

# О ПОНЯТИИ ИНОСТРАННОГО РАБОТНИКА В РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Елена Низамова\*

DOI 10.24833/2073-8420-2017-3-44-38-47



**Введение.** Активизация международной трудовой миграции населения, расширение сферы привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности порождает многоаспектные правовые проблемы. В связи с этим одной из основных задач Российской Федерации является формирование сбалансированного механизма правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан на своей территории, учитывающего как интересы государства и его населения, так и интересы самих иностранцев. Для адекватного правового регулирования трудовой деятельности иностранных работников, в первую очередь, должен быть сформулирован единый понятийно-категориальный аппарат, исключающий неоднозначность толкования основных терминов. К сожалению, несмотря на оживленные дискуссии в доктрине и активное совершенствование российского законодательства в этой сфере, единого подхода к раскрытию понятия иностранного работника до сих пор не сложилось.

Автором представлен обзор научных подходов иностранных и российских исследователей к определению дефиниции «лицо, осуществляющее трудовую деятельность на территории государства, гражданином которого оно не является». Проанализированы легальные определения смежных понятий, содержащиеся в универсальных и региональных международных актах, двусторонних соглашениях государств и нормативных актах национального законодательства. Рассмотрены подходы отечественного правоприменителя к квалификации отношений с участием иностранного работника. В результате, выявлены различия в объеме и содержании критериев, определяющих категорию иностранного работника как в юридической доктрине, так и в международных актах и актах отечественного законодательства.

**Материалы и методы.** Методологическую основу исследования составили всеобщий метод познания - диалектика, общенаучные методы: анализ, синтез, абстрагирование, дедукция и индукция и частнонаучные методы: исторический, сравнительный и системный анализ, формально-логический и иные методы, принятые в юриспруденции.

**Результаты исследования.** В результате проведенного исследования выявлено, что используемые отечественным законодателем категории при характеристике правового статуса иностранцев в сфере трудовой деятельности, не отличаются однозначностью и единообразием в различных отраслях права. Усугубляют проблему и терминологические расхождения в международных актах и отечественном законодательстве. Кроме того, в российском праве не отражена специфика регулирования трудовой деятельности иностранного работника на основании гражданско-правового договора.

\* **Низамова Елена Анатольевна**, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Северо-Западного филиала Российского государственного университета правосудия  
e-mail: nizamovaea@list.ru.

*Обсуждение и заключение. Критический анализ подходов к определению понятия иностранного работника в иностранной и отечественной юридической доктрине, а также анализ и сопоставление нормативных источников национального законодательства, отдельных источников международного права позволили сформулировать основные системообразующие элементы понятия «иностраный работник» и дать его определение. В статье обосновывается необходимость расширения легального понятия иностранного работника путем определения трудовой деятельности иностранного работника как любой оплачиваемой (возмездной) деятельности, основанной на его личном трудовом участии.*

### Введение

**П**онятие лица, осуществляющего трудовую деятельность на территории другого государства, гражданином которого оно не является, закреплено как в международном, так и в национальном праве. Однако содержание указанной категории раскрывается по-разному.

В международных актах универсального и регионального характера правовая категория иностранного работника чаще всего обозначается термином «трудящийся-мигрант», который не используется в действующем российском законодательстве, но употребляется в юридической литературе. Объем и содержание термина «трудящийся-мигрант» в источниках международного права наполняется разными квалифицирующими признаками. В Конвенции ООН о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей термин «трудящийся-мигрант» определяется как лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является (ст.2)<sup>1</sup>. В конвенциях и рекомендациях МОТ понятие «трудящийся-мигрант» дополняется критерием законности нахождения на территории государства трудоустройства<sup>2</sup>.

