

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика правового регулирования привлечения иностранной рабочей силы в РФ.....	6
1.1. Международно-правовые основы правового статуса иностранного работника.....	6
1.2. Понятие и классификация иностранных работников в РФ	13
1.3. Правовое положение иностранных работников в РФ.....	28
Глава 2. Организация применения труда иностранных работников в РФ.....	34
2.1. Порядок и условия привлечения.....	34
2.2. Ответственность за нарушения законодательства о привлечении к труду иностранных работников.....	43
Глава 3. Реализация социально-экономических потребностей Красноярского края за счет трудовой деятельности иностранных граждан.....	57
Заключение.....	65
Список использованных источников.....	72

Введение

Современный мир стал ареной миграционных процессов. Миграция населения – перемещение населения, связанные с переменой места жительства. Миграция является одной из важнейших проблем, и рассматривается не только как простое механическое передвижение людей, а как сложный общественный процесс, затрагивающий многие стороны социально-экономической жизни. Трудовая миграция, как вид миграции, помогает людям найти работу в других странах и приносит дополнительный доход в государственный бюджет. Именно поэтому труд иностранных работников и миграция два параллельно идущих явления, требующих постоянного внимания и изучения.

Межстрановая миграция населения и трудовых ресурсов возникает при наличии значительного контраста в уровнях экономического и социального развития и темпах прироста стран, принимающих и отдающих рабочую силу. Миграция- это перемещение населения, которую, в широком смысле можно понимать, как любое территориальное перемещение, а в узком смысле миграция представляет собой законченный вид территориального перемещения, завершающийся сменой постоянного места жительства, то есть в буквальном смысле означает переселение. Географическими центрами иммиграции являются наиболее развитые страны, такие, как США, Канада, Австралия, большинство западноевропейских стран, а также страны с высокими доходами от продажи нефти и бурным экономическим ростом (Саудовская Аравия, Бахрейн, Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты и др.). На протяжении многих лет политические и экономические кризисы не позволяли увидеть эту сложнейшую проблему, выступающую теперь в качестве дестабилизирующего фактора в экономической и социально-политических сферах. Ведь именно нелегальная миграция подпитывает «теневую экономику» и воспроизводит другие, сопутствующие негативные процессы в обществе. Учитывая, что нарастающий процесс международной

миграции начался относительно недавно, а понимание этого явления далеко не полно, представляется крайне необходимым дать объективную оценку сложившейся ситуации в данной области.

Современное рассмотрение проблемы миграции актуально по следующим обстоятельствам. Общественные перемены последнего двадцатилетия кардинально изменили политическую и социальную ситуацию на постсоветском пространстве, и миллионы людей стали вынужденными мигрантами. В отличие от развитых стран, переживших миграционный бум и не связанных с постоянной иммиграцией, Россия столкнулась с интенсивными миграционными потоками в условиях, когда ее экономическая база оказалась в кризисном состоянии. Приобретая в последние годы ярко выраженный этносоциальный и этнополитический характер, миграция вносит коррективы в жизнь местных социумов, влияет на проводимую суверенными государствами политику, а главное – изменяет личностные характеристики тех, кто вынужден перемещаться на другие территории в поисках спокойной жизни и лучшего будущего.

Для сегодняшней России весьма актуален вопрос воздействия миграции на развитие. Страна подошла к пониманию насущной необходимости реформ в миграционной политике, став практически одним из мировых лидеров по уровню миграции, и особенно нелегальной. На протяжении многих лет политические и экономические кризисы не позволяли увидеть эту сложнейшую проблему, выступающую теперь в качестве существенного дестабилизирующего фактора во всех сферах.

Целью исследования является анализ современных процессов в сфере трудовой деятельности иностранной рабочей силы и выработка предложений по дальнейшей модернизации миграционной политики в отношении трудовых мигрантов в РФ.

Поставленная цель требует решения следующих задач:

- исследовать теоретические основы трудовой миграции;
- выявить текущие тенденции направлений миграционных потоков трудовых ресурсов в РФ;
- проанализировать и оценить ситуацию в области реализации миграционной политики России;
- проанализировать тенденции привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности в Красноярском крае и выработать предложения по усовершенствованию механизмов управления.

