

Валеев Э. Н.
E. N. Valeyev

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РОССИИ ИСХОДЯ ИЗ ОПЫТА США И ФРГ

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LABOR MIGRATION POLICY IN RUSSIA BASED ON THE EXPERIENCE OF THE USA AND GERMANY

Валеев Эркен Наурузбаевич – преподаватель кафедры конституционного и муниципального права Юридического института Тихоокеанского государственного университета (Россия, Хабаровск); 680035, Хабаровск, ул. Тихоокеанская, 136; тел. 8(924)305-00-68. E-mail: babasan@bk.ru.

Erken N. Valeyev – Lecturer, Constitutional and Municipal Law Department, the Institute of Law, Pacific National University (Russia, Khabarovsk), 680035, Khabarovsk, 136, Tikhookeanskaya st.; tel. 8(924)305-00-68. E-mail: babasan@bk.ru.

Аннотация. В статье рассматриваются правовые основы трудовой миграции, проводится анализ миграционного законодательства США, ФРГ и РФ. Выделяются проблемы миграционного законодательства РФ, возникшие в результате анализа аналогичного законодательства зарубежных стран, проведён социологический опрос среди граждан ФРГ, проживающих на территории России, и изложены предложения по дополнению законодательства в сфере трудовой миграции в РФ.

Summary. The article examines the legal foundations of labor migration, analyzes the migration legislation of the United States, Germany and the Russian Federation. The article highlights the problems of the migration legislation of the Russian Federation that arose as a result of the analysis of similar legislation of foreign countries; the author conducted a sociological survey among the citizens of the Federal Republic of Germany residing in the territory of Russia, and outlined proposals for supplementing the legislation in the field of labor migration in the Russian Federation.

Ключевые слова: трудовая миграция, рабочий мигрант, иностранный студент, законодательство в сфере трудовой миграции, регламентированные профессии, нерегламентированные профессии, демографические изменения.

Key words: labor migration, migrant worker, foreign student, legislation of labor migration, regulated professions, unregulated professions, demographic changes.

УДК 325.1:349.2(73+430)

Изменение формы Российского государства и принятие демократической Конституции РФ в 1993 г. предопределили необходимость приведения законодательства, регулирующего трудовую миграцию в РФ, в соответствие с новыми основами государственного строя.

Миграция зарубежной трудовой силы является проблемой в Российской Федерации, как и во всём мире, которая в будущем может негативно сказаться на безопасности и стабильности гражданского общества в РФ. Естественное движение населения в России имеет тенденцию к снижению, а количество трудовых мигрантов увеличивается, в первую очередь неквалифицированных иностранных рабочих, что может повлиять на обострение отношений между гражданами РФ и зарубежными этническими диаспорами.

Различные аспекты данной тематики затрагивались в статьях и работах А. В. Завьялова [1], В. А. Ионцева [3], Н. Ю. Макаревой [4], М. Э. Рябцова [5] и др.

Целью статьи является изучение и анализ зарубежного опыта, который сможет способствовать дальнейшему совершенствованию законодательства Российской Федерации в сфере трудовой миграции.

Согласно ведущему деловому интернет-издательству Великобритании The Business Courier, ведущие мировые позиции по представлению рабочих мест для трудовых мигрантов в 2015 г. занимали: США – 46,6 млн чел.; ФРГ – 12 млн чел. и Российская Федерация – 11,6 млн чел. [9]. В 2019 г., по официальным данным ООН, Россия увеличила приток трудовых мигрантов на 400 тыс. чел., уступив вышеперечисленным странам и Саудовской Аравии, тем самым заняла четвертую позицию в списке стран, наиболее привлекательных для трудовых мигрантов [14].

Так как Россия является одной из привлекательных стран в мире в сфере трудовой миграции, возникает интерес к изучению законодательства и принятия позитивного опыта трудовой миграции передовых стран, таких как США и ФРГ. Такое изучение и анализ смогут способствовать дальнейшему совершенствованию миграционного законодательства Российской Федерации, так как перемещение людей через границы в определенной степени угрожает национальной и общественной безопасности, а неконтролируемая трудовая миграция снижает экономический потенциал страны. По мнению американских официальных источников, неконтролируемые либо мало контролируемые миграционные процессы приводят к уязвимости самих мигрантов в процессе работы и приводят к злоупотреблению со стороны работодателей. Однако управляемая трудовая миграция может поддержать национальную экономическую конкурентоспособность и способствовать финансовому успеху и интеграции в общество вновь прибывших иностранных граждан [13].