В региональных международных актах также отсутствует единообразие в определении понятия «трудящийся-мигрант». Так, в Европейской Конвенции «О правовом положении трудящихся-мигрантов» 1977 г. к чис-

лу основных признаков, характеризующих иностранного работника, относятся наличие гражданства Договаривающейся Стороны и разрешение Стороны трудоустройства проживать на ее территории трудящемуся-мигранту<sup>3</sup>. В Договоре о Евразийском экономическом союзе используется термин «трудящийся государства-члена», под которым понимается 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 (ст. 96)<sup>4</sup>. Здесь делается акцент на гражданство государства-члена, законность нахождения на территории государства трудоустройства, законность осуществления трудовой деятельности и временный характер нахождения на территории государства трудоустройства.

Таким образом, международное сообщество при определении понятия лица, осуществляющего трудовую деятельность на территории государства, гражданином которого оно не является, не выработало единой дефиниции, а имеющиеся определения значительно разнятся, что, не позволяет четко определить правовое положение названного субъекта в государстве приема.

Не отличаются четкостью и однозначностью правовые категории, используемые отечественным законодателем при характеристике правового статуса иностранца, осуществляющего трудовую деятельность на

<sup>1</sup> Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т.1. М., 1996. С. 492.

<sup>2</sup> См., напр., п. 1 ст. 11 Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» от 1 июля 1949 г.; ст. 11 Конвенции МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся-мигрантам равенства возможностей и обращения» от 24 июня 1974г.; ст. 1 Рекомендации МОТ № 86 «О трудящихся-мигрантах» от 1 июля 1949 г.

<sup>3</sup> Европейская Конвенция «О правовом положении трудящихся-мигрантов» от 24 ноября 1977 г. //Сборник международных правовых документов, регулирующих процессы миграции. М., 1994. С. 272.

<sup>4</sup> Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014г. // <https://docs.eaeunion.org>

территории Российской Федерации. В действующем национальном законодательстве для обозначения статуса такого иностранного гражданина наряду с легальным термином «иностранный работник» используются такие дефиниции, как: «трудоустроенный-мигрант», «иностранная рабочая сила», «работники, являющиеся иностранными гражданами или лицами без гражданства», «иностранный гражданин, осуществляющий трудовую деятельность»<sup>5</sup>. При этом значение указанных терминов законодателем не раскрывается.

Таким образом, в настоящее время ни на международном уровне, ни на национальном не выработано единого подхода к определению понятия иностранного работника. В то время как выработка емкого и точного понятия носит не только теоретический, но и практический характер, поскольку позволяет разграничить легальных и нелегальных мигрантов.

#### Исследование

Согласно ст. 2 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее - Закон о правовом положении иностранных граждан) иностранный работник - это иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность<sup>6</sup>. Несмотря на наличие легального определения иностранного работника, в научной литературе неоднократно подчеркивается как нелогичность использования термина «иностранный работник», не соответствующего содержанию принятой в международном праве дефиниции «трудоустроенный-мигрант», так и несовершенство законодательной техники при его формулировании<sup>7</sup>. Многочисленная критика в адрес законодателя, оперирующего понятием «иностранный работник», имеет вполне убедительную аргументацию, од-

нако в науке так и не выработан единый подход в определении понятия иностранного лица, осуществляющего трудовую деятельность на территории другого государства. В большинстве своем ученые предлагают использовать термин «трудоустроенный-мигрант», вкладывая в него различное содержание.

Отметим, что противоречивость в самом термине «иностранный работник», прежде всего, связана с использованием категории «работник», выработанной наукой трудового права. Именно в этой связи, как представляется, возникают противоречия между нормами Закона о правовом положении иностранцев, с одной стороны, и положениями Гражданского Кодекса РФ (далее - ГК РФ) и Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ), - с другой. Так, Трудовой кодекс РФ устанавливает особенности регулирования труда всех иностранных граждан, независимо от времени нахождения на территории РФ, называя их «работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства» (гл. 50.1). Напротив, Закон о правовом положении иностранцев к числу иностранных работников относит только лиц, временно пребывающих на территории РФ. Соответственно, следуя логике законодателя, постоянно и временно проживающие иностранные граждане не могут быть иностранными работниками, что явно противоречит положениям трудового законодательства и здравому смыслу.

