с законодательством страны трудоустройства;

– гарантируется недопущение фискальной дискриминации трудящегося-мигранта.

В отличие от правовой базы СНГ в рамках ЕАЭС выработан реально действующий стандарт по формированию и функционированию интернационального трудового рынка, включающий в том числе положения по защите прав и свобод трудящихся-мигрантов.

При этом одно из важнейших достижений в рассматриваемой области – беспрепятственное перемещение граждан стран-участниц в целях трудовой миграции без ограничения времени нахождения в государстве въезда⁶⁴.

Таким образом, выделим основные аспекты международно-правовой защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей.

1. Наиболее распространенной моделью в рамках международного права в рассматриваемой сфере является обеспечение национального режима для трудящихся мигрантов с точки зрения защиты прав и свобод. Исключения составляют лишь политические права, что объясняется их юридической природой и сущностью.

2. Гарантии прав и свобод членов семей трудящихся-мигрантов носят субсидиарный характер: они производны и соответствуют гарантиям в отношении самого работника.

⁶⁴ Срок временного пребывания (проживания) трудящегося государства-члена и членов семьи на территории государства трудоустройства определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государством-членом с работодателем или заказчиком работ (услуг). Граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, и члены семей освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет) в течение 30 суток с даты въезда.

3. Важнейшим источником международно-правового характера в данной сфере для Российской Федерации на данный момент является Договор о Евразийском экономическом союзе. Предусмотренные соглашением стандарты в области прав и свобод трудящихся-мигрантов и членов их семей в этой связи распространяются на прибывающих для трудовой деятельности в Российскую Федерацию граждан Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана.

4. Отдельные аспекты международно-правовой защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей обусловлены незначительным числом двусторонних соглашений с участием Российской Федерации.

**4. Совершенствование организации деятельности
подразделений по вопросам миграции
территориальных органов МВД России
в области защиты прав трудящихся мигрантов и членов их семей**

Подразделения по вопросам миграции выступают одним из субъектов обеспечения и защиты прав трудящихся мигрантов и членов их семей, осуществляя реализацию административно-правовых полномочий в отношении иностранных граждан и членов их семей, которые прибыли в Российскую Федерацию с целью трудовой деятельности.

«К основным полномочиям подразделений по вопросам миграции системы МВД России в сфере внешней трудовой миграции необходимо отнести:

– оказание государственных услуг, а также исполнение государственных функций, связанных с реализацией иностранными гражданами права на трудовую деятельность;

– выявление и пресечение нарушений, связанных с реализацией иностранными гражданами права на трудовую деятельность, а также

применение к нарушителям установленных законодательством мер воздействия;

– противодействие незаконной трудовой миграции»⁶⁵.

В настоящее время почти каждый международный трудящийся-мигрант является потенциальным работником (в том числе и нелегальные мигранты). Вместе с тем международные акты в сфере внешней трудовой миграции и национальное законодательство указывают на законность осуществления трудовой деятельности, и в этом подразделения по вопросам миграции играют первоочередную роль.

Фактически подразделения по вопросам миграции обеспечивают право на труд иностранных граждан и членов их семей, так как они выдают патенты и разрешения на работу, без которых иностранные граждане не могут трудиться, контролируют соблюдение работодателями прав иностранных трудящихся в сфере миграции, осуществляя профилактическую работу. Реализация каждого из указанных направлений будет способствовать обеспечению права на свободное осуществление трудовой деятельности.

МВД России в лице подразделений по вопросам миграции осуществляют в соответствии с Планом мероприятий по реализации в 2024–2025 годах Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, утвержденным Распоряжением Правительства Российской Федерации от 16.01.2024 № 30-р (далее – План), мониторинг и контроль его исполнения всеми государственными органами. В данном документе также делается акцент на защиту прав трудящихся мигрантов в процессе реализации Концепции государственной миграционной политики.

⁶⁵ Правовое регулирование порядка привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации отдельных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства: аналитический обзор с предложениями. Мосуниверситет МВД России, 2023. 142 с.

В целях защиты прав трудящихся мигрантов при предоставлении государственных услуг выдачей патентов, разрешений на работу обеспечивается легальность трудовой деятельности трудящихся мигрантов, что способствует исключению фактов нелегальной миграции.