Объект исследования – трудовая миграция как форма рынка труда.

Предмет исследования – механизмы управления трудовой миграции в РФ.

Бакалаврская работа базируется на международных и российских нормативных правовых актах, статистической информации об объемах, структуре и характере трудовой миграции в России, экспертных оценках масштабов направлений трудовой миграции, многочисленных социологических исследованиях по проблемным вопросам труда иностранных граждан, материалах ГУМВД РФ и др.

Глава 1. Общая характеристика правового регулирования привлечения иностранной рабочей силы в РФ

1.1. Международно-правовые основы статуса иностранного работника

Экономический прогресс различных государств становится все более, и более зависим от мировых тенденций общественного развития, активного взаимодействия отдельных национальных экономик друг с другом. Развитые страны мира заинтересованы в привлечении иностранных работников, что обуславливает процесс либерализации национального трудового законодательства, в результате чего трудовые мигранты получают равные с национальными работниками права. Это позволяет им эффективно и беспрепятственно конкурировать с гражданами принимающей стороны в сфере осуществления трудовой деятельности. Однако зачастую правовое положение иностранных работников несет в себе множество сложностей и негативных явлений.

Миграцию по характеру пересекаемых границ можно поделить на внешнюю и внутреннюю. Именно на внешней миграции будет заострено внимание в данной работе. Внешней называется миграция, при которой пересекаются государственные границы.¹ Внешняя миграция, субъектами которой выступают трудящиеся-мигранты, представляет собой пересечение лицом границы иностранного государства в целях осуществления на его территории оплачиваемой трудовой деятельности. В ряде научных определений понятие «внешняя трудовая миграция» трактуется во взаимосвязи с легальным перемещением лица.² Однако стоит обратить внимание на то, что содержание понятия «внешняя трудовая миграция» является более широким и включает в себя не только легальный въезд мигрантов на территорию иностранного государства с целью осуществления трудовой деятельности, но и нелегальный, за который национальными

¹Хелтон А. Правовые аспекты предотвращения вынужденной миграции // Миграция в постсоветском пространстве: политическая стабильность и международное сотрудничество.-М.: Валент, 1998. С. 11-13

²Хабриева Т.Я. Миграционное право: теория и практика. – М., 2008. С.104.

законами предусматриваются санкции.

Внешняя трудовая миграция в свою очередь делится на межконтинентальную (например, массовое переселение европейцев за океан в XIX—XX вв.) и внутриконтинентальную (современная миграция из одних европейских стран — Италии, Испании, в другие — ФРГ, Францию и т.д.). Трудовая деятельность иностранных работников приковывает к себе особое внимание. Какие-то работники получают преференции, иные же сталкиваются с ограничениями. Но для любого иностранного работника существует определенная нормативная база, определяющая его статус, механизм реализации прав и способы защиты.

Анализ нормативных положений международных актов и национального законодательства, позволяет выявить определенные пробелы в системе базовых понятий. Лиц, перемещающихся через границу государств с целью поиска оплачиваемой работы, называют по-разному: иностранная рабочая сила; трудящиеся мигранты; граждане, осуществляющие трудовую деятельность за пределами своего государства и др. Так, в российском законодательстве используется понятие «иностраный работник».³

Определение понятия «трудящийся-мигрант» дано в различных международных документах. В международной практике аналогичную категорию субъектов чаще всего обозначают понятием «мигрант». Оно охватывает все категории лиц, осуществляющие пространственные перемещения, независимо от их причин, длительности и иных критериев. Конвенция ООН о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г. называет «трудящимся мигрантом» любое лицо, которое будет заниматься или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является (статья 2). Отсутствие в определении критерия законности осуществления трудовой деятельности, позволяет сделать вывод, что данным понятием охватываются и нелегальные мигранты.

³Федеральный Закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ(последняя редакция) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 12.03.2017)

Акты Международной организацией труда (далее – МОТ) тоже раскрывают содержание названного понятия.

