

**УДК 341.9**

## **К ВОПРОСУ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ**

***Трифопова К. В.***

*Крымский филиал ФГБОУВО «РГУП»*

Значительное увеличение количества трудящихся мигрантов как в мире, так и в нашем государстве ставит достаточно остро вопросы урегулирования трудовых отношений с ними. Международная глобализация в целом, и миграционная, в частности, интеграция правовых систем большинства стран мира, взаимозависимость экономических и дипломатических процессов, вопросы международного трудового права в контексте применения труда иностранных граждан и лиц без гражданства сохраняют свою актуальность. Если в прошлом остро стояли вопросы о правовой защищенности, воспитании трудовой культуры среди граждан родного государства, то в связи с всеобщей глобализацией общества, экономической интеграцией государств, технологических цепочек все чаще назревают вопросы о регулировании вопросов трудовых прав иностранных граждан, а также вопросы международной трудовой миграции. Необходимо также акцентировать внимание на том, что регулирование трудовой миграции является одним из ключевых аспектов в контексте реализации суверенитета государства.

Анализ норм, регулирующих трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, позволяет сделать вывод о том, что в Российской Федерации существует несколько проблем, которые обуславливают трудности правового регулирования указанной сферы: отсутствие последовательного доктринального подхода относительно принадлежности норм, регулирующих трудовую деятельность иностранных граждан; отсутствие в национальном законодательстве четко сформулированных коллизионных норм в сфере трудовых отношений; отсутствие единства в понимании принципов территориальности, национального режима при регулировании трудовых отношений с иностранным элементом. Ни закон, не сложившаяся юридическая доктрина по данному вопросу не пришли к аргументированным и устойчивым ответам.

**Ключевые слова:** миграция, трудовые ресурсы, иностранец, апатрид, право на труд, трудовые правоотношения.

На современном этапе, несмотря на международную глобализацию в целом, и миграционную в частности, интеграцию правовых систем большинства стран мира, взаимозависимость экономических и дипломатических процессов, вопросы международного трудового права в контексте применения труда иностранных граждан и лиц без гражданства сохраняют свою актуальность. Если в прошлом остро стояли вопросы о правовой защищенности, воспитании трудовой культуры среди граждан родного государства, то в связи с всеобщей глобализацией общества, экономической интеграцией государств, технологических цепочек все чаще назревают вопросы о регулировании вопросов трудовых прав иностранных граждан, а также вопросы международной трудовой миграции.

Необходимо также акцентировать внимание на том, что регулирование трудовой миграции является одним из ключевых аспектов в контексте реализации суверенитета государства. Хотя это и не бесспорно с философской точки зрения, безусловным остается мнение о том, что современные государства склонны считать себя исключительно компетентными в регулировании внешней трудовой миграции. Такое правовое регулирование обусловлено различными целями, прежде всего, в социально-экономическом секторе страны.

Как правило, представители государственной власти предпринимают попытки контролировать приток и отток рабочей силы при помощи контрольно-надзорных

мероприятий, чтобы предотвратить диспропорции на рынке труда, обеспечить национальную безопасность. Эта озабоченность со стороны государства относиться исключительно к количеству убывающих или прибывающих иностранных работников, например, когда страны-доноры высококвалифицированных кадров, страны-эмиграции пытаются предотвратить утечку мозгов. Но при этом наряду с императивным методом регулирования исследуемых процессов, имеется и диспозитивная составляющая, которая состоит в том, что создаются такие условия, при которых активно используются иностранные трудовые ресурсы, поддерживается международная трудовая миграция, имеется мобильная возможность использовать рабочую силу, в некотором роде являются частью государственного регулирования.

Вопросы регулирования трудовых правоотношений с иностранными гражданами являлись основными для преобладающего числа населения государств в минувшем столетии, в связи с политической нестабильностью, разобщённостью мировых держав, как следствие явило порождение глобальных военных конфликтов (1914-1918, 1939-1945 гг.), экономических кризисов (1933, 1987, 1998, гг.), что выявило слабую правовую защищенность, законодательное неурегулирование мер государственной поддержки трудящихся в кризисные моменты, расовой и половой дискриминации, которая фактически сохраняется и на сей день, в том числе в России.

