## Введение

Интернационализация производства, происходящая в XX в., резко усилила миграцию населения. Социально-экономические причины использования иностранной рабочей силы в каком-либо государстве и приложение труда рабочих и специалистов какой - либо страны за ее пределами; пребывание за рубежом с целью получении образования и обучения отличаются от причин миграции населения по национальному признаку, в целях воссоединения семьей, в результате последствий военных действий, изменений в характере политического строя и т.д. Конечным результатом всех этих миграции является образование значительной прослойки иностранных граждан, постоянно или временно находящихся на территории соответствующей страны и вступающих в этой стране в трудовые отношения с местными работодателями.

Экономические реформы, переход от закрытого к открытому обществу в бывшем СССР, а затем в России и других суверенных государствах, ранее входивших в состав СССР к расширению использования труда иностранных граждан на российских предприятиях и возникновению трудовых отношений российских граждан с предприятиями с иностранными инвестициями, и к трудовой миграции российских граждан за границу и заключению ими трудовых контрактов непосредственно с иностранными работодателями за рубежом.

Значение регулирования трудовых отношений с участием иностранных граждан в России резко возросло. По официальным данным, число легально работающих в России иностранцев составляло в 1995 г. более 200 тыс. человек. В 2001-2002 гг. их число составляло 283 тыс. человек. Иностранная рабочая сила привлекалась из 119 стран мира. По экспертным оценкам, число вынужденных переселенцев и беженцев из стран СНГ составляет около 5 млн., около 2 млн. иммигрантов-нелегалов и 500-700 тыс. беженцев из Афганистана, Вьетнама, Китая и других стран.

## 1. История развития законодательства регулирующего трудовые отношения

Возможность трудовой миграции российских граждан была предусмотрена в Основах законодательства Союза ССР и республик о занятости населения, принятых в 1991 г. В этом законе устанавливалось, что "граждане имеют право на профессиональную деятельность. в период временного пребывания за границей". В Законе о занятости населения в РСФСР, принятом 19 апреля 1991 г., предусмотрено, что *"*граждане имеют право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей" (ст.10).

На основании Федерального закона от 15 августа 1996 г. "О по рядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию" (с посл., изм) российский гражданин имеет право выезжать из РФ, в том числе и с целью осуществления за границей трудовой деятельности. Право на выезд может быть временно ограниченно в случаях, прямо предусмотренных этим Законом.

Однако порядок въезда в иностранное государство регулируется законодательством этого государства. Многие государства ограничивают въезд; допуск иностранца в страну зависит от получения им разрешения на поступление на работу. Такие разрешения требуются по законодательству ФРГ, Франции, Великобритании. США, Австрии и других государств.

В ряде государств есть специальное законодательство, регулирующее трудовые отношения на совместных предприятиях, а также в свободных экономических зонах. Соответствующие правила касаются не только иностранного персонала предприятий, но и местных граждан. В качестве примера можно привести Закон КНР о совместных предприятиях с китайским и иностранным капиталом 1979 г. и Положение 1983 г. о применении этого Закона, Закон КНР о предприятиях с иностранными инвестициями 1986 г., Положение о труде на совместных предприятиях с китайским и иностранным капиталом 1980 г., Положение об особых экономических зонах провинции Гуандун 1980 г.

В отечественной доктрине подчеркивалось, что трудовые и гражданские отношения при имеющихся различиях объединены общими принципами частноправового регулирования Именно поэтому к трудовым отношениям с иностранным элементом применяются общие понятия и положения международного частного права.

Особое значение в этой области имеют различные международные соглашения и прежде всего конвенции и иные акты, разработанные в рамках Международной организации труда (МОТ). Этой международной организацией было подготовлено более 140 конвенций.

Кроме того, МОТ принимает также рекомендации. Так, согласно рекомендации МОТ № 86, государства в своих двусторонних до говорах должны предусматривать положение о том, что индивидуальные трудовые контракты мигрантов будут основываться на типовых формах.