В отличие от трудового законодательства Гражданский Кодекс РФ не устанавливает специальных правил участия иностранных работников в гражданско-правовых отношениях, хотя Закон о правовом положении иностранных граждан предусматривает возможность осуществления иностранным работником трудовой деятельности на основании гражданско-правовых договоров о выполнении работ и оказании услуг. Гражданский кодекс РФ не оперирует понятием «работник», поскольку этот термин

<sup>5</sup> Термин «трудоустроенный-мигрант» используется в подзаконных нормативных актах, напр., Указ Президента РФ № 640 «Об утверждении Концепции внешней политики Российской Федерации» от 30.11.2016г.; Указ Президента РФ № 602 «Об обеспечении межнационального согласия» от 07.05.2012г. Понятием «иностранная рабочая сила» оперирует Закон № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

<sup>6</sup> Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 30. Ст. 3032.

<sup>7</sup> См., напр., работы таких авторов как: Андриченко Л.В. Проблемы развития законодательства Российской Федерации в сфере миграции // Антология научной мысли: К 10-летию Российской академии правосудия: Сборник статей / Отв. ред. В.В. Ершов, Н.А. Тузов. М., 2008; Иванчук А.И. Иностранец-работник: к вопросу об унификации понятия // Московский журнал международного права. 2014. № 4; Корнилов С.Г., Малышев Е.А. К вопросу об определении понятия «трудоустроенный-мигрант» в правовой системе Российской Федерации // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. 2013. №4; Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М., 2009; и др.

используется трудовым законодательством при регулировании трудовых отношений. Сторонами договоров о выполнении работ и оказании услуг в соответствии с гражданским законодательством являются подрядчик и исполнитель соответственно. Право, применимое к отношениям, возникающим из договоров подряда и возмездного оказания услуг, определяется общими коллизионными нормами. ГК РФ не содержит особого подхода к регулированию гражданских отношений с участием иностранных работников. Их статус уравнивается с другими иностранными гражданами, вступающими в любые договорные отношения, будь то купля-продажа, дарение, наем жилого помещения, страхование и т.д. Однако очевидно, что участие иностранного работника в гражданско-правовых договорах, опосредующих трудовую деятельность, имеет свою специфику, которая, к сожалению, не нашла отражения в действующем гражданском законодательстве.

В структуре понятия «иностраный работник», закрепленного в Законе о правовом положении иностранных граждан, можно выделить и охарактеризовать следующие основные системообразующие элементы:

- 1) отсутствие у лица гражданства Российской Федерации и наличие гражданства (подданства) иного государства (иностраный гражданин);
- 2) временный характер пребывания в Российской Федерации;
- 3) цель пребывания - осуществление трудовой деятельности;
- 4) соблюдение установленного порядка, необходимого для осуществления трудовой деятельности (наличие разрешения на работу или патента).

Несмотря на критику со стороны ученых, при конструировании понятия «иностраный работник» отечественным законодателем были использованы основные признаки, характеризующие трудящихся-мигрантов в международных актах. В результате сравнительного анализа норм международного права, содержащихся в международных конвенциях, договорах и соглашениях в сфере трудовой миграции, А.И. Иванчук справедливо называет среди них следующие: наличие гражданства и (или) постоянного проживания в стране выезда; легитимность пребывания в стране приема; временный характер пребывания в стране приема; цель

пребывания - выполнение оплачиваемой работы; наличие трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ [2 С. 177-178].