Впервые термин «трудящийся мигрант» вводится в Конвенции Международной организации труда «О трудящихся мигрантах». Конвенция №97 о трудящихся мигрантах 1949 г. характеризует трудящегося мигранта, как лицо, которое мигрирует (мигрировало) из своего государства в другое «с намерением получить работу, иначе, чем на собственный счет, и включает всякое лицо, допускаемое в соответствии с законом в качестве работника-мигранта» (статья 11). Документ подчеркивает, что статус трудящегося мигранта может получить только тот, кто прибыл в страну на законных основаниях. На этот же критерий обращает внимание и Конвенция МОТ №143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся мигрантам равенства возможностей и обращения», к лицам, использующим нелегальные каналы миграции, или въезжающим в страну с иной целью. Термин «трудящийся мигрант» означает лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью получения любой работы, кроме как за собственный счет, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве трудящегося мигранта.

Анализируя международные источники, можно сделать вывод, что терминологического единства нет. Еще одним примером служит Европейская Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов 1977 г. Она акцентирует внимание на гражданстве иностранного субъекта, обозначая этим термином граждан государства-участника, которым разрешено другим государством-участником проживать на его территории для выполнения оплачиваемой работы (статья 1). Стоит обратить внимание, что апатриды исключены из сферы действия данного акта.

К общим признакам «трудящегося мигранта» относятся: иностранное гражданство; место постоянного проживания; цель прибытия в страну – выполнение оплачиваемой работы; временный характер пребывания в стране; легальность; регулирование трудовых отношений национальным

трудовым законодательством. В соответствии с выделенными признаками определение данного термина может выглядеть следующим образом: трудящийся мигрант – это физическое лицо, которое на законных основаниях занимается трудовой деятельностью в государстве, чьим гражданином не является и в котором не имеет постоянного места жительства. При рассмотрении статуса лица, в котором соединены миграционные, гражданские и трудовые аспекты, видна многогранность его содержания. Очевидно, что термином «трудящийся» обозначается лицо, трудоспособность которого, рассматривается как личное качество. Конвенцию МОТ №97 можно рассматривать как модельный акт по труду, некий эталон. Данная Конвенция может быть положена в основу при совершенствовании национального законодательства.

Общепризнанные принципы и нормы находят свое отражение в декларациях, пактах, хартиях, которые приняты международными организациями.⁴ Одной из наиболее важных является Всеобщая декларация прав человека 1948 г., которая закрепляет права на труд, отдых, охрану труда, право на создание профсоюзов, равную оплату труда за равный труд и другие основные права в сфере труда. Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые МОТ. Основными конвенциями МОТ, выступающими в качестве международно-правовых регуляторов трудовых отношений, являются: Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» и др.

В условиях развивающихся рыночных отношений свобода передвижения является не только естественным правом человека, но и важным фактором достижения жизненных потребностей, в том числе и на

⁴ Трудовое право: Учебник./под ред. К.К. Гасанова.- М.: 2012. С.236.

труд.

Значительна роль международных трудовых норм в консолидировании нашего трудового законодательства, предотвращении снижения достигнутого уровня правовых гарантий, а также в активизации правотворческой деятельности законодателя, интеграции России в правовую систему цивилизованного мира. На современном международно-правовом регулировании труда базируется Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы и нормативные правовые акты.

В соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Признание на конституционном уровне приоритета общепризнанных норм международного права перед законом имеет большое значение для интеграции России в международное сообщество и значительно расширяет возможности защиты прав и свобод гражданина в своей стране. Так Г.Н. Садовникова, комментируя данное положение, отмечает, что «гражданин либо юридическое лицо, обращаясь в правоохранительные органы за защитой своих прав и законных интересов, может ссылаться на международные нормы, а правоохранительные органы, в свою очередь, вправе обосновывать свое решение нормами международного права».⁵ Особенности правового статуса иностранного гражданина в сфере труда следует рассматривать через понятийный ряд: правовой статус человека – правовой статус гражданина – правовой статус иностранного гражданина – правовой статус иностранного гражданина в сфере труда. При этом следует отметить, что правовой статус любого субъекта составляет фактическое положение человека, живущего в обществе.

Специфику правового статуса иностранного работника определяет, прежде всего, характер связи этого лица с государством пребывания (проживания). Это проявляется, с одной стороны, в наличии у него

⁵Садовникова Г.Д. Комментарий к Конституции Российской Федерации. - М.: Юрайт, 2011. С.8.

