

ЗАЩИТА ПРАВ РОССИЙСКИХ ГРАЖДАН РАБОТАЮЩИХ ЗА РУБЕЖОМ

*Рыбалкина Виктория Александровна,
ФГБОУ ВО Оренбургский государственный университет
Научный руководитель – Савоцикова Е.В.,
доцент кафедры
теории государства и права и конституционного права
г. Оренбург, Россия*

PROTECTION OF THE RIGHTS OF RUSSIAN CITIZENS WORKING ABROAD

Аннотация. В современных условиях расширились возможности российских граждан для осуществления трудовой деятельности за пределами нашей страны. Трудовая деятельность граждан РФ вне территории нашего государства может регулироваться как российским законодательством, так и правом страны трудоустройства – это определяется основаниями осуществления трудовой деятельности гражданина РФ за рубежом. Государство обязано защищать трудовые права гражданина, осуществляющим трудовую деятельность за пределами РФ.

Summary. In modern conditions, the opportunities for Russian citizens to work outside the borders of our country have expanded. The labor activity of citizens of the Russian Federation outside the territory of our state can be regulated both by Russian legislation and the law of the country of employment — this is determined by the grounds for the labor activity of a citizen of the Russian Federation abroad. The state is obliged to protect the labor rights of a citizen engaged in labor activities outside the Russian Federation.

Ключевые слова: трудовая миграция, трудовой договор, контракт, трудовая деятельность вне РФ, защита трудовых прав.

Key words: labor migration, labor contract, contract, labor activity outside the Russian Federation, protection of labor rights

Конституция РФ гарантирует каждому гражданину нашей страны право на свободу передвижения (ст. 27). Каждый гражданин может выезжать за рубеж по различным причинам: на постоянное место жительства, для посещения родственников, друзей, для трудоустройства, для обучения, для лечения, отдыха и пр. В ряде случаев статус российского гражданина за рубежом определяется российским законодательством.

В рамках нашей статьи мы исследуем комплекс трудовых прав российского гражданина, находящегося вне Российской Федерации.

Часть 2 статьи 27 Конституции РФ устанавливает право каждого гражданина нашего государства свободно уезжать за пределы РФ и свободно возвращаться в Россию. Российские граждане могут осуществлять трудовую деятельность на территории иностранного государства в следующих случаях:

- возникновение трудовых правоотношений;
- в рамках трудового законодательства Российской Федерации;
- при заключении трудового договора с зарубежным работодателем.

Гражданин РФ имеет право вести трудовую деятельность в другой стране, исполняя при этом неукоснительно законодательство страны, где он трудится; а также осуществлять трудовую деятельность, исходя из международных актов и разрешений, установленных между нашей страной и другими государствами. Трудовой Кодекс РФ в главе 53 регулирует определенные виды трудовой деятельности российских граждан за пределами нашего государства [3].

Российские граждане могут работать за рубежом, но трудовые отношения возникают в России: они могут направляться для осуществления трудовой деятельности в иностранные организации, учреждения, предприятия, фирмы; это могут быть служебные командировки, участие в строительной деятельности, монтажных, пуско-наладочных работ и пр. в этом случае трудовая и служебная деятельность россиян регулируется российским законодательством.

Гражданин РФ, прибыв для трудовой деятельности за пределы нашей страны, оказывается под юрисдикцией страны пребывания; вместе с тем, он остается российским гражданином и РФ защищает его интересы и безопасность и обязана покровительствовать интересам данного гражданина.

Современная мировая глобализация имеет огромное положительное значение в том, что гражданин любой страны вправе осуществлять трудовую деятельность в различных ее формах (в том числе и предпринимательскую деятельность) за пределами государства, где он имеет гражданство, в выбранной им стране; мы понимаем, что страна, куда стремиться гражданин за более высокими доходами, имеет высокий уровень жизни.

Российское законодательство регулирует трудовую и служебную деятельность в следующих случаях:

- трудовые отношения возникают на территории Российской Федерации;

- гражданин РФ направляется в российское учреждение, предприятие или российскую организацию, территориально находящиеся за пределами нашего государства;
- гражданин РФ направляется в служебную командировку.

В обозначенных случаях специфика трудовой или служебной деятельности обуславливают специальные правила трудового права РФ, применяемым к гражданам данных категорий (в качестве примера можно привести трудовую деятельность гражданина, который направляется в посольство РФ представителем определенной государственной или общественной организации).