Итак, иностранным работником является иностранный гражданин. Действующее российское законодательство раскрывает содержание понятия иностранный гражданин: это лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее гражданство (подданство) иностранного государства (ст. 2 ФЗ «О гражданстве Российской Федерации»)<sup>8</sup>. Закон о правовом положении иностранных граждан уточняет это понятие, определяя иностранного гражданина как физического лица, не являющегося гражданином Российской Федерации и имеющего доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства. Как и большинство зарубежных государств, Россия при отнесении физического лица к категории иностранных граждан использует два критерия: лицо не должно являться гражданином Российской Федерации и должно иметь документы, подтверждающие тесную связь (гражданство) с иностранным государством.

Согласно Конституции РФ, иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации (ч. 3 ст. 62). Положение, устанавливающее юридическое равенство иностранцев и собственных граждан страны приема, именуется в доктрине национальным режимом.

Действие национального режима распространяется на все сферы жизнедеятельности иностранного гражданина. Наиболее ярко принцип национального режима проявляется в области частного права. Так, в соответствии с абз. 4 п. 1 ст. 2 ГК РФ правила, установленные гражданским законодательством, применяются к отношениям с участием иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом. В ст. 11 ТК РФ закреплено, что на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных

<sup>8</sup> Федеральный закон от 31.05.2002 N 62-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О гражданстве Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 22. Ст. 2031.



граждан, лиц без гражданства. Это означает, что к отношениям с участием иностранных лиц гражданское и трудовое законодательство применяется так же, как к отношениям с участием граждан РФ.

В сфере трудовой деятельности иностранцы 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 запрещенной законом экономической деятельности, за рядом ограничений, установленных законом (ст. 13 Закона о правовом положении иностранных граждан). Очевидно, что право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род занятий и деятельности во многом зависит от уровня квалификации и специальных знаний иностранного гражданина. Вместе с тем заметим, что в отечественной и зарубежной литературе обращается внимание на ряд трудностей, связанных с реализацией этого права [6. С. 116; 8. С. 277].

Объем ограничений осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина во многом зависит от режима его пребывания (проживания) в России. В отношении постоянно проживающих и временно проживающих на территории РФ иностранцев установлен только запрет на занятие определенных должностей и на осуществление определенных видов деятельности (ст. 12, ст. 14 Закона о правовом положении иностранных граждан). В отношении временно проживающих иностранных граждан также установлен запрет на осуществление трудовой деятельности вне территории субъекта РФ, где разрешено временное проживание. Объем ограничений для занятия трудовой деятельностью временно пребывающими иностранными гражданами значительно больше. Таких иностранцев работодатели (заказчики) вправе привлекать при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранные граждане, временно пребывающие в Россию в порядке, требующем получения визы, должны иметь разрешение на работу.

Во многом такое положение дел объясняется целями, которые преследуют иностранные граждане, въезжающие на территорию Российской Федерации. При этом целью пребывания иностранного работника является не получение гражданства или места постоянного проживания, а осуществле-

ние трудовой деятельности и возвращение на родину по её завершению.

Очевидно, что при определении понятия «иностраный работник» законодатель ограничился включением в число таких субъектов только иностранных граждан, временно пребывающих на территорию РФ и осуществляющих трудовую деятельность. Вместе с тем на 87-ой сессии Международной конференции труда по проблемам трудовой миграции в официальном докладе при раскрытии дефиниции трудящийся-мигрант указывается на отсутствие разницы между работниками, которые мигрировали для постоянного поселения и работниками, которые не намерены оставаться в стране пребывания на длительный срок<sup>9</sup>.

Закон о правовом положении иностранных граждан под трудовой деятельностью иностранного гражданина понимает работу иностранного гражданина в Российской Федерации на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Ранее осуществление такой деятельности было возможно только в рамках трудовых отношений, то есть на основании трудового договора. Такой подход явно ограничивал свободу иностранцев при выборе способов реализации своих способностей в сфере трудовой деятельности и не позволял осуществлять ее вне пределов трудовых отношений.