гражданства иностранного государства, а, следовательно, защита со стороны этого государства своего гражданина, находящего за его пределами. С другой стороны, на иностранного работника распространяется юрисдикция того государства, в котором он находится. Образно говоря, у иностранного гражданина «двойственность» положения, что предопределяет своеобразие статуса.

Особенности правового статуса иностранного гражданина можно выявить в ходе сравнения характеристики положения граждан определенного государства и иностранцев. Каждое государство оставляет за собой право устанавливать статус иностранного гражданина, путем установления особого правового режима его пребывания на своей территории. Такое правомочие обусловлено, прежде всего, защитой безопасности и интересов государства и собственных граждан. В Международном Пакте о гражданских и политических правах указано, что правовое положение лица может быть «сопряжено с некоторыми ограничениями, которые, однако, должны быть установлены законом и являться необходимыми для уважения прав и репутации других лиц, а также для охраны государственной безопасности, общественного порядка, здоровья или нравственности населения».⁶ Таким образом, объем прав иностранных граждан в государстве пребывания (проживания), может быть больше или меньше, чем они наделены в своем государстве. В России в наиболее полном объеме иностранным гражданам, а равно и иностранным работникам, обеспечиваются конституционные личные права и свободы, в остальном присутствуют ограничения. Иностранные физические лица обычно лишаются прав, связанных с управлением государством, с выборами в государственные органы власти, к участию в некоторых сферах трудовой деятельности. В сфере труда такие ограничения проявляются особо ярко (занятие должностей на государственной службе и т.д).

⁶Международный пакт о гражданских и политических правах// Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 2008. С.103.

Статья 37 Конституции РФ гласит, что каждый имеет свободно распоряжаться своими способностями и труд свободен. Важным является в формулировке указание «каждый», уравнивая, таким образом, и граждан РФ, и иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность. Согласно ч.3 ст.62 Конституции РФ иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором РФ. Таким образом, в трудовых отношениях российское государство старается максимально улучшить правовое положение иностранных граждан.

Новые законодательные акты о труде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права. Безусловно, положительным является факт, отмеченный Рощиным Б.Е.: в настоящее время Российская Федерация ратифицировала все 8 Конвенций Международной организации труда, в которых получили нормативное развитие четыре основных принципа, провозглашенных в Декларации Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».⁷ Однако стоит отметить, что данные принципы должны не только максимально развиваться в национальном законодательстве, но и быть основой деятельности правоприменителя. В Российской Федерации нужно взять из международного трудового права самые прогрессивные нормы, отвечающие интересам человека и позволяющие обеспечивать реализацию всех трудовых прав и свобод, закреплённых Конституцией РФ. Правовое положение иностранного как гражданина, так и работника регулируется с учетом основных принципов. В настоящее время, конституционные положения, регулирующие различные

⁷Рощин Б.Е.О возникновении отраслевой системы российского трудового права / Рощин Б.Е.//Труд и социальные отношения. – М., 2010. - № 12. – С.80-84.

права и свободы иностранных граждан, в том числе и трудовые, развиты в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

1.2.Классификация иностранных работников в РФ

Тенденции к расширению внешней трудовой миграции, которые в последние десятилетия достаточно четко проявились во многих странах, уже в течение длительного времени наблюдаются и в современной России. На протяжении двух последних десятилетий массового притока мигрантов из сопредельных государств на территорию РФ происходит определенная дифференциация отдельных групп иностранных граждан по видам их трудовой деятельности. Прежде всего, начать разграничение стоит с правовой позиции. В российском законодательстве используется термин «иностраный работник», т.е. иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность.⁸ Понятие «иностраный работник» на территории РФ имеет определенные признаки: во-первых, отсутствие у лица гражданства Российской Федерации; во-вторых, распространение статуса иностранного работника, только на категорию временно пребывающего в Российской Федерации иностранного гражданина; в-третьих, осуществление легальной трудовой деятельности. Правовое положение и отношения с иностранными гражданами на территории Российской Федерации регулируются законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». В данном законе раскрывается определение иностранного гражданина, которым является физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства. В ч.2. ст.2

⁸Федеральный Закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ(последняя редакция) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 21.03.2017)

названного выше закона указывается, что понятие «иностранец» включает в себя понятие «лицо без гражданства». Лицо без гражданства – физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства.

