#### Коллизионные вопросы в области трудовых отношений

Одной из важных отличительных черт современного мира является глобализация. Этот процесс в социально-экономической сфере отличается от процессов, происходящих в международной политической области, где государства в значительной мере сохраняют свою самостоятельность. Продуктом глобализации является растущая зависимость малых стран от транснационального капитала. Усложняющаяся жизнь общества делает необходимой более высокую степень социальной организации, включая соответствующее правовое регулирование. Одним из проявлений глобализации является увеличение масштабов внешней трудовой миграции и усложнение трудовых отношений.

Интернационализация производства, происшедшая в XX веке, резко усилила миграцию населения. Социально-экономические причины использования иностранной рабочей силы в каком-либо государстве и приложение труда рабочих и специалистов одной страны за ее пределами, пребывание за рубежом с целью получения образования и обучения отличаются от причин миграции населения по национальному признаку, в целях воссоединения семей, в результате последствий военных действий.

Однако конечный результат этих миграций ведет к образованию значительной прослойки иностранных граждан, постоянно или временно находящихся на территории соответствующей страны и вступающих в этой стране в трудовые отношения с местными работодателями.

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 установлены законодательством ФРГ, Франции, Великобритании, США, Австрии и др.

В США, Австрии, Швеции и в ряде других стран установлены ежегодные квоты на въезд иностранцев, в том числе и для лиц, специально приезжающих для работы в соответствующей стране. В этой связи определенное значение приобретает заключение Россией межправительственных соглашений о предоставлении нашим гражданам определенных квот. Такие соглашения были заключены Россией с ФРГ, Францией.

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.

В области трудовых отношений сложились определенные коллизионные принципы. Коллизионный принцип применения закона страны места работы (lex loci laboris) — это основной принцип законодательства о международном частном праве Австрии, Албании, Венгрии, Испании, Швейцарии, он применяется в судебной практике Нидерландов, Бразилии.

Этот же принцип закреплен в Европейской конвенции 1980 года относительно права, применяемого к договорным обязательствам, а также в проекте Конвенции ЕЭС о единообразном ре1улировании коллизий законов в области трудовых отношений. 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.

Под законом места работы (lex loci laboris) понимается закон страны места нахождения предприятия, где работает трудящийся.

В отдельных специальных случаях под lex loci laboris понимается закон страны места нахождения правления предприятия, закон флага судна и др. Иногда, в случае командирования работника в другую страну для выполнения тех или иных трудовых заданий применяется и принцип закона страны учреждения, командиро­вавшего работника (lex loci delegationis).

В отношении специальных ситуаций, когда работа выполняется в нескольких странах, например в случае с работником международного транспорта (воздушного, речного, автомобильного, железнодорожного), применяются дополнительные коллизионные привязки.

Экономические реформы, переход от закрытого к открытому обществу в бывшем СССР, а затем в России и других суверенных государствах, ранее входивших в состав СССР, привели, с одной стороны, к расширению использования труда иностранных граждан на отечественных предприятиях и возникновению трудовых отношений отечественных граждан с предприятиями с иностранными инвестициями, а с другой — к заключению трудовых контрактов и массовой трудовой миграции наших граждан за границу и заключению трудовых контрактов непосредственно отечественными гражданами с иностранны­ми работодателями за рубежом.

Законодательное регулирование трудовых отношений с участием иностранцев отстает от меняющихся обстоятельств. Важным этапом в этом процессе могло стать принятие 30 декабря 2001 года и вступление в силу 1 февраля 2002 года Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), а также принятие 25 июля 2002 года ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее по тексту - «Закон об иностранцах»).

Однако ТК РФ не уделяет внимание изучаемому вопросу, а Закон об иностранцах не формирует целостной картины особенностей трудовых отношений с участием иностранцев. Ни тот, ни другой не касаются вопросов коллизионного метода регулирования изучаемых отношений.

Для процесса правового осмысления происходящего характерны две противоположные тенденции: безоглядное использование западных моделей и образцов и возврат к идеологии юридического консерватизма, то есть к попыткам отгородиться от западного правового мира, завысить, реальное значение и содержание российской правовой культуры, ее самобытность и неповторимость. Сказанное напрямую относится к вопросам трудовых отношений с участием иностранцев. Необходимо найти баланс между этими взаимоисключающими противоборствующими тенденциями с целью выработки сбалансированного регулирования.