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

Страны СНГ заключили многостороннее соглашение о сотрудничестве в области охраны труда (1994 г), соглашение о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания (1994 г), соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защите трудящихся-мигрантов (1992 г), соглашение о гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов (1994 г). Россия заключила двусторонние соглашения о трудовой деятельности и социальной защите граждан, работающих на территории другого договаривающегося государства: с Белоруссией (1993), Украиной (1993), Молдавией (1993), Арменией (1994) и др.

Между правительствами РФ и КНР 3 ноября 2000 г. было заключено соглашение о временной трудовой деятельности граждан РФ в КНР и граждан КНР в РФ, которое вступило в силу 5 февраля 2001 г.

Основными законодательными актами, регулирующими трудовые отношения с участием иностранцев в России, являются Трудовой кодекс РФ (вступивший в силу 1 февраля 2002 г) и Федеральный закон от 25 июля 2002 г. "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации". В этом Законе предусмотрены основные условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях, порядок выдачи им разрешений на работу в России и другие вопросы. Отдельные нормы имеются в КТМ РФ, в ряде федеральных законов.

## 2. Коллизионные вопросы в области трудовых отношений

В области трудовых отношений в законодательстве и практике разных стран, а также в международных соглашениях используются различные коллизионные нормы. Наиболее часто к трудовым отношениям при отсутствии соглашения о выборе права применяется право страны, на территории которой (полностью или преимущественно) осуществляется трудовая деятельность (коллизионный принцип "закона места работы" - (lex loci laboris*).* Из этого же принципа исходит Римская конвенция 1980 г. о праве, применяемом к договорным обязательствам.

Во Франции, Бельгии, ФРГ, Италии и в ряде других стран в сфере регулирования трудовых отношений применяются гражданско-правовые концепции. Однако специфика этой сферы предопределяет некоторые коррективы в применении традиционных институтов и норм международного частного права. Прежде всего это проявляется в ограничении применения автономии воли сторон.

Практика ряда стран показывает, что в этой области, как правило, применяется право страны места работы, а возможность выбора права сторонами в трудовых отношениях фактически исключается.

Не ограничивается свобода выбора права в судебной практике Великобритании, Италии, Канады, ФРГ.

В статье 35 "Трудовые договоры" Закона о международном частном праве Эстонии 2002 г. предусмотрены следующие положения.

В отношении трудовых договоров выбор права не должен приводить к тому, что работник будет лишен защиты, гарантированной ему императивными нормами государства, которые подлежали бы применению при отсутствии выбора права.

При отсутствии выбора права к трудовому договору применяется право государства, в котором:

1) работник обычно выполняет свою работу по трудовому договору, даже если он временно работает в каком-либо другом государстве;

2) находится место деятельности, через которое работник был принят на работу, если работник обычно не работает в одном и том же государстве.

Приведенные положения не применяются, если из совокупности обстоятельств следует, что трудовой договор связан теснее с каким-либо другим государством. В таком случае применяется право другого государства.

В действующем российском законодательстве, за редким исключением, коллизионных норм в рассматриваемой области не имеется. В ст.416 КТМ РФ предусмотрено, что правовое положение членов экипажа судна и связанные с эксплуатацией судна отношения между членами экипажа судна определяются законом государства флага судна. Этот закон применяется к отношениям между судовладельцем и членами экипажа, если иное не предусмотрено договором, регулирующим отношения между судовладельцем и членами экипажа судна, являющимися иностранными гражданами.

Поскольку в Трудовом кодексе РФ коллизионные нормы отсутствуют, в учебной литературе был поставлен вопрос о том, могут ли применяться к трудовым отношениям, осложненным иностранным элементом, коллизионные нормы разд.

## 3. Трудовые права иностранцев в Российской Федерации

Иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с российскими гражданами, т.е. законодательство исходит из применения в области трудовых отношений принципа национального режима. Следовательно, на них распространяются общие положения трудового законодательства. В отношении условий и оплаты труда не допускается дискриминация иностранцев в зависимости от пола, расы, национальности, языка, вероисповедания и проч. В России не признаются ограничения на трудовую деятельность, установленные национальным законодательством страны иностранца. На иностранцев распространяются положения об охране труда, специальные положения, касающиеся условий труда женщин и подростков, они имеют право на социальные пособия, право на отдых.