Альтернатива выбора, предусмотренная действующим Законом о правовом положении иностранных граждан в РФ, позволяет иностранцам и лицам, привлекающим их для осуществления оплачиваемой деятельности, самостоятельно определять в рамках каких - гражданских или трудовых отношений будет осуществляться работа иностранным гражданином. Это положение в полной мере отвечает и конституционному принципу свободы труда, и отраслевому гражданско-правовому принципу свободы договора. Оно позволяет учесть как потребности иностранного работника, так и потребности работодателя (заказчика), а также специфику выполняемой работы, при этом условия и порядок привлечения иностранцев к работе одинаковы, независимо от основания возникновения отношений. Поэтому не согласимся с авторами, которые предлагают «терминологически разделить» иностранных работников, осуществляющих оплачиваемую деятельность на основании трудового договора, и иностранных работ-

<sup>9</sup> Migrant workers. International Labour Conference. 87th Session. 1999. Report III (Part 1B). P.43

ников, заключивших гражданско-правовой договор на выполнение работ или оказание услуг<sup>10</sup>. Считаем, что реализация такого предложения не принесет пользу, поскольку гарантии прав и механизм их защиты должны быть едины, независимо от оснований возникновения отношений с участием иностранного работника.

Определение трудовой деятельности как работы на основании трудового или гражданско-правового договора в полной мере соответствует международным нормам, которые используют в качестве признака трудящегося-мигранта занятие им оплачиваемой деятельностью, не уточняя при этом, на каком договоре эта деятельность основывается. Статья 2 Конвенции Организации Объединенных Наций (ООН) о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. к трудящимся-мигрантам относит любое лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является. Заметим, что страны, в массовом порядке экспортирующие свою рабочую силу, рассматривают указанную Конвенцию в качестве основного документа, устанавливающего гарантии защиты прав своих граждан, трудящихся по всему миру [5. С. 91]. Не уточняется основание осуществления трудовой деятельности при определении понятия трудящегося-мигранта в Конвенции о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников Содружества Независимых Государств 2008 г., в Договоре о Евразийском экономическом союзе при формулировании понятия «трудящийся государства-члена». Представляется, что российский законодатель необоснованно сузил понятие трудовой деятельности иностранного работника.

В действующем гражданском законодательстве в качестве основного начала регулирования договорных отношений выступает принцип свободы договора. Известно, что свобода договора включает в себя не только свободу усмотрения лица на вступление в договорные отношения, но и возможность выбора любой договорной формы, как предусмотренной действующим законодательством, так и не поименованной в нем, а также возможность заключения смешанных договоров.

Например, в договоре аренды имущества, где арендатором является иностранный гражданин, формой арендной платы могут выступать услуги, оказываемые арендатором - иностранцем, или выполняемые им работы (п. 2 ст. 614 ГК РФ). Арендодатель может предоставить в наем иностранцу помещение для проживания взамен на косметический ремонт этого помещения. Будет ли такая форма арендной платы являться трудовой деятельностью иностранца? Действующее законодательство не дает ответа на поставленный вопрос.

Также не ясно, является ли личное участие иностранного гражданина в качестве члена крестьянского фермерского хозяйства трудовой деятельностью. Схожий, с юридической точки зрения, вопрос возникает при личном трудовом участии иностранца в производственном кооперативе. Открытым остается вопрос и о том, будет ли иностранный гражданин, заключивший смешанный или непоименованный в ГК РФ договор, считаться иностранным работником, если по условиям договора используются его личные способности?

Отметим, что при буквальном толковании норм Закона о правовом положении иностранных граждан в РФ примеры указанных видов работы не входят в понятие трудовой деятельности, следовательно, иностранные лица - наниматели, арендаторы, члены крестьянского (фермерского) хозяйства или производственного кооператива не являются в силу закона иностранными работниками.