В связи с необходимостью детального урегулирования отношений с иностранным элементом в сфере международной трудовой миграции, исходя из международных, государственных начал в сфере трудовых отношений с участием иностранных граждан, рассмотрим некоторые проблемные вопросы в рамках международной трудовой миграции [1, с. 341-345].

1. Первая проблема, ключевая можно сказать, является в неразвитой законодательной базе международной трудовой миграции в РФ, а именно сложности процедуры получения разрешения на работу для иностранных граждан, к тому же не созданы условия для привлечения трудовых мигрантов и мер по их экономическому удержанию в государстве, предотвращая утечку кадров, особенно квалифицированных специалистов. Так, в 2020 г. на основании разрешения на работу были получены уведомления о заключении трудового договора с 42 346 иностранных гражданами и лицами без гражданства, тогда как без разрешения на работу поступило порядка 558 294 заявок. В 2021 г. ситуация только усугубилась, на 67 515 заявок на основании разрешения на работу пришлось 705 447 заявок без такого разрешения о заключении трудового договора. В 2022г. количество действительных разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства достигло 87 162 [2].

Данные показатели и свидетельствуют о проблематичности получения разрешения на работу для иностранных граждан и лиц без гражданства, соответственно недостаточно развитой законодательной базе касательно вопросов международной трудовой миграции. Решением соответственно может стать упрощения процедуры получения разрешения на работу для иностранных лиц и лиц без гражданства, в том числе снижение требований к такому получению законодательно.

2. Наличие большого количества нелегальных мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность соответственно незаконно, и без каких-либо правовых, социальных гарантий, что несомненно ущемляет базовые трудовые права иностранных граждан на равный труд и социальное обеспечение такого труда, способствует неблагоприятной обстановки выбора РФ как места трудовой миграции. Ежегодно на

территории РФ нелегально работает порядка 3-5 млн трудовых мигрантов [3]. Решением данной проблемы может стать ужесточение правил нахождения нелегально осуществляющих трудовую деятельность иностранных граждан или наоборот – стимулирования оформления законной трудовой деятельности путем выплаты денежных пособий, предоставление льгот в жилищной сфере, поддержка многодетных иностранных семей в виде надбавок к заработной плате, бесплатный общественный транспорт и др.

3 Исходя как раз из-за неразработанности законодательной базы международной трудовой миграции в РФ, до сих не закреплено понятие «трудовой мигрант», «трудящийся-мигрант». В ст. 2 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» закреплено разве что: понятие «трудовая деятельность иностранного гражданина» и «иностраный работник», где «иностраный работник – иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность» [4]. Тогда как Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей в ст. 2 под трудящимся-мигрантом означает «лицо которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданном которого он или она не является» [5].

Причины же, по которым регулирование международной трудовой миграции необходимо, а пробелы законодательства разрешены, вытекают из Конституции. Ст. 37 Конституции РФ – каждый имеет право на труд. Одна из основополагающих статей Конституции РФ, ст. 7, провозглашает, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, распространяется и на трудящихся-мигрантов [6]. Следовательно, наше государство обязуется обеспечить достойный уровень жизни каждому, включая приезжающих в поиске работы иностранцев. Ст. 3 ТК РФ каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, без какой-либо дискриминации по национальности, вероисповеданию [7], что закрепляется и в Конвенции №111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий» [8]. При этом каждый имеет право на социальное обеспечение в предусмотренных законом случаях, исходя из ст. 165 ТК РФ и ст. 27 Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 г. [9].