В Трудовом кодексе РФ говорится о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы России.

Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (ст.10 Кодекса).

Согласно ч.3 ст.11 на территории РФ правила, установленные Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором РФ.

Российским законодательством установлены ограничения для иностранцев в отношении возможности заниматься определенными профессиями (занимать определенные должности). В частности, иностранные граждане не могут быть государственными служащими, занимать должности судьи, прокурора, следователя, нотариуса, должностного лица таможенных органов, патентного поверенного; входить в состав летного экипажа гражданского воздушного судна или экспериментальной авиации, морских судовых экипажей; заниматься промысловой добычей рыбы и других водных животных и растений в водоемах РФ. Эти ограничения установлены Федеральным законом от 25 июля 2002 г. "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", КТМ РФ, Воздушным кодексом РФ. .

В отношении заключения трудового договора с иностранцами и его содержания применяются положения Трудового кодекса РФ, а также правила, установленные Законом о правовом положении иностранных граждан 2002 г. и другими актами. Работодатель должен иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников, оформить приглашение, которое является основанием для выдачи иностранцу визы либо для безвизового въезда (ст.2, ч.2 ст.18 Закона о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации).

Следует иметь в виду, что в соответствии с п.5 ст.13 Закона временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание.

В то же время это ограничение не распространяется на временно проживающих в России иностранцев, для которых, как уже отмечалось, установлен разрешительный порядок поступления на работу.

Иностранцы, постоянно проживающие в России, могут заниматься трудовой деятельностью на основаниях и в порядке, установленных для российских граждан. Единственным исключением из национального режима в отношении таких иностранцев являются случаи, когда в соответствии с российским законодательством определенными профессиями могут заниматься или определенные должности занимать только граждане России.

Иностранцы, которые временно пребывают на территории России с целью осуществления трудовой деятельности и наем которых ни работу производится в общем разрешительном порядке, находятся и ином положении. Общим для всех временно пребывающих в России иностранцев является то, что они могут заниматься трудовой деятельностью в РФ, если это совместимо с целями их пребывания. По мимо соблюдения этого общего требования для найма на работу иностранцев, относящихся к этой группе, работодатель обязан получить разрешение соответствующего федерального органа исполни тельной власти, ведающего миграционной службой (ФМС МВД Рос сии), на привлечение иностранной рабочей силы, а сам иностранец - подтверждение на право работы в России.

Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. утверждено Положение о порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу. Иностранный гражданин, достигший 18 лет, может получить разрешение на работу, если он:

зарегистрирован в России как индивидуальный предприниматель;

привлекается в качестве иностранного работника заказчиком работ (услуг) или работодателем. Разрешение выдается, но при од ном условии: если работодатель или заказчик работ (услуг) внесет в установленном порядке средства, необходимые для обеспечения выезда иностранного работника после окончания его договора из России.

Установленный порядок выдачи разрешений и подтверждений не применяется к иностранным гражданам, постоянно проживающим на территории России, получившим убежище на территории РФ, признанным беженцами и ожидающим предоставления статуса беженца, однако получившим разрешение на временное проживание.

Не применяется этот порядок также к иностранным гражданам, работающим в России в соответствии с межгосударственными соглашениями, к работникам дипломатических и консульских учреждений, к религиозным деятелям официальных религиозных организаций и обществ, к членам экипажей российских морских и речных судов, к студентам-практикантам, приезжающим в рамках программ российских учебных заведений, к аккредитованным корреспондентам и журналистам, к приглашенным лекторам и инструкторам для работы в академиях и образовательных учреждениях высшего профессионального образования, к лицам, для которых установлен иной порядок трудоустройства межгосударственными и межправительственными соглашениями.

Отличительной чертой трудовых договоров с любыми временно пребывающими в России иностранцами является их срочный характер. Договоры с иностранцами, на которых распространяется разрешительный порядок, заключаются на срок, не превышающий срока действия упомянутого выше разрешения.