Так как иностранный работник это, прежде всего «иностранец» следует выделить, какие категории данных граждан есть:

- постоянно проживающие на территории РФ (должны иметь вид на жительство в России; могут работать в порядке, установленном для граждан РФ без специальных разрешений);
- временно проживающие на территории РФ (граждане, которые получили разрешение на временное проживание в РФ и имеют соответствующий штамп в документе, удостоверяющем личность; могут осуществлять трудовую деятельность, если это совместимо с целями их пребывания на территории РФ);
- временно пребывающие на территории РФ (лица, прибывшие в Россию на основании визы или в безвизовом порядке. Являются самой распространенной группой среди иностранных работников. Они не имеют вида на жительство или разрешения на временное проживание. Такой статус могут иметь также высококвалифицированные специалисты и граждане стран Евразийского экономического союза, СНГ. Могут заниматься трудовой деятельностью, получив разрешение или патент. Трудовые отношения, как правило, носят срочный характер).

Иностранцы, получившие в РФ статус беженца или политическое убежище, имеют аналогичные трудовые права, правам иностранных граждан, постоянно проживающих на территории РФ. Исключением также являются профессии, которые могут занимать только граждане РФ.

Правила оформления иностранных работников зависят от того, к какой категории они принадлежат. Исходя из положений ФЗ №115-ФЗ, можно разделить на разные категории по ряду параметров:

- 1) по типу въезда: прибывшие в безвизовом порядке и прибывшие в порядке, требующем получения визы;
- 2) по основанию осуществления работы: осуществляющие трудовую деятельность у юридических и физических лиц на основании разрешения на работу (получают иностранные граждане, прибывшие в порядке, требующем визы) или на основании патента (все остальные иностранцы, которм виза ненужна);
- 3) по уровню квалификации: привлеченные к трудовой деятельности в качестве квалифицированных и высококвалифицированных специалистов. Работник считается высококвалифицированным специалистом, если имеет опыт работы или некие достижения в определенной сфере деятельности и получаемая им заработная плата составляет за год 1 миллион рублей для научных работников, 2 миллиона для иных категорий (ст. 13.2).
- 4) по объему прав, приравненных к гражданам РФ: граждане стран ЕАЭС, СНГ; граждане из стран безвизового порядка; граждане из стран, которые должны получить визу.

Прослеживается определенная система приоритетов по привлечению различных категорий иностранных работников на российский рынок труда. Разумеется, к числу наиболее привилегированных относятся иностранные работники, которые являются высококвалифицированными специалистами. Преференциальный подход к регулированию труда высококвалифицированных иностранных граждан заключается в осуществлении трудовой деятельности вне установленных квот в течение 3 лет с правом неоднократного продления разрешения на работу; возможности оформления вида на жительство, минуя стадию получения разрешения на временное проживание; установления ставки налогообложения на доходы физических лиц в размере 13%; установлении специальных гарантий (в том числе для членов семьи иностранного работника) и другие.

Ежегодно, до 1 мая, работодатели представляют в уполномоченные органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации заявку о потребности в иностранной рабочей силе согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2007 № 603. Тем не менее, необходимость привлечения труда иностранных работников требует определенного количественного ограничения.

Особую группу составляют иностранные граждане, въехавшие на территорию РФ в порядке, требующем получения визы. Таким образом, выполняется одна из важнейших функций миграционного управления – контроль. Так, Постановлением Правительства РФ от 03.12.2016 N 1288 на 2017 год потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, определена в количестве 177043 человек.⁹ Для данной категории иностранных работников предусмотрен усложненный порядок трудоустройства, в целях сдерживания трудовых потоков в страну в условиях разных подходов к регулированию положений различных категорий иммигрантов. Получение рабочей визы иностранным работником является многоэтапным и длительным процессом. Более того, разрешение на работу выдается максимум на один год, в связи с этим, иностранным работникам необходимо заблаговременно позаботиться о получении новой рабочей визы. Причем с привлечением работников из визовых стран, дополнительные обязанности накладываются и на работодателя. Во-первых, работодателю необходимо подготовить приглашение на работу иностранного гражданина. Во-вторых, получить разрешение на трудоустройство иностранного работника.