Большое значение для защиты прав трудящихся мигрантов и членов их семей имеет профилактическая работа с работодателями, которую должны проводить подразделения по вопросам миграции в соответствии с Федеральным законом от 23.06.2016 № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 182). Проведенное Воронежским институтом МВД России анкетирование сотрудников подразделений по вопросам миграции территориальных органов МВД России на региональном и районном уровне показало⁶⁶:

а) лишь 7% опрошенных в качестве основной задачи определили защиту прав и свобод человека и гражданина, отдав приоритет реализации правоохранительных задач (выявлению административных правонарушений, профилактической работе);

б) среди форм профилактического воздействия, являющихся наиболее эффективными: правовое просвещение и правовое информирование выбрали 20% опрошенных, профилактическую беседу – 16%, объявление официального предостережения (предостережения) о недопустимости действий, создающих условия для совершения правонарушений, либо недопустимости продолжения антиобщественного поведения – 20%, профилактический надзор – 18%, внесение представления об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушения – 22%⁶⁷.

⁶⁶ Письмо Воронежского института МВД России (исх. № 1100 от 18.02.2023).

⁶⁷ Никулин Р. В., Позднякова Е. В., Полякова Н. В. Административно-правовые формы и методы профилактики в сфере миграции в контексте общественной безопасности: аналитический обзор. Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2024. С. 38.

То, что всего 7% сотрудников подразделений по вопросам миграции считают основной задачей защиту прав и свобод человека и гражданина относительно иностранных граждан и членов их семей обусловлено тем, что в последнее время ими совершаются достаточно резонансные тяжкие и особо тяжкие преступления, отсутствует культура в общении с представителями российского общества, а также низкой степенью их адаптации в обществе. Вместе с тем сотрудниками подразделений по вопросам миграции в рамках правового просвещения и правового информирования на сайтах подразделений по вопросам миграции территориальных органов в полном объеме должна размещаться информация об оказании государственных услуг в сфере внешней миграции, должен разъясняться порядок осуществления миграционного учета членов семей, включая несовершеннолетних детей, обязательность прохождения ими дактилоскопической регистрации и медицинского обследования. Размещение программы профилактики нарушения обязательных требований, соблюдение которых оценивается МВД России при осуществлении федерального контроля (надзора) в сфере миграции, а для работодателей, привлекающих к трудовой деятельности иностранных граждан, информации о возможности подачи уведомления о заключении, прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) через портал госуслуг будет способствовать распространению правовых знаний в целях профилактики нарушения миграционного законодательства.

Действенным средством профилактики правонарушений в сфере трудовой миграции является такая мера, как вынесение представления об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушений. При рассмотрении материалов о привлечении к административной ответственности работодателей или заказчиков работ (услуг) необходимо использовать данную меру в случае установления

наличия таких условий. При этом следует учитывать, что такая мера может выноситься не только в рамках производства по делу об административном правонарушении, но и в соответствии с Федеральным законом № 182.

Так, например, при составлении административного протокола по ст. 18.15, 18.16, 18.17 КоАП РФ следует учитывать складывающиеся условия и давать правовую оценку возможности нарушения миграционного законодательства в будущем.

Следует учитывать и «уязвимые» категории трудовых мигрантов. Речь идет о женщинах и несовершеннолетних. В одном случае они выступают членами семей трудящихся мигрантов, в другом – женщины-мигранты могут сами трудиться на территории Российской Федерации. По данным Росстата, в 2023 году из числа всех трудящихся мигрантов более половины (55%) международных мигрантов – мужчины, 45% - женщины⁶⁸. В современной трудовой миграции происходят процессы феминизации, но при этом женщины-работники остаются более уязвимыми, чем мужчины. Они подвержены риску нелегальной занятости, физического или психологического насилия, а также трудностям с адаптацией в принимающем сообществе. Кроме того, когда речь заходит о женщинах-мигрантах, то проблемы, связанные с пребыванием, образованием и здоровьем детей, встают в полный рост, потому что детей берут с собой именно женщины⁶⁹. В том числе они должны исполнять в отношении них и миграционные обязанности в качестве законных представителей. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 11 Федерального закона от 08.08.2024 № 260-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁷⁰ находящиеся в Российской

⁶⁸ Численность и миграция населения в Российской Федерации в 2023 году: данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации // [Bul_migr_2023.xlsx \(live.com\)](#).

⁶⁹ Илимбетова А. А. Социальные аспекты женской трудовой миграции в Россию // Социология, экономика, политика. 2013. № 2. С. 72-74.

⁷⁰ Вступил в силу с 08.02.2024.

Федерации иностранные граждане, являющиеся законными представителями иностранных граждан, не достигших возраста восемнадцати лет, обязаны обеспечивать законность пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан, не достигших возраста восемнадцати лет, соблюдение требований, предусмотренных миграционным законодательством, реализацию иностранными гражданами, не достигшими возраста восемнадцати лет, своих прав, предусмотренных Конституцией Российской Федерации и законодательством Российской Федерации, включая получение основного общего образования, медицинской помощи, проживание в надлежащих жилищно-бытовых условиях⁷¹. Аналогичные обязанности возлагаются в том числе и на трудящихся мигрантов, членами семьи которых являются несовершеннолетние.

