

УДК 34

DOI: 10.34670/AR.2022.78.53.018

## Трудовые мигранты: нормативно-правовой статус

**Усачев Александр Сергеевич**

Студент,  
Юридическая школа,  
Дальневосточный федеральный университет,  
690922, Российская Федерация, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;  
e-mail: Usachev.as@students.dvfu.ru

### Аннотация

В статье рассматривается правовой статус трудовых мигрантов, при помощи нормативно-правовых актов международного уровня устанавливается понятие термина работник-мигрант. При помощи анализа договора о создании ЕАЭС и вытекающих из этого договора норм мы видим льготный статус для трудовых мигрантов из государств, подписавших данное соглашение. Рассматриваются протекционные меры правительства РФ, направленные на защиту рынка труда РФ от притока трудовых мигрантов, которые при этом не распространяются на привлечение высококвалифицированных кадров в отрасли с дефицитом кадров или без такого, так как данная норма несомненно направлена на компенсации оттока «мозгов» из РФ за счет кадров из других государств. Несмотря на дифференциацию различных категорий трудовых мигрантов, которая основана на межгосударственных соглашениях, заключенных с дружественными странами в целом правовой статус мигранта, базируется на Конституции, Федеральном законодательстве, а межгосударственные соглашения дают лишь некоторое преимущество для отдельных категорий работников, так высококвалифицированный кадр как из страны, с которой заключено межгосударственное соглашение, так и не имеющий такого, будет наделен льготным статусом.

### Для цитирования в научных исследованиях

Усачев А.С. Трудовые мигранты: нормативно-правовой статус // Вопросы российского и международного права. 2022. Том 12. № 8А. С. 115-120. DOI: 10.34670/AR.2022.78.53.018

### Ключевые слова

Трудовая миграция, мигранты, нормативно-правовой статус, работник-мигрант, трудовой мигрант.

## Введение

Для того чтобы выяснить нормативно-правовой статус трудового мигранта, необходимо дать определение термину «трудоустрой мигрант» или же «работник-мигрант».

Трудовой мигрант – лицо, постоянно проживающее на территории Стороны выезда, которое на законном основании занимается оплачиваемой деятельностью в Стороне трудоустройства. А также под трудовым мигрантом подразумевается гражданин одной из Сторон, а также лицо без гражданства, постоянно проживающее на территории одной стороны, законно находящееся и на законном основании занимающееся оплачиваемой трудовой деятельностью на территории другой стороны, гражданином которой оно не является и в которой постоянно не проживает.

Эти определения даются в НПА, которые регулируют трудовую миграцию в СНГ, следовательно, в СНГ под трудовым мигрантом понимается человек, который на законном основании занимающийся трудовой деятельностью и получающий за это плату. Что же касается прав мигрантов, то в соответствии со статьей 7 Конвенции действующей в СНГ, трудовые мигранты в соответствии с международными договорами и законодательством принимающей стороны пользуются базовыми правами человека, в том числе правами, направленными реализацию права на свободу слова, вероисповедания, выражения своего мнения, создание ассоциаций, общественных организаций и вступление в профессиональные союзы в соответствии с законодательством принимающей Стороны. Также имеют права на социальное страхование, но не имеют права на пенсию, а также имеют право на получение безвозмездной неотложной медицинской помощи.

В рамках европейских нормативно-правовых актов под трудовым мигрантом понимается гражданин договаривающейся стороны, которому другой договаривающейся стороной разрешено проживать на ее территории для выполнения оплачиваемой работы.

В рамках Европейской конвенции каждому трудовому мигранту, принятому на работу до отъезда в государство (принимающее), предоставляется трудовой контракт или конкретное предложение о работе, что является отличным решением, так как мигрант въезжает в страну уже на заранее выбранную работу.

Далее обратимся к договору о создании ЕАЭС, в состав которого входят Белоруссия, Казахстан, Россия, Армения, Кыргызстан, в соответствии с ним работодатели государств-членов вправе привлекать к трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств членов не требуется получения разрешений на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства, срок пребывания человека в РФ будет определяться сроком действия трудового или гражданского правового договора. Следовательно, в отношении граждан членов ЕАЭС в РФ действуют преференции и на них не распространяются различные ограничения, направленные на защиту национального рынка труда.

