Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Правовое регулирование трудовых отношений работников-мигрантов

**Год:**

2002

**Автор научной работы:**

Жильцова, Юлия Владимировна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Екатеринбург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

156

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Жильцова, Юлия Владимировна

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА 1. ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

§ 1. Понятие и виды трудовой миграции.

§2. Правовая основа внешней трудовой миграции.

§3. Статус трудящегося-мигранта в международном и национальном праве. Особенности их трудовых отношений в Российской Федерации.

§4. Проблемы реализации трудовых прав работниками-мигрантами в Российской Федерации.

ГЛАВА 2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ-МИГРАНТОВ НОРМАМИ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА.

§ 1. Международное публичное право как источник внутреннего законодательства о трудящихся-мигрантах.

§2. Содержание двусторонних соглашений о трудящихся-мигрантах. Их значение для регулирования трудовых отношений иностранных работников.

§3. Взаимодействие международного частного и национального права в а сфере регулирования трудовых правоотношений работников-мигрантов. ^

ГЛАВА 3. ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА РУБЕЖОМ.

§ 1. Особенности трудовой миграции российских граждан за рубеж.

Иностранный правовой опыт привлечения рабочей силы.

§2. Проблемы правовой защиты российских граждан, работающих за рубежом.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование трудовых отношений работников-мигрантов"

Россия столкнулась с процессами внешней трудовой миграции (временной добровольной трудовой деятельности гражданина за пределами государства гражданства) после распада СССР и образования независимого государства Российская Федерация.

СССР был отгорожен от мирового экономического пространства, и следовательно, от международного рынка труда и от иностранных инвестиций. С конца 20-х годов и до конца 50-х существовало строжайшее ограничение на выезд советских граждан за рубеж и въезд иностранных граждан в СССР, лишь в 20-30 годы СССР привлекал иностранных специалистов для участия в сооружении промышленных предприятий, монтажа и обслуживания закупленного импортного оборудования.

В конце 50-х годов с началом «оттепели» в СССР немного упростился выезд за границу. Научные и творческие работники стали выезжать в зарубежные командировки, советские рабочие и технические специалисты поехали в дружественные СССР развивающиеся страны строить важные технические сооружения, так называемые «стройки дружбы». Также было допущено участие иностранной рабочей силы из социалистических стран в строительстве некоторых производственных объектов в СССР, таких как нефтепровод «Дружба», газопровод «Братство».

В период «перестройки» было разрешено создание совместных предприятий с участием советских предприятий и иностранных фирм. Законодательно разрешили вхождение иностранных граждан в руководство совместных предприятий наряду с советскими гражданами, но персонал предприятий с участием фирм стран не членов СЭВ должен был комплектоваться в основном из граждан СССР. Выезд советских граждан за рубеж для занятия трудовой деятельностью продолжал существовать лишь в форме служебных командировок. Единственное изменение коснулось командировок специалистов в социалистические страны: облегчилось оформление выезда, что вызвало увеличение числа работников, направляемых в заграничные поездки по служебным делам. Но выезд в командировки в капиталистические страны происходил в ограниченных масштабах и под контролем государственных и партийных органов.

Из вышесказанного вытекает, что в период существования СССР проблемы регулирования трудовых отношений работников-мигрантов1 не возникало. Обоснования такого вывода следующие.

Во-первых, доля иностранных работников в СССР и советских работников в иностранных государствах была очень мала.

Во-вторых, международный труд в СССР был ограничен и полностью подконтролен государству.

Эти факторы исключали необходимость особого регулирования труда работников-мигрантов.

Активизация процессов внешней трудовой миграции произошла лишь в 90-годы после распада СССР. Россия становится как донором (в России большое количество иностранных работников из стран СНГ), так и реципиентом иностранной рабочей силы (российские работники трудятся почти во всех странах мира, привлекающих иностранную рабочую силу).Конституция и другие основные законодательные акты открыли Россию для международной трудовой миграции и вовлекли в международный трудовой обмен. Это в свою очередь поставило Россию перед проблемой регулирования труда работников-мигрантов, а также защиты прав российских работников за рубежом.

Актуальность исследования по теме правовое регулирование трудовых отношений работников-мигрантов1 заключается в тех проблемах, с которыми столкнулась Россия в процессе трудовой миграции.

В России до сегодняшнего дня отсутствует детальное регулирование трудовых отношений с работниками-мигрантами на уровне законодательства. Советский Союз не был вовлечен в мировой рынок труда и, следовательно,

1 В диссертации понятия «трудящийся-мигрант» и «работник-мигрант» используются как тождественные.