В рамках юридического понимания следует ограничивать трудовую деятельность российского гражданина в заграничных учреждениях, организациях и предприятиях РФ от зарубежных командировок, которые осуществляются на основе Постановления Правительства РФ «Об особенностях направления работника в служебную командировку» [6].

Российские предприятия, организации и учреждения командируют своих работников на стройки и предприятия развивающихся стран Азиатского континента, Африканского континента и Латинской Америки. Значимыми являются геологи и изыскатели, проектировщики, инженеры-строители, специалисты-дорожники, монтажники и некоторые другие профессии. Особенность заключается в том, что эти работники управляются властью того государства, на территории которого они осуществляют свою трудовую деятельность. Для командирования такой категории граждан за рубеж Правительство РФ, внешнеэкономические объединения РФ заключают межправительственные соглашения по экономическому и научно-техническому сотрудничеству с тем государством, куда будут направлены российские специалисты, и где они будут оказывать научно-техническое содействие. Такие соглашения заключены с КНДР, Казахстаном и рядом других дружественных России государств [8], [9].

На территории иностранного государства российские специалисты должны соблюдать трудовое законодательство страны пребывания: режим рабочего времени, внутренний распорядок, техника безопасности, правила охраны труда, технологическая дисциплина, режим отдыха на предприятии, учреждении, организации, фирме, где они исполняют свои обязанности. Но эта категория специалистов находится в трудовых отношениях с работодателем, который направил их в зарубежную командировку, и они не должны заключать трудовые договоры, контракты и соглашения с местными предпринимателями.

В иных случаях трудовой договор (контракт) представляет из себя источник трудовых или служебных правоотношений российского гражданина и иностранного предприятия (фирма, учреждение, организация). В этом случае трудовая деятельность гражданина РФ регулируется трудовым законодательством страны пребывания, контракт заключается на государственном языке зарубежного государства и на русском языке, контракт заключается в двух экземплярах, один из которых передается российскому гражданину до его переезда в страну трудоустройства.

После распада Советского Союза значительно расширились возможности трудовой миграции для населения стран – Содружества независимых государств. Поскольку уровень жизни в разных странах заметно отличается, потоки трудовой миграции с каждым годом заметно возрастают. Все это вызывает необходимость правового регулирования трудовой деятельности граждан за рубежом, в юридической защите трудовых мигрантов и в разработке полноценного трудового законодательства стран СНГ в вопросах защиты российских граждан, осуществляющих трудовую деятельность за пределами своей страны.

Первым международным нормативно-правовым актом, который регулировал трудовую миграцию, стало Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов [7]. Принятое Соглашение заложило основы нормативно-правового регулирования основных направлений взаимоотношений стран в сфере трудового законодательства, касающихся граждан, проживающих на территории иностранного государства – участника Соглашения, и осуществляющих любые формы трудовой деятельности в другом государстве – участнике Соглашения. В Соглашении определено следующее:

- порядок привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности в стране – участнице Соглашения;
- уровень квалификации, возрастные ограничения и иные требования к иностранным гражданам, осуществляющим свою трудовую деятельность на территории страны – участнице Соглашения;
- порядок пересечения границы, проживания и устройства на работу;
- порядок оформления контракта (договора), содержание контракта (договора);
- налогообложение трудовой деятельности мигрантов;
- социальное обеспечение трудовой деятельности мигрантов;
- все страны-участницы Соглашения признают документы о получении образования, о присвоении званий, разрядов, квалификаций и других необходимых документов, заверенных в нотариальном порядке в государстве, откуда прибывает гражданин, на родном языке государства, куда прибывает гражданин для осуществления трудовой деятельности.

В Российской Федерации государство контролирует трудовые контракты, которые заключают российские граждане, временно выезжающие за пределы страны для осуществления трудовой деятельности; государственные органы оказывают помощь и содействие в оформлении договорных отношений, следят за тем, чтобы в контрактах

и договорах отсутствовали неравноправные и кабальные условия, отслеживают деятельность недобросовестных юридических и физических лиц-посредников (российских и зарубежных). Данные функции возложены на Федеральную миграционную службу, которая обязана

- содействовать гражданам РФ в трудоустройстве за пределами нашего государства;
- регистрировать граждан РФ, убывающих для осуществления трудовой деятельности за пределы государства;
- контролировать сферу внешней рабочей миграции.

Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации» [4] четко устанавливает, что заниматься трудоустройством российских граждан за пределами нашей страны имеют право только юридические лица, прошедшие специальную процедуру лицензирования и аккредитации в соответствии с российским законодательством.