4. Из последнего вытекает проблема ратификация РФ международных договоров о трудовых мигрантах. Международный режим трудовой миграции определяется актами ООН, Международной организации по миграции (МОМ), Международной организации труда (МОТ). Наиболее значимыми международными актами в сфере трудовой миграции являются: Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.; Конвенция МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах»; Конвенция о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращений 1975 г.; Рекомендации о политике в области занятости 1964 и 1984 гг.

Приведение в соответствие с международными договорами национального законодательства трудовой деятельности мигрантов при этом не говорит о их ратификации РФ и соответственно обязательному соблюдению. Конечно, имеются соглашения между странами постсоветского пространства, регулирующие данные вопросы,

например Соглашение между Правительством РФ и Правительством Республики Узбекистан о трудовой деятельности и защите прав трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами РФ, в Республике Узбекистан и трудящихся-мигрантов, являющихся гражданами Республики Узбекистан, в РФ (Ташкент, 4.07.2007), Соглашение между Правительством РФ и Правительством Монголии о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого (Москва, 17.02.2012).

Дело в том, что в РФ вопросы ратификации тесно связаны с политическими и экономическими процессами в государстве. Чем больше государство ратифицирует международных договоров, тем более оно ставит международное право выше национального закона. Как было исследовано, большинство вопросов международной трудовой миграции были урегулированы именно международными договорами. Уже долгое время РФ придерживалась позиции приоритета национального законодательства, где важным моментом явились также поправки в Конституцию РФ, по которой Конституционному Суду РФ, например, были предоставлены полномочия разрешения вопроса о возможности исполнения решений межгосударственных органов, принятых на основании положений международных договоров РФ в их истолковании, противоречащем Конституции РФ, в случае если это решение противоречит основам публичного правопорядка РФ. Также, как было названо ранее, Россия является одним из ключевых активных участников международных дипломатических отношений, при этом политика таких отношений в последнее ведет к формированию списка недружественных стран, который как раз являются основными участниками законодательного регулирования международной трудовой миграции, особенно в части государств, принимающих крупнейшие миграционные потоки в мире (напр. США). Поэтому в совокупности данных причин отечественный законодатель не спешит к ратификации норм международного права по вопросам трудовой миграции, опасаясь неблагоприятных последствий, при принятии соответствующих обязательств в будущем.

В настоящее время нормы международного права составляют неотъемлемую часть отечественного трудового законодательства. Так, например, ч. 4 ст. 15 Конституции РФ закреплено, что «общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора» [6]. ТК РФ, в свою очередь, являясь основополагающим актом, регулирующим трудовые отношения на территории нашего государства, дублирует в ст. 10 положения, установленные Конституцией РФ, а также дополнительно вводит правило о том, что в случае, «если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора» [7].

Не менее важными в данном контексте являются разъяснения вышестоящих судов, а именно Пленума ВС РФ, отраженные в Постановлении от 10.10.2003 №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» [10]. Пленум разъяснил, что: «под общими принципами международного права следует понимать основные императивные нормы международного права, которые принима-

ются и признаются международным сообществом государств в целом, отклонения которых неприемлемо. Общепризнанная норма международного права здесь относится к правилу поведения, которое международное общество государств в целом приняло и признало юридически обязательным» [10]. Анализ вышеуказанных норм позволяет сделать вывод, что коллизивно-правовое регулирование в РФ санкционировано нормами отечественного законодательства. Это, в свою очередь, позволяет утверждать о том, что российские суды при отправлении правосудия в тех или иных ситуациях обязаны руководствоваться нормами международного права.

Вместе с тем, следует понимать, что основу правового регулирования трудовых отношений на территории того или иного государства составляют нормы национальной правовой системы [1, с. 300]. Справедливо в данном контексте утверждение польского исследователя А. Святковского: «в пределах территории государства действует только национальная система трудового права и социального страхования» [11, р. 13]. Так, трудовые отношения, складывающиеся между гражданами РФ, регулируются ТК РФ. Соответственно, вопрос о применении норм международного частного права к трансграничным трудовым отношениям появляется при наличии в правоотношении так называемого иностранного элемента [12, с. 15].