Таким образом, можно сформулировать предложения по совершенствованию организации деятельности подразделений по вопросам миграции по защите прав трудящихся мигрантов.

1. Реализация установленных законодательством полномочий по вопросам внешней трудовой миграции в области защиты прав трудящихся мигрантов и членов их семей осуществляется:

а) при предоставлении государственных услуг в сфере внешней миграции;

б) при выявлении и пресечении нарушений, связанных с реализацией иностранными гражданами права на трудовую деятельность, которое установлено ст. 37 Конституции РФ;

в) при осуществлении профилактической работы в целях противодействия незаконной миграции.

⁷¹ О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 08.08.2024 № 260-ФЗ // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.08.2024 (не вступил в законную силу).

2. При осуществлении профилактической работы подразделениями по вопросам миграции необходимо использовать формы профилактического воздействия: правовое просвещение и информирование, представление об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушений в сфере трудовой миграции и других. Усиление профилактической деятельности в отношении работодателей, заказчиков работ (услуг) будет способствовать соблюдению прав трудовых мигрантов.

3. С учетом того, что нормы международного уровня в сфере трудовой миграции не развиты в национальном законодательстве, сотрудникам подразделений по вопросам миграции следует знать и учитывать в своей деятельности международные акты, направленные на защиту прав и законных интересов трудящихся-мигрантов при условии их ратификации в Российской Федерации.

4. При выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий незаконных форм осуществления трудовой деятельности (заемный труд, незаконная дистанционная занятость и других) подразделениям по вопросам миграции необходимо в рамках взаимодействия уведомлять об этом прокуратуру и органы труда и занятости населения с целью обеспечения и защиты прав трудящихся мигрантов.

5. Разъяснять трудящимся мигрантам необходимость постановки на миграционный учет членов их семей, особенно это касается несовершеннолетних детей. В отношении последних осуществлять все обязанности по обеспечению их прав, которые закреплены миграционным законодательством. Их нелегальное положение будет ограничивать права на образование, медицинское обеспечение и другие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам изложенных в учебном пособии материалов необходимо сформулировать следующие выводы.

1. Историко-правовой анализ возникновения и развития трудовой миграции и ее законодательного регулирования отражает следующие этапы:

а) XI в. – XVII в. – зарождение отечественного правового регулирования в области статуса иностранцев;

б) XVIII в. – открытие полного доступа иностранцам (в первую очередь специалистам (трудящимся) в различных сферах);

в) XIX в. – начало XX в. – активное развитие законодательного корпуса в Российском государстве, в том числе детализация статуса иностранных подданных;

г) 1914–1922 гг. – переходный период, связанный с Первой мировой войной, революционными событиями и Гражданской войной;

д) 1922–1936 гг. – формирование советской миграционной политики;

е) 1936 –1977 гг. – развитие миграционной политики в условиях «закрытости» СССР;

ж) 1977–1991 гг. – закрепление основ правового статуса иностранных граждан на конституционном уровне, появление специализированного законодательства;

з) 1991 г. – по настоящее время – современный этап.

2. Процессы трудовой миграции имеют положительные моменты, а именно: компенсацию нехватки работников, повышение спроса на товары и услуги. Однако вместе с тем они влекут определенные риски. Следует отметить произвол работодателей и дискриминацию иностранных работников в трудовой сфере, выталкивание их в незаконную сферу занятости, превращение трудовой миграции в одну из самых

коррупцированных ниш общественной жизни (коррупция и обман подстерегают мигранта на всех этапах его деятельности, начиная от поиска работы в рекрутских агентствах, пересечения границы, трудового найма, заканчивая расчетом с работодателем и отправкой денег на родину), способствование мигрантофобии, а также неурегулированность новых современных форм занятости населения (например, дистанционная занятость, аутстаффинг, аутсорсинг и др.).

3. С юридической точки зрения институт защиты прав трудящихся-мигрантов носит межотраслевой характер, так как отношения, связанные с трудовой миграцией, регулируются как трудовым, так и административным правом и последнее закрепляет механизмы защиты трудовых прав иностранных работников. Защита прав трудящихся-мигрантов осуществляется как самими иностранными работниками, так и различными государственными органами (МВД России, Федеральной службой по труду и занятости, прокуратурой, институтами гражданского общества). Российское законодательство не закрепляет четко урегулированные механизмы защиты прав иностранных работников, что влечет за собой споры, разрешаемые в судебном порядке. Вместе с тем иностранные работники неактивно используют такие способы защиты своих прав.