Такое ограниченное толкование трудовой деятельности иностранного работника, с одной стороны, является почвой для злоупотреблений лицами, использующими труд иностранцев, а с другой - выступает основанием для необоснованного исключения указанных иностранных граждан из категории иностранных работников, что не позволяет им воспользоваться правовыми механизмами защиты прав, которые имеются в арсенале у трудящихся-мигрантов, в том числе в рамках двусторонних соглашений РФ со странами, гражданами которых являются иностранцы.

На наш взгляд, трудовая деятельность иностранного работника должна трактоваться широко, как любая оплачиваемая (возмездная) деятельность, основанная на

<sup>10</sup> См., например, такие работы как: Жильцова Ю.В. Регулирование труда мигрантов: пробелы трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом, 2010. № 3; Особенности правового регулирования трудовых отношения отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Отв. ред. О.Ю. Коршунова. М., 2015; и др.

личном трудовом участии иностранца. Таким образом, деятельность, в которой задействован личный труд иностранного гражданина, временно пребывающего на территории Российской Федерации, должна являться трудовой деятельностью, а иностранный гражданин должен считаться иностранным работником. Следует учесть, что международные акты универсального характера при определении понятия трудящегося-мигранта используют критерий осуществления им оплачиваемой деятельности на территории другого государства без указания оснований и специализации такой деятельности. Например, согласно позиции МОТ, изложенной на 100-й сессии Конференции, при определении терминологии и условий труда мигрантов указывается, что к иностранному работнику относятся в том числе лица, занимающиеся ведением домашнего хозяйства [7. С. 67].

При определении статуса иностранного работника российская правоприменительная практика также не отличается единообразием. Причиной тому, как представляется, выступают пробелы в регулировании труда мигрантов. Так, решением Санкт-Петербургского городского суда производственно-строительный кооператив (ПСК) был привлечен к административной ответственности вследствие использования труда на территории Российской Федерации гражданки Республики Узбекистан при отсутствии у последней разрешения на работу<sup>11</sup>. Судом не было учтено, что ПСК использовал труд гражданки Республики Узбекистан как члена кооператива, а договор подряда связывал ПСК и хозяйственное общество, а не самого работника. Выводы суда также не в полной мере соотносятся с легальным понятием трудовой деятельности иностранного работника.

Не согласуется определение трудовой деятельности, закрепленное в Законе о правовом положении иностранных граждан в РФ, с понятием, содержащимся в примечании к ст. 18.15 Кодекса РФ об административных правонарушениях<sup>12</sup>. В частности, в примечании указано, что 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 тру-

да иностранного гражданина. В результате буквального толкования положений КоАП РФ следует вывод, что трудовой деятельностью иностранного гражданина является не только выполнение работ или оказание услуг, но и любое иное использование труда иностранного работника.

Не менее важной проблемой является отсутствие в действующем гражданском законодательстве положений, регулирующих трудовую деятельность иностранных работников на основании гражданско-правового договора. С одной стороны, законодателем учтены современные тенденции развития рынка трудовой миграции, трудовая деятельность иностранца не ограничивается исключительно трудовыми отношениями, но, с другой стороны, в Гражданском кодексе РФ нет ни одной нормы, определяющей особенности положения иностранных работников, осуществляющих трудовую деятельность по договору о выполнении работ (оказании услуг), что существенно снижает степень правовой защиты названной категории граждан.

#### Результаты исследования

Таким образом, для адекватного, четкого и определенного правового регулирования трудовой деятельности иностранцев, в первую очередь, должен быть сформулирован понятийно-категориальный аппарат, включающий в себя логически выстроенный понятийный ряд, элементы которого взаимосвязаны, «смысл каждого раскрывается друг через друга: последующее понятие включает в себя характеристику предыдущего, базового, становясь производным, но одновременно пополняясь специальными квалифицирующими признаками, приобретая более конкретное содержание» [1. С. 115].