Россия не может использовать союзные нормативные акты, поскольку они абсолютно не соответствуют сложившейся ситуации. Принятые нормативные акты в середине 90-х годов, касающиеся привлечения и использования иностранной рабочей силы в РФ в основном регулируют вопросы законного нахождения трудящихся-мигрантов в России, и лишь вскользь затрагивают трудовые отношения данной категории работников. Однако, выработка единой позиции по проблеме правового регулирования труда иностранных работников и принятие нормативных актов, регулирующих трудовые отношения работников-мигрантов, необходима, поскольку трудящиеся-мигранты - это особая категория работников, которая нуждается в специальном правовом режиме и правовой защите. Отсутствие законодательного разрешения проблем трудоправового статуса иностранных работников влечет произвол работодателей по отношению к иностранным работникам.

РФ не присоединилась ни к одной из международных конвенций, касающихся трудящихся-мигрантов. Это ставит Россию как участника международного рынка труда в менее выгодное положение. Иностранные работники не пользуются всеми правами, предоставляемыми актами ООН и МОТ трудящимся-мигрантам, а российские работники за рубежом находятся в худшем положении, чем их коллеги из стран, ратифицировавших подобные международные документы. Ратификация Конвенций ООН и МОТ явилась бы позитивным шагом при интеграции России в международное сообщество. Необходимым является прежде всего разработка и принятие нормативных актов, касающихся правового статуса трудящихся-мигрантов, согласовывающихся с духом международных норм.

Для России важным является развитие трудового обмена в рамках СНГ, что объясняется тесными историческими, культурными и экономическими связями между странами. Существует законодательство СНГ о трудовой миграции, оно представлено в виде рекомендательного законодательного акта «Миграция трудовых ресурсов в странах СНГ»1, содержащего базовые принципы согласованной законодательной политики в области трудовой миграции в рамках СНГ, а также Соглашения правительств государств - участников СНГ о сотрудничестве в области миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов2, которое регулирует основные направления сотрудничества в области трудовой деятельности и социальной защиты работников-мигрантов и членов их семей. Вместе с тем вышеназванные акты содержат лишь нормы общего характера и не решают вопросов, связанных с непосредственно трудовой деятельностью работников-мигрантов. Подобный законодательный опыт не развивается в современных условиях, когда это особенно необходимо, поскольку процессы обмена трудовыми ресурсами в рамках СНГ достигли широкого размаха и выявили проблемы, нуждающиеся в скорейшем разрешении.

Правовой основой для регулирования трудовой миграции в настоящее время являются двусторонние соглашения. Россия заключила с большинством стран ближнего зарубежья и с некоторыми государствами дальнего зарубежья договоры о трудовой деятельности работников-мигрантов. Но большинство договоров со странами СНГ были заключены в начале 90-х годов, когда трудовая миграция еще не достигла широкого размаха, вследствие чего многие проблемы трудовой деятельности не были решены. Для эффективного решения вопросов, связанных с трудовой миграцией в рамках двустороннего сотрудничества государств необходимо заключение новых двусторонних договоров, а также расширить круг государств для сотрудничества в рамках двусторонних соглашений. В этой связи целесообразно проводить анализ ситуации, связанной с соблюдением прав трудящихся-мигрантов, и выработку решений по борьбе с нарушением законных прав и интересов данных работников.

1 Принят на Межпарламентской ассамблее государств-участников СНГ 13.05.95. // Межпарламентская ассамблея государств-участников СНГ: Информационный бюллетень. №8. СПб., 1995.

2 Принят 15.04.94. Бюллетень международных договоров. 1997. №2. С.3-7

Современная Россия является крупным донором рабочей силы. Но, к сожалению, российские работники сталкиваются со многими нарушениями прав при выезде на работу за рубеж. Очень часто они становятся жертвами мошенничества российских агентств по трудоустройству за рубежом, а также незаконных действий иностранных работодателей. Подобное нарушение прав наших сограждан является следствием недостаточного законодательного регулирования действий частных агентств по трудоустройству за рубежом, а также отсутствие эффективной политики по защите законных прав и интересов своих граждан за рубежом. Разработка мер по недопущению злоупотреблений со стороны фирм по трудоустройству за рубежом и обеспечению прав российских работников в других государствах является одной из важных задач для современной России.