4. Наиболее распространенной моделью в рамках международного права в рассматриваемой сфере является обеспечение национального режима для трудящихся мигрантов с точки зрения защиты прав и свобод. Исключение составляют лишь политические права, что объясняется их юридической природой и сущностью. Гарантии прав и свобод членов семей трудящихся-мигрантов носят субсидиарный характер: они производны и соответствуют гарантиям в отношении самого работника. Важнейшим источником международно-правового характера в данной сфере для Российской Федерации на данный момент является Договор о Евразийском экономическом союзе. Предусмотренные соглашением стандарты в области прав и свобод

трудящихся-мигрантов и членов их семей в этой связи распространяются на прибывающих для трудовой деятельности в Российскую Федерацию граждан Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана. Отдельные аспекты международно-правовой защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей обусловлены незначительным числом двусторонних соглашений с участием Российской Федерации.

5. Сформулированы предложения по совершенствованию организации деятельности подразделений по вопросам миграции по защите прав трудящихся мигрантов:

а) при осуществлении профилактической работы подразделениями по вопросам миграции необходимо использовать формы профилактического воздействия: правовое просвещение и информирование, представление об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушений в сфере трудовой миграции и другие. Усиление профилактической деятельности в отношении работодателей, заказчиков работ (услуг) будет способствовать соблюдению прав трудовых мигрантов;

б) с учетом того, что нормы международного уровня в сфере трудовой миграции не развиты в национальном законодательстве, сотрудникам подразделений по вопросам миграции следует знать и учитывать в своей деятельности международные акты, направленные на защиту прав и законных интересов трудящихся-мигрантов при условии их ратификации в Российской Федерации;

в) при выявлении в ходе контрольно-надзорных мероприятий незаконных форм осуществления трудовой деятельности (заемный труд, незаконная дистанционная занятость и других) подразделениям по вопросам миграции необходимо в рамках взаимодействия уведомлять об этом прокуратуру и органы труда и занятости населения с целью обеспечения и защиты прав трудящихся мигрантов;

г) разъяснять трудящимся мигрантам необходимость постановки на миграционный учет членов их семей, особенно это касается несовершеннолетних детей. В отношении последних осуществлять все обязанности по обеспечению их прав, которые закреплены миграционным законодательством. Их нелегальное положение будет ограничивать права на образование, медицинское обеспечение и другие.

6. Рассмотрение проблемных вопросов защиты прав и законных интересов трудящихся-мигрантов позволило сформулировать следующие предложения по изменению законодательства:

а) закрепить обязанность работодателей уведомлять о выплате заработной платы всем иностранным работникам, заключившим с ними трудовой (гражданско-правовой) договор, что позволит гарантировать соблюдение их прав;

б) установить административную ответственность за непредоставление работодателем условий труда, отвечающих требованиям безопасности;

в) разработать совместно со странами ЕАЭС программное обеспечение по учету трудовых мигрантов;

г) урегулировать вопросы ответственности по договору аутстаффинга посредством возложения обязанности по контролю за соблюдением норм миграционного законодательства на обе стороны договора аутстаффинга.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020. – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://www.pravo.gov.ru>, 06.10.2022.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 08.08.2024). – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://www.pravo.gov.ru>, 01.04.2020.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 19.12.2022). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2019. – № 51 (ч. I). – С. 7491.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 14.04.2023). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1994. – № 32. – Ст. 3301.

5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 08.08.2024 № 260-ФЗ. – Текст : непосредственный // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 08.08.2024 (не вступил в законную силу).

6. О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2023. – № 51. – Ст. 9138.

7. О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы : Федеральный закон от 28.02.2023 № 43-ФЗ. – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2023. – № 10. – Ст. 1566.

8. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (в ред. от 29.12.2022). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. – № 9. – Ст. 1122.

9. О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию : Федеральный закон от 15.08.1996 № 114-ФЗ (в ред. от 14.04.2023). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. – № 9. – Ст. 1122.

10. О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации : Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ (в ред. от 27.01.2023) – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2019. – № 18. – Ст. 2224.

11. Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг : Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ (ред. от 08.07.2024). – Текст : непосредственный // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2010. – № 31. – Ст. 4179.

Международные акты

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2024–2026 годы. – Текст : непосредственный // Российская газета. – 2024. – 15 мая.

2. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 25.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.06.2024). – Текст : электронный // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 28.06.2024).

3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996). – Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. – 2010. – № 4. – С. 17–67.

4. Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов ETS № 093 (24 ноября 1977 г.). – Текст : электронный // СТРАС «Юрист» (дата обращения: 28.06.2024).

5. Комитет по защите прав трудящихся-мигрантов. – Текст : электронный // УВКПЧ. – URL: <https://www.ohchr.org/ru/treaty-bodies/cmhw> (дата обращения: 29.06.2024).

6. Конвенция Международной организации труда № 97 о трудящихся-мигрантах (пересмотренная в 1949 году). – Текст : непосредственный // Международная защита прав и свобод человека. – Москва : Юридическая литература, 1990.

7. Конвенция Международной организации труда № 143 о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения. – Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. – Т. II. – Женева : Международное бюро труда, 1991. – С. 1779–1794.

8. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников Содружества Независимых Государств (не вступила в силу). – Текст : электронный // МИД России. – URL: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/50303/ (дата обращения: 15.04.2023).

9. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.). – Текст : электронный // НПП «Гарант-Сервис». – URL: <https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2561306/> (дата обращения: 29.06.2024).

10. Международный билль о правах человека. – Текст : электронный // ООН. – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/hr_bill.shtml (дата обращения: 29.06.2024).

11. Об Основных направлениях экономического развития Евразийского экономического союза : решение Высшего Евразийского экономического совета от 16.10.2015 № 28. – Текст : электронный // Сайт Евразийской экономической комиссии. – URL: <http://eurasianeconomic.org/pdf/analiz02.pdf> (дата обращения: 28.06.2024).

12. Сведения об органах Содружества Независимых Государств. – Текст : электронный // Исполнительный комитет СНГ. – URL: <https://cis.minsk.by/page/19305> (дата обращения: 15.04.2023).

13. Соглашение о сотрудничестве между Правительством Российской Федерации и Международной организацией по миграции. – Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. – 1993. – № 4. – Ст. 54.

14. Соглашение о сотрудничестве государств-участников Содружества Независимых Государств в борьбе с незаконной миграцией. – Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. – 2018. – № 5. – С. 3–6.

15. Устав Содружества Независимых Государств (г. Минск, 22 января 1993 года). – Текст : непосредственный // Содружество : Информационный вестник Совета глав государств и Совета глав правительств СНГ. – 1993. – № 1.

Научная литература

1. Английские путешественники в Московском государстве в XVI веке / пер. с англ. Ю. В. Готье ; отв. ред. Н. Л. Рубинштейн. – Ленинград, 1937. – 306 с. – Текст : непосредственный.

2. Богуславский, М. М. Правовое положение иностранцев в СССР / М. М. Богуславский, А. А. Рубанов– 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИМО, 1962. – С. 8. – Текст : непосредственный.

3. Булатов, Р. Б. Направления совершенствования защиты прав иностранных граждан в современной России. / Р. Б. Булатов, С. Ю. Андрейцо. – Текст : непосредственный // Российская юстиция. – 2021. – № 2. – С. 10–13.

4. Герасимов, Ю. Е. История развития законодательства о правовом положении иностранцев в России. – Текст : непосредственный // Проблемы формирования правового социального государства в современной России : материалы XIII Всероссийской национальной научно-практической конференции, Новосибирск, 13 декабря 2017 года. – Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск : Издательство Новосибирского ГАУ «Золотой колос», 2017. – С. 118–122.

5. Законодательство Петра I. 1696–1725 годы. – Москва : Зерцало, 2014. – С. 80–83. – Текст : непосредственный.

6. Ермакова, О. К. Российское законодательство об иностранцах в конце XVIII – первой четверти XIX века / О. К. Ермакова, Е. Ю. Рукосуев. – Текст : непосредственный // Двенадцатые Гатищевские чтения : материалы всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 19–20 ноября 2019 года. – Екатеринбург : КВАДРАТ, 2020. – С. 65–74.

7. Илимбетова, А. А. Социальные аспекты женской трудовой миграции в Россию / А. А. Илимбетова // Социология, экономика, политика. – 2013. – № 2. – С. 72–74.

8. Исаев, И. А. История государства и права России : учебник / И. А. Исаев – Москва : Юристъ, 2001. – Текст : непосредственный.

9. Казаков, А. С. Приоритет прав и свобод человека в регулировании миграционных отношений в Российской Федерации / А. С. Казаков. – Текст : непосредственный // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 7. – С. 103–107.

10. Кобец, П. Н. Опыт развития законодательства в сфере правового положения иностранных граждан в период русского централизованного государства конца XV – начала XVIII столетия / П. Н. Кобец. – Текст : непосредственный // Правопорядок: история, теория, практика. – 2023. – № 1 (36). – С. 18–24.