Соединённые Штаты являются самой крупной страной в мире по приёму рабочих мигрантов. В США процесс становления государственной политики в сфере трудовой миграции проходил с момента образования страны в течение длительного времени. С середины XIX в. с развитием промышленности и при освоении новых земель в США возрастала потребность в привлечении иностранной рабочей силы. Привлекались мигранты со всего мира, для них предоставлялись льготные условия въезда в страну и выдавались ссуды на обустройство.

Трудовая миграция осуществлялась под строгим контролем правительства Соединённых Штатов, и эволюционно основные принципы трудовой миграции были сформированы к середине XX в., к ним относятся: баланс на рынке труда иностранных рабочих и лиц, постоянно проживающих на территории США; противодействие неконтролируемому притоку низкоквалифицированной силы и криминала в страну; установление квот для специалистов высшей квалификации, для иностранцев с исключительными способностями и лиц редких профессий, тем самым стимулируя въезд в страну самых лучших специалистов, необходимых в разных сферах деятельности [12].

При увеличении притока рабочей силы в Соединённых Штатах происходило снижение общего уровня заработной платы в стране. Такое положение вызывало недовольство профсоюзов, которые всегда имели политическую силу, и Конгрессом был принят ряд законов, запрещающих въезд по контракту иностранным рабочим для осуществления трудовой деятельности на территории США. Однако такие законы не распространялись на мигрантов, которые имели высокую квалификацию, т.к. индустриальные отрасли страны того времени не могли развиваться без такой категории иностранных рабочих. В современном законодательстве США на протяжении длительного времени также существуют необходимые требования для прохождения иностранцами процедуры трудовой сертификации. Такая сертификация касается претендентов на рабочие места, которые могли быть заняты американцами.

В процессе изменения миграционного законодательства США и улучшения качества жизни в послевоенной Европе возрос процент мигрантов из развивающихся стран (страны Азии, Африки и Латинской Америки). За тридцать лет, с 50-х гг. до начала 80-х гг. XX в., количество мигрантов из стран Европы сократилось с 60 до 5 % от общего количества мигрантов в США. Основными поставщиками мигрантов в США стали страны Латинской Америки, Карибского бассейна и Азии. Количество мигрантов только из стран Азии возросло более чем в четыре раза [2].

С конца XX века миграционная политика США в первую очередь направлена на борьбу с нелегальной миграцией. С принятием Миграционного акта в 1990 г. были изменены правила отбора и предоставления виз иностранным гражданам, имеющим высшее и профессиональное образование. Также на основании данного акта упрощается процедура депортации.

Террористические акты, совершённые в 2001 г., повлекли за собой необходимость принятия законов, ужесточающих миграционное законодательство США. Были приняты два ключевых документа:

1. «Патриотический акт США» (2001 г.), который послужил основой для реформ в сфере миграционной политики. Данный документ увеличил категории иностранных граждан, которым может быть отказано во въезде и пребывании на территории Соединённых Штатов.

2. «О реформе визового режима и усилении безопасности границ» (2004 г.), который предусматривает введение визовых ограничений для граждан тех стран, которые объявлены Госдепартаментом спонсорами международного терроризма.

Согласно Федеральному закону № 101-649, известному также как «Закон об иммиграции 1990 г.», для трудовой миграции правительством США предоставлялось не более 140 тыс. разрешений в год. Трудовым мигрантом в Соединённых Штатах является иностранный гражданин, который въезжает на территорию страны по приглашению американской компании-работодателя. При получении статуса временного работника срок пребывания на территории Соединённых Штатов строго ограничивается американскими властями заранее. Частью II Закона об иммиграции 1990 г. также определены группы иностранных граждан, в труде которых в наибольшей мере заинтересованно американское общество. К таковым относятся приоритетные специалисты, составляющие более 28 % от общей трудовой квоты: выдающиеся учёные, известные специалисты в области искусства и образования, спортсмены, известные руководители международных компаний. Следующая группа иностранцев, которая составляет также более 28 %, включает лиц, имеющих учёную степень и исключительные способности. К третьей группе иностранцев относятся квалифицированные специалисты и высококвалифицированные рабочие, которые отсутствуют в Соединённых штатах или существует острая нехватка таковых, эта группа также составляет более 28 % от общего числа виз трудовой миграции [15].