Вышеназванные проблемы являются актуальными и нуждаются в полном и своевременном исследовании.

В связи с тем, что проблемы, связанные с международным трудом новы для России, тема правового регулирования труда работников-мигрантов стала разрабатываться лишь с 90-х годов 20 века.

Проблема международного труда является актуальной для российской правовой науки. В своей работе под названием «Международный труд»1 И.Я. Киселев дал понятие международному труду, выделил и охарактеризовал пять основных видов международного труда, определил источники правового регулирования. Трудовая миграция за рубеж по трудовому контракту между российским работником и иностранным работодателем (внешняя трудовая миграция), а также работа иностранного гражданина или апатрида в России выделяются Киселевым как отдельные виды международного труда. Монография «Международный труд» является практическим пособием, которое рассчитано на руководителей организаций, сотрудников кадровых и экономических служб, работников профсоюзов, а также на трудящихся-мигрантов. Исходя из этого, здесь дана в основном информация о правовом

1 Киселев И.Я. Международный труд. М.; Юристь, 1997. положении трудящихся-мигрантов, а также комментарии существующих нормативных актов, регулирующих вопросы международного труда. В работе не содержится указаний на правовые и связанные с ними практические проблемы регулирования труда работников-мигрантов.

Общая характеристика правового статуса иностранных граждан в трудовых отношениях, комментарий российского законодательства, регулирующего вопросы привлечения иностранной рабочей силы содержится в работах В.В. Глазырина «Труд иностранцев в России»1 и О.В. Абрамовой «Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации»2.

Проблема определения понятия «внешней трудовой миграции» в российском законодательстве исследовалась Р.Ш. Давлетгильдеевым. В его публикации под названием «К вопросу об определении понятия «внешняя трудовая миграция» в Российском праве» дан сравнительный анализ норм международного и российского права, содержащий понятие «внешняя трудовая миграция», а также сформулировано определение процесса внешней трудовой миграции.

Проблемы, связанные с нарушением прав трудящихся-мигрантов, а также основные направления и особенности трудовой миграции российских граждан за рубеж, рассматриваются Е.В. Виноградовой в публикациях «Защита прав 4 трудящихся-мигрантов: международные нормы и россииские реалии» и «Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции»5.

Тема международного трудового обмена, а также проблемы и перспективы интеграции России в международный рынок труда затронуты в

1 Глазырин В.В. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. М. 1997

2 Абрамова О.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации. // Трудовое право. №2. 1997

3 Р.Ш. Давлетгильдеев. К вопросу об определении понятия «внешняя трудовая миграция» в российском праве. // Российский юридический журнал. № 4.1997

4Она же. Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии. // Человек и труд. №6. 1994

5 Виноградова Е.В. Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции. \\ Труд за рубежом. № 4. 1996 научных статьях O.K. Дадаева. «Основные направления миграционной политики ведущих стран по отношению к российским гражданам»1, и «Международное сотрудничество в области трудовой миграции»2. Он же охарактеризовал основные направления защиты своих сограждан за рубежом, в том числе и тех, кто работает по трудовому договору в других странах, используемые многими государствами Западной Европы.3

Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что тема диссертации в литературных источниках рассмотрена лишь косвенно.

Причины данного вывода следующие.

Во-первых, многие вышеназванные литературные источники призваны дать практический комментарий нормативных актов, регулирующих вопросы международного труда, и оказать помощь в правоприменительной практике трудящимся-мигрантам и работодателям. В связи с этим в них не исследуются правовые проблемы регулирования труда работников-мигрантов.

Во-вторых, некоторые исследования носят социально-экономический характер, что оставляет поле деятельности для изучения правовых вопросов международного трудового обмена.

В-третьих, остаются не исследованными особенности трудовых отношений работников-мигрантов.

Все это обуславливает необходимость целенаправленного исследования проблем регулирования труда работников-мигрантов.

Объектом диссертационного исследования является правовые и социально-экономические аспекты процесса внешней трудовой миграции.

Предметом диссертационного исследования избраны вопросы трудовых отношений, а также непосредственно связанные с ними отношения, возникающие между иностранными работниками и российскими

1 Дадев O.K. Основные направления политики ведущих западных стран по отношению к российским гражданам. // Труд за рубежом. № 3. 1996

2 Он же. Международное сотрудничество в области трудовой миграции. // Труд за рубежом. № 3. 1997

3 Он же. Социальная и экономическая поддержка соотечественников за рубежом (опыт стран Западной Европы). // Труд за рубежом. № 1. 2000 работодателями, а также между российскими работниками, занимающимися оплачиваемой деятельностью за рубежом, и иностранными работодателями.