В литературе на текущий момент отсутствует единое понимание понятия «иностраный элемент». Вместе с тем, на наш взгляд, наиболее полно характеризует указанное правовое явление А.А. Рубанов, который делит иностранный элемент на три группы: «1) по субъектному составу (отношение работника и работодателя к разным государствам); 2) по объекту (когда работник трудится на территории иностранного государства); 3) по юридическому факту (например: необходимость в трудовом стаже)» [13, с. 28-33].

На российской правовой арене трехступенчатое деление иностранного элемента поддерживается большинством правоведов [1, с. 348]. Вместе с тем, несмотря на то, что подобного подхода придерживаются преобладающее число правоведов, среди них присутствуют ряд тех, кто к подобной классификации иностранного элемента в трудовых отношениях относятся с некоторой критикой. Важно отметить, что по общему правилу трудовое законодательство РФ распространяет свое действие на трудовые отношения иностранных граждан, если иное не установлено международным договором. Ст. 11 ТК РФ гласит о том, что «трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права» [7].

Так же, рассматриваемая ст. 11 ТК РФ содержит общее коллизивно-нормативное предписание, основу которого составляют территориальные и национальные критерии в регулировании трудовых отношений с иностранным элементом. Это означает, что отношения данного рода подлежат нормативно-правовому регулированию по правилам российского законодательства (в силу их возникновения на территории государства), если иное не предусмотрено Кодексом, другими федеральными законами или международным договором РФ [7].

Вместе с тем, следует обратить на особый правовой режим, касающийся трудовой деятельности иностранных граждан на территории РФ. Так, согласно п. 8 ст. 13 ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять терри-

ториальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции в субъекте РФ, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора [4].

За нарушение указанного правила зачастую работодателей привлекают к административной ответственности, что подтверждается многочисленной судебной практикой. Примером служит один из случаев, рассмотренный Шпаковским районным судом Ставропольского края в Постановлении от 14.07.2021 по делу № 5-904/2021. По материалам дела, в адрес управления по вопросам миграции ГУ МВД России по Ставропольскому краю от работодателя ИП Головина А.Д. поступило уведомление о прекращении (расторжении) трудового договора с гражданином Респ. Узбекистан Кулдошев Л.К. Угли, с нарушением формы подачи работодателем уведомления о прекращении (расторжении) трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином. За это правонарушение ИП Головин А.Д. был привлечен к ответственности по ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ [14] - нарушение установленной формы уведомления территориального органа федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный контроль (надзор) в сфере миграции, о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином.

Таким образом, анализ норм, регулирующих трудовые отношения, осложненные иностранным элементом, позволяет сделать вывод о том, что в РФ существует несколько проблем, которые обуславливают трудности правового регулирования указанной сферы: отсутствие последовательного доктринального подхода относительно принадлежности норм, регулирующих трудовую деятельность иностранных граждан; отсутствие в национальном законодательстве четко сформулированных коллизионных норм в сфере трудовых отношений; отсутствие единства в понимании принципов территориальности, национального режима при регулировании трудовых отношений с иностранным элементом. Ни закон, не сложившаяся юридическая доктрина по данному вопросу не пришли к аргументированным и устойчивым ответам. Вместе с тем, рассматривая особенности и сложности регулирования трудовых отношений с работниками-иностранцами, можно сделать вывод, что применение к ним коллизионного метода является наиболее эффективным посредством норм отсылочного характера.

На наш взгляд, данная проблема может быть решена несколькими способами. Некоторые государства используют общие категории международного права для регламентирования трудовых отношений с участием иностранных граждан [16, с. 79]. Данный способ используют страны, которые имеют кодифицированные источники международного частного права [9]. Такой метод предполагает объединение норм, регулирующих трудовые отношения с иностранным элементом в параграфы нормативно-правового акта. Примером могут послужить следующие государства: Австрия (пар.44 гл.7 ФЗ о МЧП Австрии 1978г.), Болгария (ст.96 гл.10 Кодекса МЧП Болгарии 2005г.), Эстония (ст.35 гл.1 Закон о МЧП Эстонии 2002г.) и ряд других государств [15]. Однако не все страны решили эту проблему. Отсутствие решения указанной проблемы можно увидеть в государствах бывшей СССР, такие как Армения, Беларусь, Казахстан, Россия и др. [17, с. 136].