Миграционным законодательством предусматривается въезд на территорию США лиц на временную работу, с которыми были заключены трудовые контракты, но без цели иммиграции – это лица, обладающие выдающимися способностями и исключительными заслугами в области науки, искусства и религии. Такие граждане иностранных государств имеют право преподавать в учебных или каких-либо других заведениях, но после окончания контракта они обязаны покинуть территорию Соединённых Штатов. Временные иностранные рабочие, в свою очередь, подразделяются на две категории: временные сельскохозяйственные работники и работники других рабочих специальностей. Такие категории временных иностранных рабочих также обязаны иметь трудовые контракты с американскими работодателями и после окончания сезонной работы обязаны покинуть США.

Необходимо упомянуть ещё одну категорию иностранцев, временно имеющих право на трудовую деятельность в США – иностранные студенты. Для такой категории граждан работа не должна являться основным родом занятий и может являться только источником дополнительного получения денежных средств.

Вопросами трудовой сертификации в США занимается Министерство труда, которое рассматривает заявления потенциальных работодателей об условиях труда на предприятиях заявителя, где оговариваются конкретные обстоятельства, связанные с наймом иностранных рабочих. Данное министерство публикует перечень профессий, в которых нуждаются работодатели США, а также официально устанавливает уровень бедности в стране. Согласно установленному уровню бедности мигрант, получающий за свою работу ниже установленного показателя, является обузой для американского общества.

На уровне субъектов Соединённых Штатов таковыми вопросами занимаются департаменты труда штатов, которые в свою очередь определяют уровень безработицы в своём штате, тем самым определяют объём инвестиций в экономику штата для создания новых рабочих мест.

При увеличении притока мигрантов в США пропорционально возросла преступность в стране. По мнению многих политиков в Соединённых Штатах, одним из выходов из сложившейся ситуации является успешная адаптация законно находящихся иностранных граждан на территории

страны. На федеральном уровне существуют две основные программы, ориентированные на интеграцию мигрантов: «No Child Left Behind» («Ни один ребёнок не останется без внимания») и «Children`s Health Insurance Program» (Программа медицинского страхования детей), а также в каждом штате существуют программы интеграции мигрантов в общество. Такие программы позволяют снизить напряжённость в обществе, изменить отношение граждан США к вновь прибывшим иностранцам и в первую очередь сократить процент вовлечения таких лиц в различные криминальные группировки.

В связи с усугублением демографических изменений в Европе, где происходит сокращение работоспособного населения, европейской экономике не хватает квалифицированных специалистов различных специальностей, в частности в Германии. Необходимо рассмотреть законодательство ФРГ в сфере трудовой миграции, т.к. Германия является одним из локомотивов Европейской экономики и занимает лидирующие позиции по притоку мигрантов. Хотя экономика ФРГ процветает, а безработица находится на низком уровне, этой стране необходимо около 1,5 млн рабочих мест. По официальным заявлениям Федерального министерства труда, к 2025 г. около 1,3 млн рабочих мест исчезнут в результате технического прогресса, но в то же время будет создано 2,1 млн новых рабочих мест. В связи с этим прежде всего необходимы рабочие в сфере IT-технологий, в строительной сфере и сфере медицинского обслуживания (уход за больными и пожилыми людьми), но не в системе социального обеспечения [7].

В Германии с 1 марта 2020 г. действует акт, который известен как «Закон об иммиграции квалифицированных рабочих» (Fachkräfteeinwanderungsgesetz). Основными целями данного закона являются: упорядочение и контроль прибывания в страну иностранных квалифицированных специалистов, не являющихся гражданами или подданными европейских государств, и сдерживание роста нелегальной миграции в ФРГ. Таким образом, сохраняется принцип, который разделяет иммиграцию для убежища и иммиграцию с доходом. Вышеуказанный закон не распространяется на иностранцев, которые уже имеют работу на территории стран ЕС и четырёх стран, не входящих в союз (Норвегии, Исландии, Швейцарии, Лихтенштейна), а также не распространяется на лиц, прибывших на территорию Германии в статусе беженцев (неавторизированных мигрантов до августа 2018 г.).

Требуемые профессии в Федеративной Республике для иностранных квалифицированных специалистов можно разделить на следующие категории:

1. Регламентированные, т.е. профессии, которые обязаны полностью соответствовать немецкому стандарту об образовании. Однако очень часто в ФРГ не признаются в полном объёме иностранные сертификаты об образовании, и лицам, нанимающимся на работу, необходимо доучиваться в германских учебных заведениях.