Принятый ТК РФ не содержит упоминания о коллизионных нормах, способных предотвратить конфликты законов о труде различных стран, содержащаяся же в ст. 11 формулировка[[[1]](#footnote-1)] порождает новую проблему: конфликт между отраслями права одной правовой системы (Трудовым правом и МЧП), а именно: в чей компетенции находится регулирование вопросов трудовых отношений с участием иностранцев?

Таким образом, по многим аспектам данной темы отсутствуют сформулированные принципы, определяющие общую политику государства. Остается множество неурегулированных вопросов, противоречий, как в рамках одного закона, так и между положениями разных законов;

С развитием экономики в России будет возрастать количество коммерческих организаций с иностранными инвестициями, с углублением интеграционных процессов в странах-членах СНГ - количество работников-мигрантов. Порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы затрагивает интересы обширного круга лиц, в том числе граждан России трудоспособного возраста.

Правовое регулирование процесса внешней трудовой миграции должно осуществляться таким образом, чтобы не нарушить интересы граждан принимающей России, пресечь и предотвратить нелегальную трудовую миграцию, а с другой - процедура не должна необоснованно бюрократизироваться, права трудящихся-мигрантов не должны ущемляться. Поиск баланса защиты российского рынка труда от нелегальной миграции с одной стороны, и соблюдения номинальных гарантий прав работников-мигрантов, является актуальной проблемой для российского права.

#### 2. Трудовые права иностранцев в РФ и российских граждан за границей

Право на свободный труд и занятие отдельными видами трудовой деятельности реализуется иностранцами в России не только в качестве предпринимателей, но и как наемных работников.

Согласно ч. 1 ст. 34 Конституции РФ «Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности». А в соответствии со ст. 37 Конституции РФ, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В ст. 13 «Условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях» Закона об иностранцах 2002 г. эти две нормы Конституции РФ своеобразно переплелись. Часть 1 этой статьи гласит: «Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также правом на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещённой законом экономической деятельности, с учётом ограничении, предусмотренных федеральным законом».

Согласно ч. 2, 3 ст. 13 Закона об иностранцах 2002 г., работодателем (заказчиком работ (услуг)) является физическое лицо или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников и использующее труд иностранных работников на основании заключённых с ними трудовых договоров (гражданско-правовых договоров). В качестве работодателя может выступать, в том числе иностранный гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя.

Итак, как российские граждане, так и иностранные юридические лица и граждане могут выступать в РФ по отношению к иностранцам в качестве, во-первых, работодателей, во-вторых, заказчиков работ (услуг). Разница состоит в том, что первом случае возникают трудовые правоотношения со всеми вытекающими последствиями, включая не только выплату зарплаты, но и отчисления в соответствующие фонды, выдачу пособия по временной нетрудоспособности и т.д.; во втором случае заказчик не несёт какого-то бремени, вытекающего из трудового правоотношения, хотя также вносит налоговые и иные необходимые платежи.

Закон об иностранцах 2002 г. гласит, что работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников только при наличии разрешения на их привлечение и использование.

Разрешительный порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы также регулируется Указом Президента Российской Федерации №2146 от 16.12.1993г. «О привлечении и использовании иностранной рабочей силы». Данным указом предусмотрена ответственность работодателя за привлечение иностранной рабочей силы без соответствующего разрешения. Иностранные граждане, въехавшие в Россию с целью осуществления профессиональной деятельности и принятые на работу с нарушением Положения о привлечении и использовании в России иностранной рабочей силы, подлежат выдворению из России органами Министерства внутренних дел Российской Федерации за счёт средств работодателя.

В указанном документе определены условия, порядок выдачи, формы бланков заявлений, основания отказа и сроки рассмотрения заявлений Федеральной миграционной службы Российской Федерации разрешений на привлечение в Российскую Федерацию иностранной рабочей силы, а также подтверждений иностранным гражданам на право трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

Также данным Указом, предусмотрены заключения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации о привлечении работодателями иностранной рабочей силы, которые основываются на принципе приоритетного права российских граждан на занятие вакантных рабочих мест и подготавливаются с учётом наличия на соответствующей территории равноценной рабочей силы и отсутствия возможностей перераспределения рабочей трудовых ресурсов из других регионов страны, обеспечения равных условий и оплаты труда иностранных работников по отношению к российским гражданам, предотвращения негативного воздействия найма иностранных граждан на условия занятости российских граждан.