Учитывая особенности и трудности регламентации трудовых отношений с иностранным элементом можно сделать вывод, что применение к ним коллизионного метода является наиболее эффективным в том случае, если применять нормы отсылочного характера. Коллизионные привязки в национальном законодательстве могли бы составить основу для коллизионного регулирования трудовых отношений с иностранцами, а также использоваться для международного сотрудничества в сфере труда. Однако, в настоящее время ТК РФ до сих пор не содержит коллизионных норм, отсутствуют унификационные соглашения в данной сфере. Исключением является законодательство, регулирующее трудовые отношения в специфических сферах, например, КТМ.

**Список литературы:**

1. Трифонов С.Г. К вопросу об уточнении содержания термина «миграция» // Сборник научных трудов XXI Международной научной конференции «Муромцевские чтения. Неопределённости права в доктрине, законодательстве и юридической практике». Москва, 2021. С. 341-348.
2. Сводка основных показателей деятельности по миграционной ситуации в Российской Федерации за январь - декабрь 2021 года [Электронный ресурс]. — URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/item/28104434/> (дата обращения: 07.11.2022); Сведения о миграционной ситуации в Российской Федерации за январь.
3. Александр Бастрыкин: мигранты стали одним из факторов социальной напряженности в мире и России. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.interfax.ru/russia/895287>
4. Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (ред. от 29.12.2022) "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" // Парламентская газета. N 144, 31.07.2002.
5. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 г.) [Электронный ресурс]. — URL: <https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2561306/>(дата обращения: 15.04.2023).
6. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, N 31, ст. 4398.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Парламентская газета. N 2-5, 05.01.2002
8. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/).
9. Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей от 18 декабря 1990 года [Электронный ресурс]. — URL: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/migrant.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml) (дата обращения: 05.04.2023).
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» с изм. 5 марта 2013 г. №4 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2003. №12.
11. Świątkowski, A. M. European Union Private International Labour Law / A. M. Świątkowski. – Białystok: Jagiellonian University Press, 2012. – 343 p.
12. Ведерникова Л.А. Трудовые отношения как предмет международного частного права / Л.А. Ведерникова // Журнал международного права и международных отношений. 2019. № 1–2 (88–89). С. 13–20.
13. Рубанов А. А. Имущественные отношения в международном частном праве // Правоведение. – 1982. – №6. – С. 28-33.
14. "Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 03.04.2023) // Парламентская газета. N 2-5, 05.01.2002.
15. Международное частное право: Иностранное законодательство. Сост. и науч. ред. А.Н. Жильцов, А.И. Муранов. М., 2016. С. 156-628.
16. Трифонов С.Г. Конституционно-правовой институт омбудсмана по вопросам миграции: опыт Федеративной Республики Германии // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. 2020. Т.6. №4. С. 79-83.
17. Евсикова Е.В. Миграционный учет (контроль): современные реалии и перспективы развития // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки. 2023. Т.9. №1. С. 136-150.

**Trifonova K. V. To the question of the features of the regulation of labor relations complicated by a foreign element** // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical science. – 2023. – Т. 9 (75). № 3. – P. 418–425.