2. Нерегламентированные профессии – это специалисты в высоких технологиях, переводчики, экономисты и т.п. Для этой категории рабочих строгих требований не существует, и работать можно без специального разрешения. Решение о принятии на работу таких лиц принимает работодатель. Для таких категорий соискателей предусмотрена сравнительная оценка дипломов, это не означает признание диплома, а является лишь соотношением зарубежного образования с германскими стандартами профессиональной подготовки.

Хочется отметить, что в ФРГ иностранными специалистами считаются выпускники, имеющие дипломы о высшем образовании, и работники, имеющие дипломы, подтверждающие их квалификацию, а также лица с опытом работы, сопоставимым с требованиями, которые предъявляются к соискателям в Германии такого же уровня.

ФРГ не заинтересована в мигрантах, которые не имеют знаний, квалификаций, не имеют трудового контракта с германским работодателем, и лицах, не достаточно владеющих немецким языком, необходимым для комфортного проживания и выполнения требований работодателем. Установлены требования знания немецкого языка на уровнях «пороговый» (B1) и «продвинутый пороговый» (B2).

Для иностранных квалифицированных специалистов старше 45 лет принятый закон устанавливает требование о заработной плате, которая ежегодно меняется в сторону увеличения, и необходимость подтверждения пенсионных накоплений в стране соискателя.

До принятия «Закона об иммиграции квалифицированных рабочих» уполномоченные органы были обязаны сверять квалификации, знания по специальностям и профессионализм соискателя с перечнем требуемых профессий в Федеративной республике, но после принятия закона такие обязанности были упразднены.

С принятием «Закона об иммиграции квалифицированных рабочих» новое законодательство для въезда на территорию ФРГ нельзя назвать ужесточающим или послабляющим, правильно отметить, что принятый в 2020 г. закон совершенствует законодательство Германии в данной сфере. Вследствие изменения законодательства Федеральное правительство будет постоянно разрабатывать меры в сфере трудовой миграции на всех уровнях власти.

Стоит отметить, что, по данным Министерства внутренних дел Германии, общий уровень преступности в стране снижается с 1992 г., при этом преступность среди мигрантов возросла. Такой тренд начал прогрессивно изменяться с 2015 г., когда в страну в большом количестве начали прибывать мигранты со стран Ближнего Востока. Так, в 2017 г. легальными мигрантами было совершено 447 убийств либо покушений на убийства [6].

Доктор Криминологического исследовательского центра Нижней Саксонии Доминик Кудлачек заявил, что мигранты социально изолированы и одиноки, живут с такими же мигрантами и в одних и тех же условиях, находясь под воздействием таких же факторов риска. Большинство мест для проживания мигрантов похоже на места для беженцев, где практически невозможно уединиться, что повышает риск совершения преступлений [8], т.е. можно сделать вывод, что слабое знание языка и недостаточные условия для интеграции в общество могут повысить уровень преступности в стране.

Проведённый неофициальный опрос среди граждан Германии, находящихся в Хабаровске и Новосибирске, показал, что 4 из 10 опрошенных высказались за ужесточение въезда на территорию ФРГ трудовых мигрантов, ещё 4 поддержали действующую политику Правительства в сфере миграции иностранных рабочих в Германию, 2 затруднились ответить.

Российское законодательство в сфере трудовой миграции достаточно новое по сравнению с аналогичным законодательством США и ФРГ, которое формировалось на протяжении длительного времени. Одним из основных законов, регулирующих отношения между иностранными гражданами и органами власти различных уровней в сфере трудовой занятости, является Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [10].

При рассмотрении данного Федерального закона можно прийти к выводу, что вышеуказанный нормативно правовой документ соответствует демократическим принципам международного права. Однако возникает интерес к рассмотрению ст. 13. Согласно п. 1 ст. 13 ФЗ, в котором сказано, что трудовые мигранты пользуются свободой при выборе рода деятельности, профессии, работодатель либо заказчик услуг имеет право использовать иностранный наёмный труд только по достижению трудовыми мигрантами 18-летнего возраста, при наличии разрешений на работу, а также на основании договоров, заключённых с иностранными рабочими. В ФЗ обозначен перечень иностранных граждан, на которых не распространяется порядок устройства на работу.

В связи со сложившейся экономической ситуацией в стране на современном этапе требуется ужесточение российского законодательства в сфере трудовой миграции для защиты собственных рабочих – граждан Российской Федерации.

Необходимо создание единой информационной системы иностранных граждан, прибывших в страну в качестве рабочей силы, для оперативного обмена такой информацией с различными органами исполнительной власти. Такая информационная система необходима для контроля граждан, прибывших на территорию Российской Федерации, и во избежание проникновения в страну криминальных структур и иностранных граждан, связанных с международным терроризмом, с момента пересечения государственной границы РФ ими и до выезда их из страны.