Трудовые права иностранцев, признанных в установленном порядке беженцами, и иностранных лиц, которым в России предоставлено политическое убежище, аналогичны правам постоянно проживающих в России иностранцев. Они пользуются правами, предоставленными гражданами РФ, если иное специально не предусмотрено законодательством РФ (в частности, указанные выше ограничения для иностранцев относительно определенных профессий и должностей). Для приема их на работу работодателю не требуется специальное разрешение. Заключаемые с беженцами и лицами, получившими убежище в России, трудовые договоры подчиняются нормам российского законодательства.

Общий разрешительный порядок и, следовательно, требование о соответствии условий трудового договора российскому законодательству (включая оплату труда, социальное обеспечение и страхование иностранных работников) распространяются также на договоры между работниками-иностранцами и иностранными фирмами, привлекающими их для выполнения контрактов на территории России. .

В отношении найма иностранцев предприятиями с иностранными инвестициями применяются специальные положения. Для найма иностранцев из числа высококвалифицированных специалистов на должности руководителей находящихся в России предприятий с иностранными инвестициями, а также руководителей подразделений этих предприятий работодателю не требуется получения разрешения соответствующего органа, однако иностранцу необходимо подтверждение права трудовой деятельности. Условия коллективных и индивидуальных трудовых договоров не могут ухудшать положения работников предприятия по сравнению с условиями, предусмотренными действующим на территории РФ законодательством. Условия найма, труда и отдыха, а также пенсионного обеспечения иностранных работников согласовываются обычно в индивидуальном трудовом договоре с каждым из них.

Отдельно следует сказать о трудовых отношениях российских граждан с иностранным работодателем в тех случаях, когда в качестве такового выступает в России иностранное государство.

Выше уже отмечалось, что по законодательству ряда стран (и в частности, США) государство не пользуется иммунитетом в случаях предъявления к нему исков, касающихся трудовых отношений. Согласно ст.5 Европейской конвенции 1972 г. и ст.11 Конвенции ООН 2004 г. государство не пользуется иммунитетом от юрисдикции в области трудовых отношений. В случае, когда работа будет исполняться на территории страны суда, работник (если он не является гражданином государства нанимателя) может предъявить иск к иностранному государству-нанимателю.

## 4. Трудовые права российских граждан за рубежом

Труд российских граждан на территории иностранных государств может применяться вследствие возникновения трудовых правоотношений либо на основании положений нашего трудового права, либо на основе трудового контракта, заключаемого с иностранным нанимателем.

В первом случае труд российских граждан используется за границей вследствие трудовых отношений, возникающих не за рубежом, а в РФ. Российские граждане направляются на работу в учреждения и организации России за границей, посылаются в служебные командировки (для участия в строительстве предприятий, монтаже, для оказания технической помощи и т.д.).

Во всех подобных случаях условия труда граждан РФ за границей определяются российским правом. К ним применяются общие нормы трудового законодательства и всякого рода специальные правила, издание которых вызвано спецификой условий труда данной категории трудящихся.

Как и всем служащим, работникам российских учреждений за границей предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска. В отличие от служащих, работающих в РФ, работникам учреждений границей разрешается суммирование отпусков, т.е. они могу взять двойной или тройной отпуск за два или три проработанных года.

От работы российских граждан в учреждениях РФ за границей следует отличать командирование работников за границу вне зависимости от сроков зарубежной командировки.

За командированным работником сохраняется на все время командировки занимаемая должность, а также заработная плата по месту его основной работы в России. За время пребывания в командировке работнику должны выплачиваться суточные.

Некоторыми особенностями отличаются условия труда специалистов, направляемых в развивающиеся страны Азии, Африки, Латинской Америки для оказания технического содействия. Это - геологи и изыскатели, проектировщики, помогающие выбрать строительную площадку и собирающие данные, необходимые дли проектирования предприятий. Это - инженеры-строители, оказывающие содействие в строительстве предприятий, специалисты-дорожники, монтажники и т.д. Особенности регулирования их труда за границей объясняются тем, что они, будучи командированными российскими организациями, трудятся, как правило, на стройках и предприятиях, управляемых местными властями.