В порядке реализации Закона об иностранцах 2002 г. постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2002 г. №941 утверждено Положение о выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу. Теми самым данное постановление как бы дополняет Указ Президента Российской Федерации «О привлечении и использовании иностранной рабочей силы».

В указанном постановлении, разрешение на работу является документом, подтверждающим право иностранного гражданина на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности (далее он именуется в постановлении иностранным работником)или право иностранного гражданина, зарегистрированного в РФ в качестве индивидуального предпринимателя, на осуществление предпринимательской деятельности. Разрешение на работу выдаётся иностранному гражданину достигшему 18 летнего возраста.

Иностранный гражданин может получить разрешение на работу, если он зарегистрирован в РФ в качестве индивидуального предпринимателя и намерен осуществлять предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, либо привлекается в качестве иностранного работника работодателем или заказчиком работ (услуг) по трудовым договорам или гражданско-правовым договорам в пределах численности установленной в разрешении на привлечении и использовании иностранных работников для осуществление трудовой деятельности на территории РФ.

Разрешение на работу выдаются работодателю или заказчику работ (услуг) для каждого иностранного работника, а также иностранному гражданину, зарегистрированному в РФ в качестве индивидуального предпринимателя. Разрешение на работу выдаётся при условии внесения работодателем или заказчиком работ (услуг) в установленном порядке средств, необходимых для обеспечения выезда каждого иностранного работника соответствующим видом транспорта из РФ.

В соответствии с п.4 ст.13 Закона об иностранцах 2002г. разрешительный порядок привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации не распространяется на иностранных граждан:

1) постоянно проживающих в РФ;

2) временно проживающих в РФ;

3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работников консульских учреждений иностранных государств в РФ, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей и поставщиков), выполняющих монтажные (шеф– монтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования;

5) являющихся журналистами, аккредитованными в РФ;

6) обучающихся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течении каникул;

7) обучающихся в РФ в образовательных учреждениях профессионального образования и работающих в свободное от учёбы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех образовательных учреждения, в которых они обучаются;

8) приглашённых в Российскую Федерацию в качестве преподавателя для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в РФ для занятия преподавательской деятельности в учреждения профессионального религиозного образования (духовных образовательных учреждениях).

Между тем, следует подчеркнуть, что в соответствии с п.5 ст. 13 рассматриваемого закона временно проживающий в РФ иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта РФ, на территории которого ему разрешено временное проживание. В целом указанная норма противоречит ст. 27 Конституции РФ, которая гласит: «Каждый, кто находится на территории Российской Федерации, имеет право свободно передвигаться, выбирать место пребывания и жительства». Естественно, эта норма Конституции тесно взаимосвязана с трудовыми правами временно проживающего иностранного гражданина.

Многие виды трудовой деятельности в РФ осуществляется на основе квалификации, полученной иностранцем в учебном заведении за пределами РФ. В этом случае действуют общие правила признания иностранных дипломов, установленные законодательством РФ.

Признание и установление эквивалентности (нострификацию) документов иностранных государств об общем, начальном, среднем и высшим профессиональном образовании, а также о присвоении учёных званий на территориях РФ относится к компетентности Министерства образования и науки РФ.

Обладателям документов о высшем, послевузовском профессиональном образовании и об учёных званиях соответствующие органы государственной власти предоставляют те же академические и (или) профессиональные права, что и обладателям подобным документов РФ. Естественно, при этом действуют общие правила приёма на работу соответствующих лиц.

Согласно ст. 14 Закона об иностранцах 2002 г. иностранный гражданин не имеет права:

1) находится на государственной или муниципальной службе;

2) замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания.

В данном Кодексе есть ст. 56 «Гражданство членов экипажа судна». Она гласит, что в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, кроме граждан РФ могут входить иностранные граждане и лица без гражданства, которые не могут занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста. Согласно Кодексу, условия, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, определяется федеральными органами исполнительной власти в области транспорта и рыболовства.