Закон о правовом положении иностранных граждан в РФ является базовым нормативным актом, закрепляющим статус иностранного гражданина, в том числе в сфере трудовой деятельности [3. С. 594]. Его положения должны детализироваться и развиваться в рамках специального гражданского и трудового законодательства, регулирующего отдельные виды трудовой деятельности иностранца. Однако, с одной стороны, Закон о правовом положении иностранных граждан содержит противоречивые и не отличающиеся четкостью формулировки, а, с

<sup>11</sup> Решение Санкт-Петербургского городского суда от 24.08.2010 № 12-763/10 // <https://rospravosudie.com>

<sup>12</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст. 1.

другой стороны, ни трудовое, ни гражданское законодательство не предусматривает особых норм, устанавливающих специфику возмездной деятельности иностранного работника. Трудовой Кодекс РФ, урегулировав особенности трудовых отношений с участием иностранных граждан и лиц без гражданства (гл. 50.1), распространяет свое действие на всех работников-неграждан РФ, как постоянно и временно проживающих в России, так и временно пребывающих. Гражданский Кодекс РФ, напротив, не содержит норм, отражающих особенности участия иностранных работников в гражданско-правовых отношениях, ограничившись лишь общими коллизионными нормами, применимыми к договорам международного характера.

С учетом изложенного, считаем необходимым:

- во-первых, рассматривать трудовую деятельность иностранного работника как любую оплачиваемую (возмездную) деятельность, основанную на личном труде иностранного гражданина;

- во-вторых, законодательно закрепить категорию «трудящийся-мигрант», указав на ее соотношение с понятием «иностраный работник»;

- в-третьих, разработать специальный комплекс правовых норм, учитывающих специфику участия иностранных работников в гражданских отношениях, основанных на их личном труде.

### **Заключение**

Признание Россией общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ частью национального законодательства возлагает на государство обязанность при имплементации международных норм строго следовать их целям и содержанию [4. С. 197]. Препятствием к достижению указанных целей, в частности, являются расхождения в использовании понятий, содержащихся в международных актах и внутригосударственном законодательстве, а также несогласованность национальных норм в рассматриваемой сфере. Названные недостатки снижают эффективность правового регулирования трудовой деятельности иностранных работников, что, в свою очередь, требует от Российской Федерации неотложных законодательных решений в соответствии со взятыми на себя обязательствами по соблюдению международных стандартов.

---

### **Литература:**

1. Иванчак А.И. Иностраный работник: к вопросу об унификации понятия // Московский журнал международного права, 2014. № 4.
2. Иванчак А.И. Правовой режим труда иностранных граждан в Российской Федерации: монография. М., 2016.
3. Международное частное право / Отв.ред. С.Н. Лебедев, Е.В. Кабатова. В 2-х т. Т. 2. М., 2015.
4. Хабриева Т.Я. Правовая система Российской Федерации в условиях международной интеграции // Вестник российской академии наук, 2015. № 3.
5. Чеснаков А.А. Международное регулирование прав мигрантов // Международные процессы. 2015. Том 13. №1 (40).
6. Currie S. De-Skilled Devalued: The Labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 23 (2007).
7. Fudge J. Global Care Chains: Transnational Migrant Care Workers // International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Volume 28 (2012).
8. Sawyer C., Blitz B. Statelessness in the European Union: Displaced, Undocumented, Unwanted. Cambridge, 2011.



## ON THE NOTION OF FOREIGN WORKER IN THE RUSSIAN CURRENT LEGISLATION

**Introduction:** The intensification of international labor migration and the expansion of foreign citizens' involvement in various spheres of labor trigger multidimensional legal problems. Due to this fact, one of the essential challenges that the Russian Federation is facing is to establish a balanced mechanism for regulation of foreign workers' labor activity on Russian territory, a mechanism that would accommodate both the interests of the country and its population, and the foreign workers' needs. In order to form an adequate regulation system of foreign workers' labor, a conceptual and categorial framework needs to be established to preclude any ambiguity in the interpretation of key terms. Unfortunately, despite the heated policy discussions and a vigorous enhancement of the Russian Federation's legislation in this sphere, an integrated approach to the concept of a foreign worker has not yet been established.