Находясь за границей, российские специалисты подчиняются режиму рабочего времени и времени отдыха, установленному на предприятиях и в учреждениях, где фактически работают. Они обязаны соблюдать все правила внутреннего распорядка и инструкции по технике безопасности, действующие на этих предприятиях. Однако эти специалисты не вступают в трудовые отношения с местными организациями и фирмами и те не становятся их нанимателями. Специалисты продолжают оставаться в трудовых отношениях с пославшей их организацией, которая выплачивает им подъемное пособие, заработную плату, оплачивает ежегодный отпуск и т.д.

Специалисты направляются за границу для оказания технического содействия в соответствии с контрактами, заключаемыми внешнеэкономическими объединениями и другими организациями с организациями и фирмами других стран. Контракты заключаются во исполнение межправительственных соглашений об экономическом и техническом сотрудничестве. В контрактах обычно предусматривается, что организация развивающейся страны, именуемая заказчиком, возмещает российской организации за работу ее специалистов месячные ставки в размере, определяемом в контракте. Выплата этих ставок производится со дня выезда специалистов из РФ и до дня их возвращения. Датой выезда и возвращения специалистов считается день пересечения ими Государственной границы РФ.

Заказчик несет также расходы по переезду специалистов в страну заказчика и обратно в Россию, а в случае направления специалистов с семьей - также расходы по переезду семьи специалиста. При командировании специалиста на год и более длительный срок заказчик возмещает расходы по выплате подъемного пособия.

В соответствии с условиями контрактов специалистам, командированным для оказания технического содействия, предоставляется жилая площадь с обстановкой, отоплением и освещением и коммунально-бытовыми услугами, а в необходимых случаях - транспортные средства для служебных целей. Специалисты обеспечиваются также медицинской помощью. Им предоставляются квалифицированные переводчики.

Во втором случае трудовые правоотношения возникают в силу заключения трудовых контрактов.

Предоставление права заключения трудовых контрактов российским гражданам, временно выезжающим на работу за границу, сделало необходимым, с одной стороны, оказание им помощи и содействия со стороны государственных органов в заключении таких контрактов, а с другой - принятие мер, направленных на недопущение заключения всякого рода неравноправных и кабальных договоров при посредничестве коммерческих фирм (как отечественных, так и иностранных). Федеральная миграционная служба (ФМС) России в соответствии с Положением о ней, утвержденным постановлением Совета Министров от 1 марта 1993 г., была призвана разрабатывать совместные с иностранными фирмами и компаниями проекты и программы по вопросам трудовой миграции российских граждан за границу. Эта служба призвана содействовать гражданам РФ в поиске работы и трудоустройстве за границей, организует регистрацию этих граждан и, что следует особо подчеркнуть, наблюдает за соблюдением условий их трудовых контрактов. Как уже отмечалось выше, она входит в состав Министерства внутренних дел РФ.

Негосударственные организации могут осуществлять свою деятельность, связанную с трудовой миграцией граждан России, на основе лицензий (разрешений).

На территории РФ действует единый порядок лицензирования деятельности, связанной с трудоустройством российских граждан за границей. Такая деятельность может осуществляться только российскими юридическими лицами. Взимание платы с граждан РФ за трудоустройство за границей не допускается (постановление Правительства - Совета Министров РФ от 8 июня 1993 г. об упорядочении деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за границей).

В случаях трудовой деятельности российских граждан за рубежом во всякого рода смешанных обществах, компаниях, совместных предприятиях трудовой договор заключается с иностранным нанимателем - юридическим лицом иностранного права, и такой договор подчиняется правилам трудового законодательства той страны, в которой находится соответствующее совместное предприятие или смешанное общество. То обстоятельство, что работник является российским гражданином, не может вести к применению в данном случае норм российского трудового права. Однако трудовая деятельность в такой зарубежной компании будет учитываться по трудовому законодательству России, например при определении общего стажа работы и назначении пенсии.