11. Козлов, Ю. А. Трансформация отдельных институтов трудового права в условиях цифровизации / Ю. А. Козлов. – Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. – 2022. – № 1. – С. 28.

12. Кузьмина. Е. М. Экономическое развитие стран ЕАЭС и перспективы экономической интеграции до 2025 г. : аналитическая записка / Е. М. Кузьмина. – Москва, 2017. – 24 с. – Текст : непосредственный.

13. Майстренко, Г. А. Защита трудовых прав мигрантов в Российской Федерации: правовое регулирование / Г. А. Майстренко. – Текст : непосредственный // Образование и право. – 2020. – № 10. – С. 63–66.

14. Моисеенко, В. М. Международная миграция в России (СССР) в конце XIX – первой трети XX века. Часть третья : международная миграция в СССР в 1923–1930 гг. / В. М. Моисеенко. – Текст : непосредственный // Демографическое обозрение. – 2017. – №2. – С. 109–132.

15. Мордовец, А. С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / А. С. Мордовец. – Саратов, 1996. – С. 27. – Текст : непосредственный.

16. Назаренко, Н. И. Правовое положение иностранцев в отечественном законодательстве XI – первой половины XVII в. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. И. Назаренко – Москва, 2004. – С. 3–16. – Текст : непосредственный.

17. Никулин, Р. В. Административно-правовые формы и методы профилактики в сфере миграции в контексте общественной безопасности: аналитический обзор / Р. В. Никулин, Е. В. Позднякова, Н. В. Полякова. – Воронежский институт МВД России, 2024. – С. 38. – Текст : непосредственный.

18. Останков, Д. Б. Эволюция представлений о правах человека в России: история и современность / Д. Б. Останков, А. С. Палаткина. – Текст : непосредственный // Социально-политические науки. – 2019. – № 2. – С. 71–74.

19. Правовое регулирование порядка привлечения к трудовой деятельности в Российской Федерации отдельных категорий иностранных граждан и лиц без гражданства: аналитический обзор с предложениями. – Мосуниверситет МВД России, 2023. – 142 с. – Текст : непосредственный.

20. Тюнина, И. И. Конституционно-правовой статус трудящихся-мигрантов в Российской Федерации / И. И. Тюнина. – Воронеж : изд. ВГУ, 2008. – С. 14. – Текст : непосредственный.

21. Цветаев, Д. В. К истории изучения вопроса об иностранцах в России : из речи, произнесённой в Харьковском университете пред защитой докторской диссертации «Протестантство и протестанты в России до эпохи преобразований». – Варшава, 1891. – Текст : непосредственный.

22. Максименко, Е. И. Цифровые технологии в регулировании трудовых миграционных процессов в России // Е. И. Максименко, И. С. Черепова. – Текст : непосредственный // Безопасность бизнеса. – 2023. – № 3. – С. 26–29.

23. Попова, С. М. Цифровизация миграционной сферы в России: состояние и перспективы / С. М. Попова. – Текст : непосредственный // Право и политика. – 2021. – № 9. – С. 118.

24. Флоринская, Ю. Ф. Трудовая миграция в Россию: сокращение потоков на фоне мало меняющейся географии / Ю. Ф. Флоринская. – Текст : непосредственный // Журнал НЭА. – 2024. – № 2. – С. 223–232.

25. Хабриева, Т. Я. Миграционное право России: теория и практика : монография / Т. Я. Хабриева. – Москва, 2018. – Текст : непосредственный.

26. Цыганков, А. В. Особенности развития отечественного законодательства о правовом положении иностранных граждан (с этапа его зарождения и до советского периода) / А. В. Цыганков. – Текст : электронный // Молодёжь и наука : сборник материалов VII Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных, посвященной 50-летию первого полета человека в космос. –

Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. – URL: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2011/section18.html>, свободный.

27. Цыганков, А. В. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров с участием иностранных работников / А. В. Цыганков. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 37 (432). – С. 123–125.

28. Численность и миграция населения в Российской Федерации в 2023 году: данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. – Текст : электронный // Vul_migr_2023.xlsx (live.com).

29. Яковлева, Е. Б. История и теории миграционных процессов / Е. Б. Яковлева. – Текст : непосредственный // Теория и практика общественного развития. – 2017. – № 3. – С. 20–23.

Материалы судебной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2. – Текст : непосредственный // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. – 2004. – № 6.

2. Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2012 по делу № А55-17727/2011. – Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс».

3. Постановление ФАС Поволжского округа от 04.05.2012 по делу № А55-17704/2011. – Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс».

4. Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 27.10.2009 по делу № 78–1834/2009/. – Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс».