Таким образом, как государственные структуры (ФМС РФ), так и негосударственные учреждения осуществляют деятельность, которая связана с организацией трудовой деятельности российских граждан за пределами нашей страны:

- оказывают содействие в поиске трудовой деятельности у иностранных работодателей вне Российской Федерации,
- оказывают помощь в получении разрешения на трудовую деятельность вне РФ;
- оказывают помощь при заключении трудовых контрактов (договоров) с иностранными работодателями.

Условия труда для российских мигрантов не должны быть хуже условий для мигрантов – выходцев из других стран.

Как мы выяснили, трудовая деятельность граждан РФ вне территории нашего государства может регулироваться как российским законодательством, так и правом страны трудоустройства – это определяется основаниями осуществления трудовой деятельности гражданина РФ за рубежом. То есть современное законодательство выделяет следующие коллизионные принципы:

- законы государства организации (предприятия) – направление на осуществление трудовой деятельности выдает российская организация, которая находится вне пределов РФ;
- законы государства осуществления работы – если трудовой контракт заключается с иностранным работодателем, находящимся за пределами РФ.

Государство обязано защищать трудовые права гражданина, осуществляющим трудовую деятельность за пределами РФ – это вытекает из сущности части 2 статьи 61 Конституции РФ, которая устанавливает, что гражданам РФ гарантируется защита и оказание покровительства за рубежом.

В обязанности Федеральной миграционной службы РФ входит:

- необходимость оказания содействия гражданам РФ в поиске работы и трудоустройстве за пределами нашей страны,
- организация регистрации граждан РФ;
- осуществление контроля и надзора во внешней трудовой миграции [9].

Главная проблема заключается в том, что иностранный работодатель пытается трудовой договор заменить на гражданские правоотношения, что приводит к утрате мигрантом защиты со стороны трудового законодательства принимающего государства. Официальной статистике по данному фактору не существует

Это приводит к низкой оплате труда, задержкам с выдачей заработной платы или просто – невыплате заработной платы за выполненную работу, ненормированному рабочему дню, отсутствию выходных, отсутствию социальных гарантий, отсутствию выплаты по болезни или травмам, отказам в профессиональном обучении, даже в расторжении отношений в любой момент по инициативе недобросовестного работодателя.

Для этого следует обратить внимание на Положение о порядке осуществления лицензирования деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан РФ вне РФ [5]. В пункте 3 данного Положения не установлена связь трудоустройства российских граждан с заключением трудовых договоров. То есть юридические лица, осуществляющие деятельность по трудоустройству российских граждан за рубежом, освобождены от обязанностей обеспечивать заключение **трудовых договоров** (контрактов) гражданами РФ с работодателями принимающей страны. Это противоречит общей логике российского законодательства в данном контексте, поэтому следует внести изменения в п.3 Постановления, обязав юридические лица, трудоустройства граждан РФ за рубежом, обеспечивать на законодательном уровне заключение юридически грамотных договоров (контрактов) с работодателями принимающей страны.

Список литературы

- сеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, 1
оссийская Федерация. Конституция (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. – Москва : Маркетинг, 2001. – 39 с.
удовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собр. законодательства РФ, 0
7
1
9
9

. – 23.10.2019.

занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032 // Собр. законодательства РФ. – 1

в утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 № 1022 (ред. от 30.12.2017) // Собр. законодательства РФ, 15.10.2012, № 42, ст. 5713. [Электронный ресурс]

в особенностях направления работников в служебные командировки: Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 // Собр. законодательства РФ. - 2008. - № 42. Ст. 4821. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : onsultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=183734&dst=0&rnd=1584234D580CADC341C810BC83B2E0CE#0502001815061065. – 23.10.2019.

в сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15.04.1994 (с изм. в текст)

в приглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Корейской Народно-Демократической Республики об экономическом и техническом сотрудничестве. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/2558141/>. – 23.10.2019.

в приглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Казахстан об экономическом и техническом сотрудничестве и интеграции в нефтегазовых отраслях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://base.garant.ru/1155000/>. – 23.10.2019.

в некоторых вопросах Министерства внутренних дел Российской Федерации и Федеральной миграционной службы : Указ Президента РФ от 15.01.2013 № 30 (ред. от 21.12.2017) // Собрание законодательства РФ, 21.01.2013, № 4, ст. 30

И

О

И

Б

Ф

т

у

[

Д

л– 24.10.2019.

е

к

т

р

о

н

н

ы

й

р

е

с

у

р

с

]

.

–

Р

Р

к

ж

м

м

д

д

о

с

у

м

и

и