К российским гражданам, так же как и к другим иностранцам, применяются существующие в том или ином государстве общие ограничения в отношении занятия отдельными профессиями, особые условия приема на работу и т.д. Однако условия труда российских граждан не могут быть хуже условий труда иностранцев - граждан других государств.

Соглашение между правительствами России и Украины от 14 января 1993 г. о трудовой деятельности и социальной защите граждан России и Украины, работающих за пределами своих государств, исходит из принципа национального режима, предусматривает взаимное применение трудового законодательства к гражданам обоих государств, порядок возмещения ущерба работнику вследствие увечья либо иного повреждения здоровья, полученного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, признание дипломов, свидетельств и других документов об образовании и квалификации без легализации.

Аналогичные соглашения были заключены с Белоруссией, Молдавией, Арменией, Киргизией.

## 5. Социальное обеспечение

Социальное обеспечение иностранцев тесно связано с их трудовыми правами. В странах ЕС и других странах Запада отношения по социальному обеспечению трудящихся-мигрантов регулируются прежде всего международными соглашениями (как многосторонними, гак и двусторонними). К ним относятся Европейская конвенция о социальном обеспечении мигрантов 1972 г., Конвенция северных стран о социальном обеспечении 1955 г. и др. Однако, несмотря на включение этих соглашений, в этих странах продолжает сохраняться прямая или косвенная дискриминация иностранных рабочих в этой области.

Согласно российскому законодательству иностранные граждане, постоянно проживающие в России, имеют право на пособия, пенсии и другие формы социального обеспечения на общих основаниях с гражданами РФ (ст.4 Закона о государственных пенсиях в РСФСР от 20 ноября 1990 г).

Иностранным гражданам и их семьям в тех случаях, когда для назначения пенсии требуется определенный стаж работы, пенсии назначаются при условии, что не менее двух третей необходимого стажа приходятся на работу в СССР (РФ), если иное не предусмотрено международным договором (ст.98 Закона о государственных пенсиях в РСФСР). Две трети стажа могут приходиться и на другую определенную законом деятельность (например, на деятельность за рубежом политэмигранта в защиту интересов трудящихся и т.п.).

Если для назначения пенсии не требуется определенного трудового стажа (при инвалидности, вследствие трудового увечья или профессионального заболевания), то пенсии иностранным гражданам в РФ назначаются независимо от времени работы в РФ и за границей на равных с российскими гражданами условиях.

Работающие в РФ на российских предприятиях и в организациях иностранцы получают такие же пособия по временной нетрудоспособности, как и российские граждане.

2 июля 1993 г. был принят Закон о выплате пенсий гражданам, выехавшим на постоянное место жительства за пределы России, которым установлено, что перед отъездом им выплачиваются суммы назначенных пенсий (независимо от вида) в российских рублях за шесть месяцев вперед. На основании письменного заявления гражданина, выезжающего на постоянное жительство за пределы России, сумма назначенной пенсии может переводиться за границу в иностранной валюте по курсу рубля, устанавливаемому Центральным банком РФ на день совершения операции.

При возвращении граждан на постоянное жительство в Россию суммы назначенных пенсий, не полученные ими за время их проживания за пределами России, выплачиваются в порядке, установленном российским законодательством.

Действие закона не распространяется на граждан, выехавших на постоянное жительство за пределы России, если в отношении эти граждан республиканским законодательством или международным договором с участием России установлен иной порядок пенсионного обеспечения.

По общему правилу, временно находящиеся на территории РФ иностранцы не имеют права на получение пенсии, поскольку прав на назначение пенсии (включая вышеупомянутые правила по исчислению трудового стажа для назначения пенсии по старости), поря док назначения и выплаты пенсий в России предполагают проживание в России, а не временное пребывание в стране, сроки которого ограниченны. Пенсионное обеспечение этих иностранцев осуществляется обычно государством, в котором они проживают, в соответствии с действующим там законодательством.