Here-in-under is a survey of scientific approaches adopted by Russian and foreign researchers in determining the definition of "a person who works in a country other than the country of his or her citizenship". Legal definitions of related concepts, contained in universal and regional international regulations, countries' bilateral agreements and statutory acts of national legislation were analyzed. Various approaches to qualifying relationships involving foreign workers adopted by domestic law enforcers were examined. As a result, differences were revealed in the scope and contents of the criteria that define the foreign worker category both within legal policy and in international and domestic legislative acts.

**Materials and methods:** The methodological basis of the research was formed by a universal method of cognition (dialectics), general scientific methods (analysis, synthesis, deduction, and induction) and specific scientific methods adopted in legal studies (historical, comparative and systemic analysis, formal logic method, etc.).

**Results:** The research revealed that the categories used by Russian legislators for qualifying the foreign workers' status in the sphere of labor activity are characterized by ambivalence. Besides, Russian legislation does not reflect the specific aspects of regulating labor activity of a foreign worker on the basis of a civil law contract.

**Discussion and conclusion:** Critical analysis of approaches to defining the concept of foreign worker in domestic and foreign legal studies, the analysis and comparison of regulatory acts in national legislation as well as in certain international legal resources allowed us to articulate the essential systemic elements of the "foreign worker" concept and provide a definition for it. This research paper substantiates the need to expand the legal concept of foreign worker by establishing labor activities of a foreign worker as any paid (compensated) activities based on his or her personal labor efforts.

Elena Nizamova,

Ph.D. (Law), Associate Professor with the Civil Law Department of the North-Western branch of the Russian State University of Justice (St. Petersburg, Russian Federation)

### Ключевые слова:

иностранный гражданин, временное пребывание, иностранный работник, трудящийся-мигрант, работник-мигрант, трудовая деятельность иностранного работника, гражданско-правовой договор.

### Keywords:

foreign citizen, temporary stay, foreign worker, migrant worker, migrant laborer, labor activity of a foreign worker, civil contract.

### References:

1. Ivanchak A.I., 2014. Inostrannyj rabotnik: k voprosu ob unifikacii ponjatija [Foreign Worker: Questions Concerning Terminology Unification (Summary)]. *Moskovskij zhurnal mezhdunarodnogo prava [Moscow Journal of International Law]*. № 4.
2. Ivanchak A.I., 2016. Pravovoj rezhim truda inostrannyh grazhdan v Rossijskoj Federacii: monografija [Legal framework of foreign citizens' labor in the Russian Federation: a monograph]. Moscow, MGIMO-Universitet [MGIMO-University].
3. Mezhdunarodnoe chastnoe pravo [International private law]. Otv. red. S.N. Lebedev, E.V. Kabatova. V 2-h t. T. 2. Moscow, 2015.

4. Habrieva T.Ja., 2015. Pravovaja sistema Rossijskoj Federacii v uslovijah mezhdunarodnoj integracii [Russian Legal System under Conditions of International Integration]. *Vestnik rossijskoj akademii nauk [Bulletin of the Russian Academy of Sciences]*. № 3.
5. Chesnakov A.A., 2015. Mezhdunarodnoe regulirovanie prav migrantov [International regulation of migrant rights]. *Mezhdunarodnye processy [International processes]*. Tom 13. № 1 (40).
6. Currie S., 2007. De-Skilled Devalued: The Labour Market Experience of Polish Migrants in the UK Following EU Enlargement. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Volume 23.
7. Fudge J., 2012. Global Care Chains: Transnational Migrant Care Workers. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Volume 28.э
8. Sawyer C., Blitz B., 2011. Statelessness in the European Union: Displaced, Undocumented, Unwanted. Cambridge, 2011.