Целью исследования является определение трудоправового статуса работников-мигрантов.

Достижение поставленной цели потребовало решения следующих задач:

• определение понятий «трудовая миграция», «внешняя трудовая миграция» и «трудящийся-мигрант», которые могли бы быть положены в основу специального закона о трудящихся-мигрантах;

• выявление особенностей трудовых отношений иностранных работников в России и проблем реализации ими своих трудовых прав;

• разработка концепции регулирования трудовых отношений работников-мигрантов в Российской Федерации;

• анализ международно-правовых актов о правовом положении трудящихся-мигрантах с тем, чтобы заимствовать наиболее эффективный правовой механизм регулирования внешней трудовой миграции и защиты прав трудящихся-мигрантов и членов их семей;

• сравнительный анализ двусторонних соглашений Российской Федерации о трудящихся-мигрантах, определение их значения для регулирования международного трудового обмена;

• изучение правовых проблем трудовой миграции российских граждан за рубеж;

• разработка механизма защиты прав и интересов российских работников, осуществляющих трудовую деятельность в иностранных государствах.

Методологическую основу исследования составил комплекс методов научного познания. Для решения поставленных задач были выбраны историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, диалектический методы.

Теоретической основой исследования послужили работы по науке трудового права, а также по наукам конституционного, гражданского, административного, семейного, международного, международного частного права, в которых рассматриваются вопросы, относящиеся к теме диссертации.

При написании работы анализируются международные акты, как действующие на территории РФ, так и не действующие в России; международные договоры РФ; российские нормативные акты, принятые как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации; некоторые законодательные акты иностранных государств, кроме того, используются и обрабатываются статистические данные.

Настоящая диссертация представляет собой первое в отечественном правоведении комплексное монографическое исследование, посвященное теме правового регулирования труда работников-мигрантов, акцентированное на вопросах трудовых правоотношений и, основанное на анализе норм нового Трудового Кодекса РФ.

Представляется, что характеристика трудоправового статуса трудящегося-мигранта позволит раскрыть важный аспект трудового права и внести вклад в решение дискуссионных вопросов о правовом положении трудящихся-мигрантов.

Содержащиеся в диссертационном исследовании выводы и предложения о регулировании трудовых отношений работников-мигрантов могут быть использованы при принятии специальных федеральных законов о трудящихся-мигрантах и трудовой миграции, при дальнейшей разработке теории о правовом положении иностранных граждан, занимающихся оплачиваемой деятельностью, а также в процессе подготовки и проведения лекционных, семинарских и практических занятий по специальной части курса «Трудовое право», а также для проведения специального курса «Международное трудовое право».

Диссертация состоит из введения; трех глав, подразделенных на девять параграфов; заключения; приложения и библиографического раздела.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Жильцова, Юлия Владимировна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Регулирование отношений с иностранным элементом осуществляется на уровне многих отраслей права: международного, международного частного, конституционного, административного, гражданского, трудового, семейного, налогового и уголовного. Это обуславливает необходимость рассмотрения проблемы регулирования трудовых отношений работников-мигрантов как проблемы комплексной. В данном случае она не только является предметом трудового права, но тесно переплетается с международным и международным частным, конституционным, административным и гражданским правом. Регулирование труда работников-мигрантов осуществляется на нескольких уровнях, каждый из которых относится к сфере регулирования определенной отрасли права. Так, принятие и действие международных договоров и иных международных норм права регулируется нормами международного права, конституционным правом регулируется правовой статус иностранных граждан, в сферу административного права входит решение вопросов относительно законного пребывания иностранных работников в РФ, особенности трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений трудящихся-мигрантов регулируют нормы трудового права, особенности социального обеспечения трудящихся-мигрантов - сфера действия права социального обеспечения, имущественные отношения иностранных работников, занимающихся оплачиваемой деятельностью в рамках договоров подряда, а также имущественные и неимущественные отношения всех работников-мигрантов регулируются нормами гражданского права. Правовое регулирование труда работников-мигрантов отражает сущность права как системы. В связи с комплексным характером данного исследования проблемы трудовых отношений работников-мигрантов необходимо решать с учетом норм и теоретических аспектов многих отраслей права.