Согласно п. 8 ст. 13 «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», работодатель, привлекающий иностранного гражданина для осуществления трудовой деятельности, обязан уведомить территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел как о заключении, так и о прекращении трудового или гражданско-правового договора с трудовым мигрантом в течение трёх рабочих дней с даты заключения или расторжения соответствующего договора. Уведомление может быть направлено работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел на бумажном носителе либо подано в форме электронного документа [10].

Требуется необходимость изменения последовательности и сроков направления такого уведомления. В первую очередь необходимо направлять электронное уведомление в течение одного рабочего дня и с последующим дублированием на бумажном носителе в течение 3 рабочих дней в территориальные органы федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел с указанием данных и даты отправления электронного уведомления.

Согласно изменению Федерального законодательства [11] 2020 г., иностранные студенты, проходящие обучение по очной форме в российских учебных заведениях профессионального и высшего образования, имеют право осуществлять трудовую деятельность на территории РФ в свободное от учёбы время. Такая практика распространена во многих странах мира, и данное изменение отечественного законодательства стимулирует изучение русского языка, повышает интерес к изучению истории и культуры народов России, и в будущем возникает перспективная возможность привлечения зарубежного капитала в российские регионы.

Также для предотвращения увеличения штата и снижения служебной нагрузки и без того загруженных подразделений миграционного учёта иностранных граждан и лиц без гражданства, трудовому мигранту самому необходимо предоставлять документ постановки на учёт в налоговом органе и другие документы, разрешающие право на работу в РФ.

Вследствие того, что иностранные рабочие, прибывающие в страну в статусе трудовых мигрантов, являются низкоквалифицированными работниками или не имеют рабочих специальностей, необходимо проводить обучение требуемым профессиям в российских учебных заведениях профессионального образования. Качество образования по рабочим специальностям в тех же странах Средней Азии может не соответствовать профессиональному образованию в России, т.к. из-за высокой коррупции в странах данного региона сертификат о специальном профессиональном образовании может приобретаться потенциальными трудовыми мигрантами у себя на родине. Оплата за обучение должна осуществляться непосредственно трудовым мигрантом или работодателем, который участвует в привлечении иностранца к трудовой деятельности.

На основании п. 2 ст. 13 Федерального закона «О правовом регулировании иностранных граждан в Российской Федерации» [10] работодатель должен самостоятельно оценивать компетентность и квалификацию иностранного высококвалифицированного специалиста и несёт определённый риск. Во избежание таких рисков для лиц, получивших высшее образование у себя на родине, необходимо подтверждение квалификации в организациях на территории РФ, т.е. проработать в течение 6 месяцев в качестве ассистентов или младших сотрудников с последующей сдачей зачёта или экзамена в профильных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, и тем самым подтвердить профессиональный уровень иностранного высококвалифицированного специалиста, т.е. лица, прибывающие на территорию РФ в качестве трудовых мигрантов, должны быть минимально финансово обеспеченными, и такие меры позволят сократить въезд на территорию Российской Федерации малообразованных иностранных граждан, тем самым предотвратит проникновение в страну таких лиц и иностранных граждан с криминальным прошлым. Такие меры повлекут за собой ограничение роста этнического криминала в России и помогут интегрироваться трудовым мигрантам в российское общество. Также повысится квалификация потенциальных работников, въезжающих в Россию, увеличатся поступления денежных средств в бюджет субъектов РФ. Это послужит стимулом для повышения уровня знания русского языка как языка государствообразующего народа и повысит уважение к русской культуре в среде иностранных мигрантов.

В соответствии с п. 10 ст. 13 Федерального закона «О правовом регулировании иностранных граждан в Российской Федерации» [10] иностранный работник должен иметь действующий на территории России договор добровольного медицинского страхования или договор о предоставлении платных медицинских услуг, заключённый между работодателем и медицинской организацией, дающей право на получение медицинской помощи в учреждениях органов здравоохранения. В данном пункте указано, что договор о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг должен обеспечивать оказание мигранту как первой медицинской, так и экстренной специализированной помощи.

Целесообразно обязать работодателя внести первоначальную сумму в счёт обеспечения договора (полиса) обязательного медицинского страхования в размере двух заработных плат с последующим частичным удержанием суммы из заработной платы иностранного рабочего. Если суммы недостаточно для покрытия расходов на лечение иностранного рабочего по полису обязательного медицинского страхования, то расходы по лечению должен покрыть сам мигрант или его работодатель.