Правительство Российской Федерации устанавливает предельные нормы по использованию труда мигрантов в различных сферах, так в строительстве предельная доля мигрантов от общей численности работников у работодателя может достигать 80%, в торговле лекарствами 0%, в деятельности по внутригородским перевозкам пассажиров и пригородным перевозкам пассажиров 24%, в торговле алкоголем и табаком 15%, нормативно регулирования подвержены и другие сферы деятельности в которых может привлекаться труд мигрантов. Эти положения были разъяснены в письме Минтруда РФ, в котором было уточнено, что данные квоты не

распространяются на иностранных граждан временно и постоянно проживающих РФ, то есть граждан, имеющих разрешение на временное проживание или вид на жительство, являющихся гражданами ЕАЭС, а также на высококвалифицированных специалистов и членов их семей.

Перечень высококвалифицированных иностранных специалистов закреплён приказом Минтруда, к примеру: акушер-гинеколог, кардиолог, и иные врачи, артисты балета, техники по бурению, авиационные техники, директора (генеральный директор, управляющий) предприятия и иные профессии включенный в перечень. В целом, решение правительства без ограничений привлекать иностранных специалистов в сферы требующей высокой квалификации считаю обоснованным, но только если нельзя восполнить дефицит кадров трудовыми ресурсами, находящимися в самой РФ.

Если же мы рассматриваем трудовых мигрантов, прибывших в РФ в порядке не требующем получения визы и не являющихся гражданами-членами ЕАЭС, то в соответствии с действующим законодательством им необходимо получать патент для занятия трудовой деятельностью. Общий срок действия патента составляет 12 месяцев, а минимальный 1 месяц, а сам документ считается продленным на период, за который уплачен НДФЛ в виде фиксированного авансового платежа. При этом мигрант может осуществлять трудовую деятельность только на территории субъекта, в котором ему выдан патент, соответственно работодатель из другого субъекта не может трудоустроить такого работника, а также существует ограничение в виде деятельности мигранта, так он может работать только по специальности, указанной в патенте. В случае если мигрант после получения патента нашел работу в другом субъекте, то ему необходимо обратиться в уполномоченный орган, расположенный в том субъекте, где будет осуществляться трудовая деятельность и получить патент для этого субъекта. Исходя из этого мы видим, что мигранты, положение которых регулируется ФЗ №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», находятся менее выгодном положении по сравнению с трудовыми мигрантами из стран ЕАЭС, так как им не требуется получать патент, а также на них не распространяются национальные ограничения установленные постановлением правительства, в соответствии с которым устанавливаются квоты для мигрантов в пропорции от общей численности работников на производстве. Как трудовые мигранты из ЕАЭС, так и из иных государств обязаны встать на миграционный учет по месту пребывания, но для разных категорий мигрантов срок постановки на учет разный, так для граждан ЕАЭС срок составляет 30 дней, для граждан Белоруссии 90 дней, высококвалифицированных специалистов и членов их семей 90 дней, граждан Таджикистана и Узбекистана 15 дней, а для иных мигрантов срок составляет 7 дней. Следовательно, мы видим дифференциацию, которая основа на межгосударственных соглашениях, которые устанавливают льготные сроки для различных категорий мигрантов, а также для высококвалифицированных кадров, а также возможность не получать патент для трудовых мигрантов из стран ЕАЭС. Что упрощает данным гражданам трудоустройство на территории РФ и дает преимущество перед остальными мигрантами. Фактически мы видим что-то похожее на практики ЕС с разделением трудовых мигрантов, так в странах в странах Европейского союза субъекты, не являющиеся гражданами, но при этом обладающие статусом «признанных иммигрантов», подразделяются на две группы. Первая обладает правом постоянного проживания на территории государства и полноценным доступом к рабочим местам, то есть доступ на равных с гражданами Евросоюза, а вторая группа не обладает правом свободного передвижения и обладают ограниченными возможностями для трудоустройства, так как необходимо получить разрешение на работу, в котором могут быть установлены