A significant increase in the number of migrant workers both in the world and in our country raises quite acute issues of regulating labor relations with them. International globalization in general, and migration, in particular, integration of the legal systems of most countries of the world, interdependence of economic and diplomatic processes, issues of international labor law in the context of the employment of foreign citizens and stateless persons remain relevant. If in the past there were acute questions about legal security, education of labor culture among citizens of the native state, then in connection with the general globalization of society, the economic integration of states, technological chains, questions about regulating the issues of labor rights of foreign citizens, as well as issues of international labor migration are increasingly brewing. It is also necessary to focus on the fact that the regulation of labor migration is one of the key aspects in the context of the implementation of state sovereignty. An analysis of the norms governing labor relations complicated by a foreign element allows us to conclude that in the Russian Federation there are several problems that cause difficulties in the legal regulation of this area: the lack of a consistent doctrinal approach regarding the ownership of the norms governing the labor activity of foreign citizens; the absence in the national legislation of clearly formulated conflict of laws rules in the field of labor relations; lack of unity in understanding the principles of territoriality, national treatment in the regulation of labor relations with a foreign element.

**Key words:** migration, labor resources, foreigner, stateless person, right to work, labor relations.

**Spisok literaturi:**

1. Trifonov S.G. On the issue of clarifying the content of the term "migration" // Collection of scientific papers of the XXI International Scientific Conference "Muromtsev Readings. Uncertainties of Law in Doctrine, Legislation and Legal Practice". Moscow, 2021, pp. 341-348
2. Summary of the main performance indicators on the migration situation in the Russian Federation for January - December 2021 [Electronic resource].
3. Alexander Bastykin: migrants have become one of the factors of social tension in the world and in Russia. [Electronic resource]. Access mode: <https://www.interfax.ru/russia/895287> (accessed 20.04.2023)
4. Federal Law of July 25, 2002 N 115-FZ (as amended on December 29, 2022) "On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation" // Parliamentary Newspaper. No. 144, 07/31/2002
5. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (adopted by resolution 45/158 of the UN General Assembly of December 18, 1990) [Electronic resource]. — URL: <https://constitution.garant.ru/act/right/megdunar/2561306/> (date of access: 04/15/2023).
6. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12/12/1993) (subject to amendments made by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation of 12/30/2008 N 6-FKZ, of 12/30/2008 N 7-FKZ, of 02/05/2014 N 2 -FKZ, dated 07/01/2020 N 11-FKZ)
7. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on December 19, 2022, as amended on April 11, 2023) (as amended and supplemented, effective from March 1, 2023)
8. Convention N 111 of the International Labor Organization "Regarding Discrimination in the Field of Employment and Occupation" (adopted in Geneva on June 25, 1958 at the 42nd session of the ILO General Conference) [Electronic resource]. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_120760/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120760/).
9. International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families of December 18, 1990 [Electronic resource].
10. Decree of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of October 10, 2003 No. 5 "On the application by courts of general jurisdiction of generally recognized principles and norms of international law and international treaties of the Russian Federation", amended. March 5, 2013 No. 4 // Bulletin of the Ministry of Labor and Social Development of the Russian Federation. 2003. No. 12.
11. Świątkowski, A. M. European Union Private International Labor Law. - Białystok: Jagiellonian University Press, 2012. – 343 p.
12. Vedernikova L.A. Labor relations as a subject of private international law./ L.A. Vedernikova // Journal of International Law and International Relations. - 2019. - No. 1–2 (88–89). — P. 13–20.
13. Rubanov A. A. Property relations in private international law // Jurisprudence. - 1982. - No. 6. - S. 28-33.
14. "Code of the Russian Federation on Administrative Offenses" of December 30, 2001 N 195-FZ (as amended on April 3, 2023) // Parliamentary newspaper. N 2-5, 01/05/2002
15. International private law: Foreign legislation. Comp. and scientific ed. A. Zhiltsov, A. Muranov. M., 2016.
16. Trifonov S.G. Constitutional and legal institution of the ombudsman for migration: the experience of the Federal Republic of Germany // Scientific notes of the Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky. Legal Sciences. 2020. V.6. No. 4.S.79-83
17. Evsikova E.V. Migration accounting (control): modern realities and development prospects // Scientific notes of the Crimean Federal University named after V.I. Vernadsky. Legal Sciences. 2023. V.9. No. 1.