При организованной системе управления миграционными процессами органы государственной власти должны проводить реформы постоянно, эволюционно и планомерно, защищая интересы граждан РФ.

Таким образом, в результате проведённого исследования можем сделать вывод, что миграционное законодательство является значимым в экономике и сфере безопасности страны. Развитие законодательства в сфере трудовой миграции позволит снизить проникновение криминала в РФ из-за рубежа, в первую очередь из стран СНГ, законодательно защитит граждан России от низкооплачиваемой иностранной нелегальной рабочей силы, а также увеличит пополнение бюджета Российской Федерации, простимулирует граждан других стран к изучению истории и культуры России, тем самым стабилизирует общество и способствует созданию условий для развития РФ.

ЛИТЕРАТУРА

1. Завьялов, А. В. Социальная адаптация мигрантов в контексте социологического анализа общественного мнения (на примере Иркутской области): дис. ... канд. социологических наук: 22.00.04 / Завьялов Андрей Владимирович. – Иркутск, 2018. – 169 с.
2. Иноземцев, В. Л. Иммиграция: новая проблема нового столетия / В. Л. Иноземцев / Социологические исследования. – 2003. – № 4. – С. 64-72.
3. Ионцев, В. А. Настоящее и будущее международной трудовой миграции в России [Электронный ресурс] / В. А. Ионцев // Научная серия: Международная миграция населения: Россия и современный мир. – 2005. – Вып. 14. – С. 9-20. – Режим доступа: http://demostudy.econ.msu.ru/books/Volume%2014_rus.pdf (дата обращения: 12.10.2020).
4. Макаревская, Н. Ю. Тенденция сохранения национальной культурной идентичности в условиях глобализации как консолидирующий фактор для Тихоокеанской России и стран северо-востока Азии / Н. Ю. Макаревская // Учёные записки Комсомольского-на-Амуре государственного технического университета. Науки о человеке, обществе и культуре. – 2020. – № IV-2 (44). – С. 37-41.
5. Рябцов, М. Э. Трудовая миграция в России [Электронный ресурс] / Visasam, 2013-2021. – Режим доступа: <https://visasam.ru/russia/migraciya/trudovaya-migraciya-v-rossii.html> (дата обращения 20.10.2020).
6. Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федерального министерства Германии. – Режим доступа: bmi.bund.de/DE/starseite/starseite-node.html (дата обращения: 01.12.2020).
7. Die Bundesregierung [Электронный ресурс] / Официальный сайт Федерального правительства Германии. – Режим доступа: bundesregierung.de/breg-de/fachkraeteinwanderungsgesetz-1563122 (дата обращения: 01.12.2020).
8. Проверка фактов: правда ли, что преступность в Германии растёт за счет мигрантов? [Электронный ресурс] / BBC News русская служба. – Режим доступа: <https://www.bbc.com/russian/features-45515756> (дата обращения: 05.12.2020).
9. Вылчева, К. Страны, которые принимают и поставляют больше всего мигрантов в мире [Электронный ресурс] / THE BUSINESS COURIER. – Режим доступа: <https://thebusinesscourier.com/ru/strany-kotorye-prinimayut-i-postavlyayut-bolshe-vsego-migrantov-v-mire> (дата обращения: 01.12.2020).

10. О правовом регулировании иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс, 1997-2021. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/ (дата обращения: 10.09.2020).
11. О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»: Федеральный закон от 06 февраля 2020 г. № 16-ФЗ [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс, 1997-2021. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/60670.html/> (дата обращения: 10.09.2020).
12. Migration Policy and Legislation [Электронный ресурс] / Международная организация по миграции, 2021. – Режим доступа: <https://www.iom.int/migration-policy-and-legislation> (дата обращения: 21.08.2020).
13. US Department of State: International Migration [Электронный ресурс] / Официальный сайт правительства США. – Режим доступа: <https://www.state.gov/other-policy-issues/international-migration/> (дата обращения: 23.08.2020).
14. UN News [Электронный ресурс] / Новости ООН. – Режим доступа: <https://news.un.org/en/story/2019/09/1363082> (дата обращения: 01.12.2020).
15. 1990 Immigration and Nationality Act [Электронный ресурс] / Congress.gov. – Режим доступа: <https://www.congress.gov/bill/101st-congress/senate-bill/358> (дата обращения: 26.08.2020).