ограничения на территорию, отрасль промышленности, вид деятельности [Лушников, 2009, 246]. В нашем случае инструментов такого ограничения выступает патент, который ограничивает мигранта в территории его трудоустройства и в роде деятельности. Несмотря на такую дифференциацию иностранные граждане пользуются в РФ правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, а правовое положение иностранцев основывается на Конституции, Федеральном законодательстве, а также может вытекать из международных договоров, п.1 ст.3 ФЗ №115-ФЗ. Как раз-таки правовой статус мигранта, вытекающего из международного соглашения, мы видим на примере соглашения о создании ЕАЭС, в котором регламентируется статус трудовых мигрантов- граждан государств, подписавших соглашение. Фактически для граждан Республики Беларусь, Казахстана, Армении и Киргизии действует такой порядок трудоустройства, как и для граждан РФ, за исключением обязанности встать на миграционный учет в установленный срок.

Что же касается санкции в случае нарушения мигрантом патентного законодательства или отсутствия разрешения на работу, то она предусмотрена КоАП РФ, в частности ст. 18.20 и ст. 18.10, в соответствии с ч.1 ст. 18.10, если мигрант осуществляет трудовую деятельность в субъекте, который не выдавал ему патент или разрешение на работу, то это грозит ему штрафом или вовсе выдворением из РФ. Повторное нарушение данной статьи влечет выдворение мигранта в любом случае в независимости от субъективных обстоятельств. Если же трудовой мигрант довериться работодателю и начнет работать до получения разрешения на работу на руки, опираясь лишь на заверение работодателя, что все готово, то он может быть привлечен к административной ответственности в соответствии с ч.2 ст. 18.10 КоАП РФ. Говоря же о применении ст. 18.10 КоАП, за 2021 год рассмотрено 28539 дел из них наказано штрафом 26413 человек, а выдворено с территории РФ 9458 человек, так как повторное нарушение данной статьи влечет как наложение штрафа, так и административное выдворение.

### **Заключение**

Подводя итог, можно сказать, что нормативно-правой статус работника-мигранта регламентирован Конституцией РФ, Федеральным законодательством, международными НПА и межгосударственными соглашениями, которые могут устанавливать преимущества для отдельных категорий, исходя из требований рынка труда, политических соображений, а также необходимости компенсировать отток образованных кадров, подготовка которых в государстве может занимать долгие годы, а острая необходимость имеется в уже настоящее время. Такой механизм как патент на работу для мигрантов необходим как для контроля за мигрантами и их деятельностью у работодателя, так и обусловлен защитой национального рынка труда от бесконтрольного притока рабочей силы.

### **Библиография**

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 01.10.2019) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.04.2022).
2. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов от 24.11.1977.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022).
4. Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников Содружества Независимых Государств (ред. от 21.02.2010).

5. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. М.: Статут, 2009. 879 с.
6. Письмо Минтруда РФ от 19.10.2021 № 16-4/10/В-13774.
7. Постановление Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1706 «Об установлении на 2022 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности».
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 февраля 2022 г. № 58н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан – квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются».
9. Соглашение от 15.04.1994 (ред. от 25.11.2005) «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов».
10. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 14.07.2022) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

## Legal Status of Labor Migrants

**Aleksandr S. Usachev**

Graduate Student,  
School of Law,  
Far Eastern Federal University,  
690922, 10, Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;  
e-mail: callcenter@dvfu.ru

### Abstract

The article discusses the legal status of labor migrants, with the help of international legal acts, the concept of the term migrant worker is established. By analyzing the agreement on the creation of the EAEU and the norms arising from this agreement, we see a preferential status for labor migrants from the states that signed this agreement. The protective measures of the Russian government are considered, aimed at protecting the labor market of the Russian Federation from the influx of labor migrants, which at the same time do not apply to attracting highly qualified personnel in the industry with or without a shortage of personnel, since this rule is undoubtedly aimed at compensating for the brains drain from the Russian Federation for personnel from other states. Despite the differentiation of various categories of labor migrants, which is based on interstate agreements concluded with friendly countries, in general, the legal status of a migrant is based on the Constitution, Federal legislation, and interstate agreements provide only some advantage for certain categories of workers, so highly qualified personnel from both countries, with which an interstate agreement has been concluded, and which does not have such an agreement, will be endowed with a preferential status.