Соответственно, Министерство транспорта РФ издало приказ от 25 января 2001 г. «Об утверждении условий, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, за исключением судна рыболовного флота», а Государственный комитет по рыболовству – аналогичный приказ от 29 июля 2002 г.

Главные условия состоят в следующем: иностранные граждане и лица без гражданства, принимаемые на работу на судно, должно иметь уровень профессиональной подготовки компетентности, соответствующий требованиям, предъявляемым нормативными правовыми актами РФ к тем, кто претендует на такие должности (этот уровень подтверждается необходимыми документами); владеть русским языком в объёме, обеспечивающем надлежащее выполнение служебных обязанностей по занимаемой должности; быть пригодным к такой работе по состоянию здоровья.

3) быть членом экипажа военного корабля РФ или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации. Первый запрет связан с тем, что иностранцы не могут быть на военной службе. Второй запрет носит широкий характер и распространяется на любые государственные аппараты, военные и гражданские. Экспериментальные летательные аппараты отнесены в ту же группу, вероятно, по соображениям сохранения государственной тайны, с которой связаны их разработка испытание.

4) быть командиром воздушного судна гражданской авиации. Из этого следует, что такое лицо может входить в состав экипажа гражданской авиации в ином качестве – второго пилота, штурмана, радиоинженера, тем более бортпроводника.

5) быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации. Перечень таких объектов и организаций утверждён постановлением Правительства РФ №775 от 11 октября 2002 г.

В перечень включены:

- объекты и организации Вооружённых сил РФ, других войск и воинских формирований;

- структурные подразделения по защите государственной тайны и подразделения, осуществляющие работы, связанные с использованием сведений, составляющих государственную тайну, органов государственной власти и организаций;

- организации, в состав которых входят радиационно-опасные и ядерные производства и объекты, на которых осуществляется разработка, производство, эксплуатация, хранение, транспортировка и утилизация ядерного оружия, радиационно-опасных материалов и изделий.

Помимо приведённых конкретных запретов Закон об иностранцах 2002 г. содержит общие правило: иностранцы не могут заниматься деятельностью и замещать должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом.

Ограничения для иностранных граждан можно найти и в некоторых других законах РФ. В ряде случаев ограничения связанные не столько с возможностью работы, сколько с соотношением работающих либо привлекаемых для выполнения заданий российских и иностранных граждан, а также долей акций в уставном капитале.

По Закону об иностранцах 2002г. порядок замещения иностранными гражданами руководящих должностей в организациях, в уставном капитале которых более 50% акций или долей принадлежит РФ, устанавливается Правительством РФ. Это означает, что в данном случае привлечение иностранцев происходит по более сложной процедуре.

Определенной спецификой обладают условия труда иностранных граждан, работающих в находящихся на территории России международных организациях. Эти условия определяются международными соглашениями и внутренними правилами соответствующих организаций. В свою очередь, указанные правила предусматривают в одних случаях применение законодательства места выполнения работы, то есть нашего законодательства, а в других — страны работника-иностранца.

С 15 января 2007 г. вступил в силу закон РФ № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Обновленным миграционным законодательством ответственность за соблюдение привлеченным иностранным работником правил нахождения на территории РФ теперь возложена на работодателя. При трудоустройстве иностранцев работодатель обязан в течение 10 дней после даты заключения договора с приезжими сообщить об этом в миграционную службу. Если у иностранного работника имеется документ о виде на жительство, его можно принять на работу без оформления дополнительных разрешений. При отсутствии вида на жительство, необходимо получать разрешение на привлечение иностранной рабочей силы. В противном случае работодатель может быть оштрафован на сумму от 250 тыс. до 800 тыс. руб. за привлечение нелегальной рабочей силы.

Для физических лиц, решивших нанять случайных рабочих на месяц-два в личных целях и не заключивших с ними гражданско-правового договора, штраф будет составлять 5 тыс. рублей за каждого работника. Одновременно упрощается режим получения разрешения на пребывание в России и устройства на работу, повышается ответственность работодателей и снижаются административные барьеры.

Новая поправка к закону «О правовом положении иностранных граждан в РФ» должна, по мнению разработчиков закона, не только увеличить сознательность работодателей, но и улучшить социальное и правовое положение иностранцев.

Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 683 «Об установлении на 2007 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли на территории Российской Федерации», предусматривает сведение к апрелю 2007 г. к нулю количества иностранной рабочей силы в некоторых видах торговой деятельности, в частности, в торговле в палатках и на рынках, а также прочей розничной торговли вне магазинов.

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

В первом случае труд наших граждан используется за границей вследствие трудовых отношений, возникающих не за рубежом, а в РФ. Наши 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 нашим правом. К ним применяются общие нормы трудового законодательства и всякого рода специальные правила, издание которых обусловлено спецификой условий труда данной категории трудящихся.

Например, труд граждан, направляемых для работы в посольстве РФ в качестве представителей различных государственных и общественных организаций, а также членов семей этих граждан, принятых за границей на работу в учреждения РФ, регулируется как общими положениями нашего трудового права, так и специальными нормами законодательства, применение которых вызывается фактом нахождения учреждений вне РФ. В частности, продолжительность рабочего времени и времени отдыха в таких учреждениях определяется в соответствии с общими положениями нашего законодательства, а дни еженедельного отдыха могут быть установлены применительно к местным условиям.

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

От работы наших 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 РФ. За время пребывания в командировке работнику выплачиваются суточные, а также возмещаются расходы по проезду, провозу багажа и др. Суточные при проезде на территории РФ выплачиваются в нашей валюте, при проезде по иностранной территории и за время пребывания там — в иностранной валюте.

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 для 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 нашими организациями, трудятся, как правило, на стройках и предприятиях, управляемых местными властями.

Находясь за границей, наши 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 наши 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. 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 больший 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 российскими гражданами, временно выезжающими 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).

Условия труда и временного пребывания российских граждан, предусмотренные такими контрактами, не должны быть хуже условий, предусматриваемых контрактами с иностранцами — гражданами других государств. В каждом случае они не должны нарушать императивные, обязательные нормы законодательства этих стран.

На территории РФ действует единый порядок лицензирования деятельности, связанный с трудоустройством российских граждан за границей. Такая деятельность может осуществляться только российскими юридическими лицами.

Постоянно проживающий за границей российский гражданин может поступить по договору найма на работу в какое-либо иностранное учреждение или к предпринимателю. Условия труда такого гражданина будут определяться законодательством о труде страны пребывания. Сам факт российского гражданства не влечет за собой применения норм нашего трудового права.

Большое практическое значение имеют трудовые отношения наших граждан за рубежом со всякого рода смешанными обществами, совместными предприятиями, созданными за границей с участием средств наших предприятий и организаций. В этих случаях 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 нашим гражданином, не может вести к применению в данном случае норм российского трудового права. Однако трудовая деятельность в такой зарубежной компании будет учитываться по нашему трудовому законодательству, например, при определении общего стажа работы и назначении пенсии.

#### 3. Социальное обеспечение

Подписав 24 июля 1994 года “Соглашение о партнерстве и сотрудничестве”, учреждающее партнерство между Российской Федерацией, с одной стороны, и Европейскими Сообществами и их государствами - членами с другой, Россия в очередной раз подтвердила необходимость уважения прав человека, определенных в частности, в Хельсинском Заключительном акте и в Парижской Хартии для Новой Европы (ст. 2 соглашения). Ставшие важной вехой в развитии европейского сотрудничества, эти документы ОВСЕ содержат значительный перечень гражданских и политических прав.

Но, провозглашая стремление к социальной справедливости, Соглашение не содержит достаточных характеристик социальных прав. Между тем в ст. 55 Соглашения подчёркнута важность сближения правового регулирования в области охраны труда и социального развития, охраны здоровья и жизни людей, защиты прав потребителей для достижения постепенно совместимости российского законодательства с законодательством сообщества. И хотя в нём не упоминается отдельно социальное обеспечение и социальное страхование,

Ст. 24 Соглашения предполагает координацию норм в области социального обеспечения, в части семейных пособий, различных видов пенсий (за исключением тех, которые не вытекают из участия в трудовой деятельности ), суммирование периодов страхования.