5. Решение Ленинградского Областного суда от 04.08.2011 по делу № 7–538/2011. – Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс».

6. Решение Московского областного суда по делу № 12–1147. – Текст : электронный // СПС «КонсультантПлюс».

Нормативные акты, утратившие силу

1. Конституция (Основной закон) Союза Советских Социалистических Республик (принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г.). – Текст : непосредственный // Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР. – 1977. – № 41. – Ст. 617.

2. О правовом положении иностранных граждан в СССР : Закон СССР от 24.06.1981 № 5152-Х. – Текст : непосредственный // Ведомости ВС СССР. – 1981. – № 26. – Ст. 836.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1

Словарь терминов в области международно-правового обеспечения статуса
 трудящихся-мигрантов и членов их семей

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей	
трудящийся-мигрант	означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является
приграничный трудящийся	означает трудящегося-мигранта, который или которая сохраняет свое обычное местожительство в соседнем государстве, в которое он или она обычно возвращается каждый день или по крайней мере один раз в неделю
сезонный трудящийся	означает трудящегося-мигранта, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года
моряк	означает трудящегося-мигранта, нанятого для работы на судне, зарегистрированном в государстве, гражданином которого он или она не является
трудящийся, занятый на стационарной прибрежной установке	означает трудящихся-мигрантов, нанятых работу на прибрежной установке, находящейся под юрисдикцией государства, гражданином которого он или она не является
трудящийся, работа которого связана с переездами	означает трудящегося-мигранта, который, обычно проживая в одном государстве, вследствие характера своей работы вынужден переезжать в другое государство или государства на короткие периоды
трудящийся на проекте	означает трудящегося-мигранта, допущенного в государство работы по найму на определенный срок для работы исключительно по конкретному проекту, осуществляемому в этом государстве его или ее нанимателем

Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей	
трудящийся целевого найма	<p>означает трудящегося-мигранта:</p> <ul style="list-style-type: none"> – который послан его или ее нанимателем на ограниченный и определенный период времени в государство работы по найму для выполнения конкретных функций или обязанностей; или – который в течение ограниченного и определенного периода времени выполняет работу, требующую профессиональных, коммерческих, технических или иных специальных навыков; или – который по просьбе его или ее нанимателя в государстве работы по найму выполняет в течение ограниченного и определенного периода времени работу, носящую временный или краткосрочный характер, и который должен покинуть государство работы по найму либо по истечении разрешенного периода пребывания, либо раньше, если он или она более не выполняет этих конкретных функций или обязанностей или не занимается этой работой
трудящийся, работающий не по найму	<p>означает трудящегося-мигранта, который занимается вознаграждаемой деятельностью, отличной от работы по договору найма, и который обеспечивает за счет такой деятельности средства своего существования, работая, как правило, самостоятельно или совместно с членами своей семьи, а также любого иного трудящегося-мигранта, признаваемого трудящимся, работающим не по найму, в соответствии с применимым законодательством государства работы по найму или двусторонними или многосторонними соглашениями</p>
Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств	
трудящийся-мигрант	<p>лицо, являющееся гражданином одной из Сторон, а также лицо без гражданства, постоянно проживающее на территории одной Стороны, законно находящееся и на законном основании занимающееся оплачиваемой трудовой деятельностью на территории другой Стороны, гражданином которой оно не является и в которой постоянно не проживает</p>

Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств	
приграничный трудящийся	трудящийся-мигрант, который работает на приграничной территории одной Стороны и сохраняет свое постоянное местожительство на приграничной территории другой Стороны, куда он возвращается каждый день или, по крайней мере, не реже одного раза в неделю
сезонный трудящийся	трудящийся-мигрант, работа которого по своему характеру связана с сезонными условиями и выполняется в течение определенного периода года
работодатель (наниматель)	юридическое или физическое лицо, которое предоставляет работу трудящимся-мигрантам на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством принимающей Стороны
член семьи трудящегося-мигранта	лицо, состоящее в браке с трудящимся-мигрантом, а также находящиеся на его иждивении дети и другие лица, которые признаются членами семьи в соответствии с законодательством принимающей Стороны
сторона постоянного проживания	государство, на территории которого трудящийся-мигрант проживает постоянно и с территории которого въезжает на территорию другой Стороны для осуществления оплачиваемой трудовой деятельности
государство транзита	государство, через которое трудящийся-мигрант проезжает при следовании в принимающую Сторону или из принимающей Стороны в Сторону постоянного проживания
принимающая сторона	государство, на территории которого трудящийся-мигрант осуществляет оплачиваемую трудовую деятельность
компетентные органы	органы государственной власти Сторон, в компетенцию которых входят вопросы, связанные с выполнением настоящей Конвенции
условия труда	совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется трудовая деятельность человека, оказывающих влияние на его здоровье и работоспособность в процессе труда, а также установленные в соответствии с законодательством принимающей Стороны продолжительность рабочего времени и времени отдыха, порядок предоставления оплачиваемых отпусков, оплата труда и другие условия труда

Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств	
охрана труда	система обеспечения безопасности жизни и здоровья трудящихся-мигрантов в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства, установленные в соответствии с законодательством принимающей Стороны
цикл миграции	период времени, включающий выезд из Стороны постоянного проживания, транзит, въезд в принимающую Сторону, пребывание и осуществление оплачиваемой трудовой деятельности в принимающей Стороне, а также возвращение в Сторону постоянного проживания
Договор о Евразийском экономическом союзе	
государство въезда	государство-член, на территорию которого следует гражданин другого государства-члена
государство постоянного проживания	государство-член, гражданином которого является трудящийся государства-члена
государство трудоустройства	государство-член, на территории которого осуществляется трудовая деятельность
документы об образовании	документы государственного образца об образовании, а также документы об образовании, признаваемые на уровне государственных документов об образовании
заказчик работ (услуг)	юридическое или физическое лицо, которое предоставляет трудящемуся государства-члена работу на основании заключенного с ним гражданско-правового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством государства трудоустройства
миграционная карта (карточка)	документ, который содержит сведения о гражданине государства-члена, въезжающем на территорию другого государства-члена, и служит для учета и контроля за его временным пребыванием на территории государства въезда
работодатель	юридическое или физическое лицо, которое предоставляет трудящемуся государства-члена работу на основании заключенного с ним трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены законодательством государства трудоустройства

Договор о Евразийском экономическом союзе	
социальное обеспечение (социальное страхование)	обязательное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и обязательное медицинское страхование
трудовая деятельность	деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства
трудоустроенный гражданин государства-члена	лицо, являющееся гражданином государства-члена, законно находящееся и на законном основании осуществляющее трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает
член семьи	лицо, состоящее в браке с трудоустроенным гражданином государства-члена, а также находящиеся на его иждивении дети и другие лица, которые признаются членами семьи в соответствии с законодательством государства трудоустройства

Двусторонние специализированные соглашения Российской Федерации
в области трудовой миграции

Дата подписания	Наименование и название
24.09.1993	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Беларусь о трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Российской Федерации.
11.04.1994	Договор между Российской Федерацией и Королевством Испания о социальном обеспечении.
28.03.1996	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Киргизской Республики о трудовой деятельности и социальной защите трудящихся-мигрантов.
29.06.1999	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан.
03.11.2000	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Китайской Народной Республике и граждан Китайской Народной Республики в Российской Федерации.
16.10.2004	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан о трудовой деятельности и защите прав граждан Российской Федерации в Республике Таджикистан и граждан Республики Таджикистан в Российской Федерации.
04.07.2007	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Российской Федерации, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в Российской Федерации.
31.08.2007	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства.

Дата подписания	Наименование и название
27.10.2008	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Социалистической Республике Вьетнам и граждан Социалистической Республики Вьетнам в Российской Федерации.
27.11.2009	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства.
10.11.2010	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Корея о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства.
08.12.2011	Договор между Российской Федерацией и Чешской Республикой о социальном обеспечении.
17.02.2012	Соглашение между правительством Российской Федерации и правительством Монголии о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства.
05.04.2017	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан об организованном наборе и привлечении граждан Республики Узбекистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации.
05.04.2017	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Узбекистан о взаимном учреждении представительств компетентных органов в сфере миграции.
17.04.2019	Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Таджикистан об организованном наборе граждан Республики Таджикистан для осуществления временной трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Учебное издание

Наталья Викторовна Полякова,
кандидат юридических наук, доцент;
Кирилл Алексеевич Ситников,
кандидат юридических наук

**ЗАЩИТА ПРАВ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ:
ИСТОРИЧЕСКИЙ, НАЦИОНАЛЬНЫЙ
И МЕЖДУНАРОДНЫЙ АСПЕКТЫ**

Учебное пособие

Редактор С. М. Русинова
Компьютерная верстка Н. В. Поляковой

Подписано в печать 29.10.2025

Формат 60 x 84 ^{1/16}

Усл.-печ. л. 4,24

Тираж 50 экз. Заказ № 214

Воронежский институт МВД России
394065 Воронеж, просп. Патриотов, 53

Типография Воронежского института МВД России
394065 Воронеж, просп. Патриотов, 53