### For citation

Usachev A.S. (2022) Trudovye migranty: normativno-pravovoi status [Legal Status of Labor Migrants]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 12 (8A), pp. 115-120. DOI: 10.34670/AR.2022.78.53.018

### Keywords

Labor migration, migrants, legal status, migrant worker, labor migrant.

---

## References

1. Dogovor o Evraziiskom ekonomicheskom soyuze (Podpisan v g. Astane 29.05.2014) (red. ot 01.10.2019) (s izm. i dop., vstup. v silu s 05.04.2022) [Treaty on the Eurasian Economic Union (Signed in Astana on May 29, 2014) (as amended on October 1, 2019) (as amended and supplemented, entered into force on April 5, 2022)].
2. Evropeiskaya konventsiya o pravovom statuse trudyashchikhsya-migrantov ot 24.11.1977 [European Convention on the Legal Status of Migrant Workers of November 24, 1977].
3. Federal'nyi zakon ot 25.07.2002 № 115-FZ (red. ot 14.07.2022) «O pravovom polozhenii inostrannykh grazhdan v Rossiiskoi Federatsii» [Federal Law No. 115-FZ of July 25, 2002 (as amended on July 14, 2022) “On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation”].
4. Kodeks Rossiiskoi Federatsii ob administrativnykh pravonarusheniyakh ot 30.12.2001 № 195-FZ (red. ot 14.07.2022) (s izm. i dop., vstup. v silu s 25.07.2022) [Code of Administrative Offenses of the Russian Federation No. 195-FZ dated December 30, 2001 (as amended on July 14, 2022) (as amended and supplemented, effective from July 25, 2022)].
5. Konventsiya o pravovom statuse trudyashchikhsya-migrantov i chlenov ikh semei gosudarstv – uchastnikov Sodruzhestva Nezavisimyykh Gosudarstv (red. ot 21.02.2010) [Convention on the Legal Status of Migrant Workers and Members of Their Families of the States Members of the Commonwealth of Independent States (as amended on February 21, 2010)].
6. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V. (2009) Kurs trudovogo prava [Labor law course]. Moscow: Statut Publ.
7. Pis'mo Mintruda RF ot 19.10.2021 № 16-4/10/V-13774 [Letter of the Ministry of Labor of the Russian Federation of October 19, 2021 No. 16-4/10/B-13774].
8. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 7 oktyabrya 2021 g. № 1706 «Ob ustanovlenii na 2022 god dopustimoi doli inostrannykh rabotnikov, ispol'zuemykh khozyaistvuyushchimi sub"ektami, osushchestvlyayushchimi na territorii Rossiiskoi Federatsii otdel'nye vidy ekonomicheskoi deyatel'nosti» [Decree of the Government of the Russian Federation of October 7, 2021 No. 1706 “On the establishment for 2022 of the permissible share of foreign workers used by business entities engaged in certain types of economic activity in the Russian Federation”].
9. Prikaz Ministerstva truda i sotsial'noi zashchity RF ot 14 fevralya 2022 g. № 58n «Ob utverzhdenii perechnya professii (spetsial'nostei, dolzhnostei) inostrannykh grazhdan – kvalifitsirovannykh spetsialistov, trudoustrayayushchikhsya po imeyushchey u nikh professii (spetsial'nosti), na kotorykh kvoty na vydachu inostrannym grazhdanam, pribyvayushchim v Rossiiskuyu Federatsiyu na osnovanii vizes, razreshenii na rabotu ne rasprostranyayutsya» [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of February 14, 2022 No. 58n “On approval of the list of professions (specialties, positions) of foreign citizens - qualified specialists who are employed according to their profession (specialty), for which quotas for issuing foreign citizens who arrive in the Russian Federation on the basis of a visa, work permits do not apply.].
10. Soglashenie ot 15.04.1994 (red. ot 25.11.2005) «O sotrudnichestve v oblasti trudovoi migratsii i sotsial'noi zashchity trudyashchikhsya-migrantov» [Agreement dated 04/15/1994 (as amended on 11/25/2005) “On cooperation in the field of labor migration and social protection of migrant workers”].