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

Согласно конвенции 1972 года, для получения пособий по безработице, болезни и материнству требуется шестимесячный стаж работы в стране пребывания, для пенсий по старости — пять лет работы. Из-за кратких сроков пребывания мигрантов в стране многие из них фактически не пользуются правом на социальное обеспечение, а выплачиваемые ими страховые взносы остаются в казне стран — импортеров иностранной рабочей силы.

В РФ на иностранцев полностью распространяются положения законодательства об охране труда, обеспечивающие рабочим и служащим безопасность для жизни и здоровья, постановления, запрещающие сверхурочные работы, и другие правила трудового законодательства.

К женщинам-иностранкам и подросткам применяются специальные правила законодательства об условиях труда этих категории работников. Женщины-иностранки имеют право на отпуск по беременности и родам и получают соответствующее пособие на равных условиях с российскими женщинами. Как и наши граждане, иностранцы имеют право на отпуск. Отпуска оплачиваются.

На большинстве предприятий с незначительным количеством российских работников коллективные договоры не заключаются, а заключаются индивидуальные трудовые договоры, как с российскими, так и иностранными работниками. В совместных предприятиях со значительным количеством иностранных работников общие условия трудовых договоров с ними согласовываются между учредителями и часто являются одним из приложений к договору о создании и деятельности предприятия.

Специальными условиями договоров с иностранными работниками являются условия о предоставлении жилых помещений, автомобилей, отпусков, оплате проезда членов семьи работника из страны его постоянного проживания в Россию на время отпусков, каникул, праздников, обеспечении переводчиками.

В отношении медицинского обслуживания для России действует Европейское соглашение о предоставлении медицинского обслуживания лицам, временно пребывающим на территории другой страны, от 17 октября 1980 г., которое было ратифицировано СССР в 1991 году.

Вопросы пенсионного обеспечения в отношении граждан СНГ регулируются Соглашением о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения от 13 марта 1992 г. и двусторонними соглашениями по этим вопросам.

Поскольку в трудовых отношениях на иностранцев распространяется наше трудовое законодательство, им обеспечиваются эти условия в большей степени, чем это предусмотрено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. В отношении условий труда, как и вообще во всех других областях, не допускается никакой дискриминации иностранцев в зависимости от расы, национальности, пола, языка, религии или каких-либо иных оснований.

В отличие от ряда стран, в РФ не проводится различий в оплате труда в зависимости от пола, возраста, национальной и расовой принадлежности. Женщина получает равную с мужчиной плату за равный труд. Принцип равной платы за равный труд полностью применяется к иностранцам, работающим в РФ.

На иностранцев распространяются все общие положения трудового законодательства, касающиеся заключения и расторжения трудового договора, заработной платы, рабочего времени, времени отдыха и т. д. Рабо­тающие на наших предприятиях и в учреждениях иностранцы подчиняются тем же правилам трудового распорядка, что и российские граждане. Отсюда следует, что иностранцы, работающие на наших предприятиях и в учреждениях, обязаны соблюдать трудовую дисциплину.

**Библиографический список литературы**

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.01 №197-ФЗ.
3. Федеральный закон Российской Федерации « О международных договорах Российской Федерации» от 15.07.95г. №101-ФЗ.
4. Федеральный закон Российской Федерации «О гражданстве Российской Федерации» от 31.05.02 №62-ФЗ.
5. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.02 №115-ФЗ.
6. Федеральный закон РФ № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
7. Указ Президента Российской Федерации №2146 от 16.12.1993г. «О привлечении и использовании иностранной рабочей силы» (в ред. Указа Президента РФ от 05.10.2002 N 1129).
8. Анисимов Л.Н. Правовой статус иностранцев в России и его особенности в трудовой сфере. // http://www.sovetpamfilova.ru.
9. Богуславский М. М. Международное частное право: Учебник.— 3-е изд., перераб. и доп.— М.: Междунар. отноше­ния, 2003.— 416 с.
10. Гаврилов В. В. Международное частное право.— М.: НОРМА— ИНФРА- М, 2000. -562с.
11. Международное частное право / Под ред. Г.К. Дмитриевой. — М.: Норма, 2001. -356с.
12. Фетюхин М.И. Международное частное право: Учебно-методическое пособие. — Волгоград: Издательство Волгоградского государственного университета, 2000. — 80 с.

1. На территории Российской Федерации правила, установленные настоящим 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 Российской Федерации. [↑](#footnote-ref-1)