Правовое регулирование труда иностранных работников в России представляет собой еще во многом не решенную проблему. Современное законодательство в основном регулирует вопросы привлечения иностранной рабочей силы, в то же время отсутствует регламентация их трудовых отношений. Российское законодательство регулирует правовые отношения и защищает права лишь тех работников, которые занимаются оплачиваемой деятельностью на территории РФ в рамках трудового договора. Подобная ситуация не справедливо лишает иностранных работников, осуществляющих свою деятельность по гражданско-правовым договорам полноценной защиты своих прав. В то же время международные нормы (КонвенцииООН и МОТ) включают в понятие трудящегося-мигранта лиц, работающих в иностранном государстве по договорам подряда, и хотя данные нормативные акты Россией не ратифицированы, их ратификация не исключена в будущем. Целесообразно включать в понятие «трудящийся-мигрант» как тех иностранных граждан, которые трудятся по трудовому договору, заключенному с российским работодателем, так и тех, кто работает по гражданско-правовым договорам. Подобное расширение субъектного состава позволит в полной мере осуществлять защиту на законодательном уровне всех иностранных работников. Регулирование вопросов труда работников по найму будет препятствовать существующей практике работодателя подменять фактические трудовые отношения гражданскими, и заключать с работниками, и чаще всего именно с иностранными, гражданско-правовые договоры, тем самым, не предоставляя им права, предусмотренные трудовым законодательством.

Необходимо отметить, что Россия в скором будущем должна будет решать проблему, связанную с нехваткой трудоспособного населения, как последствие демографического кризиса. Одним из ее решений является привлечение иностранных работников. Тем не менее, по сей день существуют нормы российского законодательства, делающие невыгодным привлечение иностранной рабочей силы, как, например, установление платы за выдачу разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, а также ежегодной платы за выдачу подтверждений на право трудовой деятельности иностранным гражданам в случаях, не требующих оформления разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, за использование труда работников-мигрантов, что противоречит нормам Европейского Сообщества. Помимо этого существуют и дискриминационные нормы для работников-мигрантов в трудовых отношениях. Например, в случае осуществления работодателем мероприятий по сокращению численности или штата работников действие разрешения на привлечение иностранной рабочей силы досрочно прекращается. При этом, исходя из данной нормы, иностранный работник должен быть уволен независимо, от того сократилась ли именно его штатная должность и без учета преимущественного право на оставление на работе. Государственное регулирование должно касаться вопросов контроля за привлечением иностранной рабочей силы, на этой стадии и должна проводится политика обеспечения занятости прежде всего собственных граждан. Целесообразно ведение мониторинга рынка труда и выявление тех отраслей и регионов, где недостаточно рабочей силы или большинство россиян не желают заниматься трудовой деятельностью по определенным специальностям, в определенных отраслях экономики или в определенных регионах страны. Это позволяет избежать диспропорций в рынке труда и в экономике. Именно в таком виде защита трудовых прав граждан России и лиц, постоянно проживающих на ее территории, будет и эффективна и законна. В сфере труда дискриминационных положений для трудящихся-мигрантов быть не должно, поскольку это нарушает их естественное право на труд. Ограничения в трудовых отношениях для работников-мигрантов могут устанавливаться исходя из интересов безопасности государства, а также вытекать из особенностей трудовых договоров, связанных с установлением его срока и необходимостью покинуть страну по окончании этого срока. Новый Трудовой Кодекс уже содержит статью о запрещении дискриминации в сфере труда, в ней указывается, что каждый имеет равные возможности в реализации своих прав, а также запрещено ограничение в трудовых правах и свободах или получения преимуществ при их реализации в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника; не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения или ограничения, которые определяются свойственными данному виду требованиями, установленные федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. В Кодеке отмечается, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. 1

Сегодня нет закона о трудящихся-мигрантов, что очень осложняет регулирование трудовых отношений с ними. Мы предлагаем проект закона «О трудовой миграции », в котором отражены все аспекты правового положения трудящихся-мигрантов, исследованные в диссертации.