При социальном обеспечении граждан применяется законодательство страны, на территории которой они проживают. Соглашения предусматривают, что социальное обеспечение осуществляется компетентными органами той страны, на территории которой проживает гражданин, возбудивший ходатайство о назначении пенсии (пособия). Эти органы назначают и выплачивают пенсии и пособия за свой счет. При назначении пенсий и пособий гражданам полностью засчитывается трудовой стаж, приобретенный на территории обеих стран. Если гражданин, получающий пенсию (пособие), переселился с территории одной страны на территорию другой страны, то выплата ему пенсии (пособия) прекращается и компетентные органы этой другой страны назначают ему пенсию (пособие) в соответствии со своим законодательством, причем право на пенсию не пересматривается. Расчеты между государствами не производятся. Между Россией и Испанией в 1994 г. был заключен Договор о социальном обеспечении (вступил в силу 23 февраля 1966 г., опубликован в РФ в конце 2004 г). Им было, в частности, предусмотрено, что пенсии испанцам-репатриантам из числа так называемых испанских детей, нашедших убежище в СССР во время гражданской войны 1936-1939 гг., будут переводиться из России в Испанию, а испанские власти будут добавлять к ним недостающее до минимальной местной пенсии.

В качестве примера двустороннего договора сошлемся на Соглашение между правительствами РФ и КНР о временной трудовой деятельности граждан РФ в КНР и граждан КНР в РФ от 3 ноября 2000 г. По этому Соглашению возмещение вреда, причиненного работнику в результате трудового увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, возникшего при исполнении им своих трудовых обязанностей или в прямой связи с ними, регулируются законодательством государства постоянного проживания работника.

Вопрос выплаты пенсий гражданам, выехавшим в другие страны, но не с территории РФ, стал предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. В частности, в постановлении этого суда от 15 июня 1998 г. была признана не соответствующей Конституции РФ практика прекращения выплаты российских пенсий проживавшим в Литве, Латвии и Эстонии гражданам, выехавшим из этих государств на постоянное жительство в другие страны.

## Заключение

Основными законодательными актами, регулирующими трудовые отношения с участием иностранцев в России, являются Трудовой кодекс РФ (вступивший в силу 1 февраля 2002 г) и Федеральный закон от 25 июля 2002 г. "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации". В этом Законе предусмотрены основные условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях, порядок выдачи им разрешений на работу в России и другие вопросы. Отдельные нормы имеются в КТМ РФ, в ряде федеральных законов.

В области трудовых отношений в законодательстве и практике разных стран, а также в международных соглашениях используются различные коллизионные нормы. Наиболее часто к трудовым отношениям при отсутствии соглашения о выборе права применяется право страны, на территории которой (полностью или преимущественно) осуществляется трудовая деятельность (коллизионный принцип "закона места работы" - (lex loci laboris*).* Из этого же принципа исходит Римская конвенция 1980 г. о праве, применяемом к договорным обязательствам.

Иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности в трудовых отношениях наравне с российскими гражданами, т.е. законодательство исходит из применения в области трудовых отношений принципа национального режима. Следовательно, на них распространяются общие положения трудового законодательства. В отношении условий и оплаты труда не допускается дискриминация иностранцев в зависимости от пола, расы, национальности, языка, вероисповедания и проч. В России не признаются ограничения на трудовую деятельность, установленные национальным законодательством страны иностранца. На иностранцев распространяются положения об охране труда, специальные положения, касающиеся условий труда женщин и подростков, они имеют право на социальные пособия, право на отдых.

## Список использованной литературы

1. Богуславский М.М. Международное частное право. - М.: Междунар. отношения, 2007.
2. Герасименко Ю.В. Иностранцы: понятие и содержание их конституционно-правового статуса: Лекция. - Омск: Юридический институт МВД России. - 2007
3. Ерпылеева Н.Ю. Международное частное право. - М.: Издательский дом "NOTA BENE", 2007
4. Звеков В.П. Международное частное право. Курс лекций. - М.: Издательская группа НОРМА - ИНФРА-М, 2007
5. Куракин А.В. К вопросу об административной ответственности иностранных граждан и лиц без гражданства как специальных субъектов административного права. // Юрист. - 2006