Россия в начале 90-х годов 20-го века заключила двусторонние соглашения о трудящихся-мигрантах. Но лишь в настоящее время, когда внешняя трудовая миграция достигла широкого размаха, выявились проблемы, связанные с ее правовым регулированием. В связи с этим международные договоры нуждаются в более детальной регламентации правового положения работников-мигрантов, особенно в сфере труда. В будущем необходима ратификация конвенций ООН и МОТ о трудящихся-мигрантах, это прежде всего отвечает интересам российских работников за рубежом. Ратификация конвенций позволила бы российским работникам за рубежом пользоваться всеми, предоставленными международными актами, правами и защищать их в установленном порядке. К сожалению, российские работники, желающие временно выехать в другие государства для занятия трудовой деятельностью, сталкиваются с нарушениями своих прав в результате злоупотреблений агентств по трудоустройству. Для предотвращения этого необходимо в соответствующих законах предусмотреть более детальное регулирование деятельности агентств по трудоустройству за рубежом со стороны государства. Так, помимо лицензирования деятельности по трудоустройству за рубежом, было бы целесообразно ввести в законодательство статьи, предусматривающие запрещение тех агентств занятости, которые практикуют обман и допускают злоупотребления. В этой связи необходимо отметить, что ратификация Россией Конвенции и Рекомендации МОТ «О частных агентствах занятости» позволила бы бороться со злоупотреблениями и мошенничеством со стороны иностранных фирм, привлекающих через российские агентства по трудоустройству работников.

К сожалению, правовой инструментарий, позволяющий эффективно регулировать процессы трудовой миграции, сегодня отсутствует. Нет федеральных законов, касающихся трудовой миграции и трудящихся-мигрантов, Трудовой Кодекс не содержит главы, регулирующей труд работников-мигрантов. В связи с этим нами предлагается проект закона РФ «О трудовой миграции», дающий основные понятия в сфере трудовой миграции, а также регулирующий и вопросы привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории РФ, труд российских граждан за рубежом.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Жильцова, Юлия Владимировна, 2002 год

1. Абрамова О.В. Правовое регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации. // Трудовое право. № 2. 1997

2. Байниязов Р.С. Правосознание и российский правовой менталитет. \\ Правоведение. №2. 2000г.

3. Богуславский М.М. Международное частное право. М.: Юристъ, 2000. Васильчук. В. Во хмелю. \\ Иностранец. №34. 1999

4. Виноградова Е.В. Защита прав трудящихся-мигрантов: международные нормы и российские реалии. // Человек и труд. № 6. 1994

5. Виноградова Е.В. Международный рынок труда и перспективы российской трудовой эмиграции. \\ Труд за рубежом. № 4. 1996

6. Глазырин В.В. Правовое положение иностранных граждан в трудовых отношениях в России. М. 1997

7. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург.1997.

8. Гражданское право. Учебник. Под ред. А.П. Сергеева и Ю.К. Толстого. Москва. Проспект. 1997.

9. Дадаев O.K. Основные направления политики ведущих западных стран по отношению к российским гражданам. // Труд за рубежом. № 3. 1996

10. Дадаев O.K. Международное сотрудничество в области трудовой миграции. // Труд за рубежом. № 3. 1997

11. Дадаев O.K. Социальная и экономическая поддержка соотечественников за рубежом (опыт стран Западной Европы). // Труд за рубежом. № 1. 2000

12. Давлетгильдеев Р.Ш. К вопросу об определении понятия «внешняя трудовая миграция» в российском праве. // Российский юридический журнал. № 4. 1997

13. Киселев И.Я. Международный труд. М.; Юристъ, 1997

14. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история,теория и практика правового механизма социального партнерствасравнительно-правовое исследование). Ярославль. ЯрГУ. 1997.

15. Международное право. Учебник под редакцией Г.И. Тункина. М.

16. Юридическая литература» 1994.

17. Москаленко А. Честно заработанные чаевые никто считать не будет. \\1. Иностранец. № 22. 2000.

18. Москаленко А. Ирландия готова принять 500.000 иностранных рабочих. \\1. Иностранец. №44. 2000

19. Петерский И.С. Система международного частного права \\ Сов.

20. Государство и право. №8-9. 1946.

21. Талалаев А.Н. Общепризнанные принципы и нормы международногоправа (конституционное закрепление термина). \\ Вестник Московского

22. Университета. Серия 11, право. №3. 1997.

23. Трудовое право. Учебник для вузов. Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П.

24. Орловского. Москва. Инфра М Норма. 1998.

25. Халевинский И. В. Трудоустройство иностранной рабочей силы в США.

26. Труд за рубежом. №3. 1996.

27. Халевинский И. В. Трудоустройство иностранной рабочей силы в

28. Австралии. \\ Труд за рубежом. №4. 1996.

29. Халевинский И.В. Иммиграционная политика Канады. \\ Труд за рубежом. №2. 1997.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>