С рядом визовых стран (ФРГ, Литва, Чехия, Китай и др.) у России есть договоры о сотрудничестве в трудовой сфере и регулировании труда. В таких соглашениях, как правило, 15-20 статей, в которых указывается, что условия

⁹Приказ Минтруда России от 13.12.2016 N 728н (ред. от 29.03.2017) «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных на 2017 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности»// Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа:<http://www.consultant.ru/law/hotdocs/48562.html> (дата обращения 20.03.2017)

трудовых отношений регулируются законодательством страны трудоустройства и не могут ухудшать положение работника. Например, действует Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительствам Литовской Республики о временной трудовой деятельности граждан 1999 г. Изначально срок действия соглашения был установлен в три года, но затем ежегодно стал пролонгироваться. Согласно данному Соглашению, трудящиеся из этих стран должны иметь разрешение на работу, имеют равные права с гражданами на территории государства трудоустройства.

Интересным является Соглашение между Правительством РФ и Правительством ФРГ о занятости лиц, работающих по найму, с целью повышения их профессиональных и языковых знаний (Соглашение о занятости гостевых работников) 1993 г.¹⁰ Статьей 2 Соглашения установлено, что гостевыми работниками являются работающие по найму лица: имеющие законченную профессиональную подготовку или сопоставимые профессиональные навыки; временно осуществляющие профессиональную деятельность с целью усовершенствования своих профессиональных и языковых знаний; находящиеся в момент поступления на работу в возрасте не моложе 18 лет и не старше 40 лет, отвечающие необходимым медицинским требованиям. Гостевым работникам необходимо получить разрешения, позволяющие им проживать и осуществлять профессиональную деятельность на срок их занятости в стране трудоустройства. Срок профессиональной деятельности в качестве гостевого работника составляет один год, с возможностью продления до 18 месяцев. Хорошей гарантией гостевого работника является то, что если трудовые отношения прекращаются досрочно, компетентный орган страны трудоустройства

¹⁰ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Федеративной Республики Германии о занятости лиц, работающих по найму с целью повышения их профессиональных и языковых знаний (Соглашение о занятости гостевых работников) [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1162608>(дата обращения: 21.04.2017)

прилагает усилия к тому, чтобы устроить работника в другие аналогичные трудовые отношения.

Вопросы о регулировании трудовых отношений могут регулироваться Договорами о правовой помощи между странами. В качестве примера, можно привести Договор между РФ и Республикой Польша о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским и уголовным делам 1996 г., который содержит в себе раздел 5 «Вопросы трудового права».¹¹ Он закрепляет, что стороны трудового договора могут самостоятельно выбрать применимое право, регулирующее их трудовые отношения. Таким образом, данный Договор расширяет возможности работника (гражданина Польши), в отличие от многих соглашений, в которых указывается, что работник связан законодательством трудоустраивающей страны.

Есть российско-вьетнамское соглашение о принципах направления и приема вьетнамских граждан на работу на предприятиях, объединениях и организациях РФ 1992 г.¹² Прежде всего, данным соглашением вьетнамским гражданам гарантируются права и свободы, условия и охрана труда в равной мере, как и российским. Установлен срок пребывания работников из Вьетнама на территории РФ не более трех лет. Гражданам Вьетнама, получившим производственные травмы выплачиваются пособия, установленные российским законодательством. Данным Соглашением улучшаются возможности профессиональной деятельности граждан Вьетнама, укрепляет экономическое сотрудничество между двумя странами. Особенностью сотрудничества в рамках Соглашения является то, что направление на работу вьетнамских граждан производится группами, из состава которых организациями Вьетнама назначается руководитель вьетнамского коллектива на каждое предприятие России. Соглашением

¹¹ Договор между РФ и Польшей о правовой помощи [электронный ресурс] - Федеральные арбитражные суды РФ. - Режим доступа: <http://www.arbitr.ru> (дата обращения 15.04.2017)

¹² Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о принципах направления и приема вьетнамских граждан на работу на предприятиях, в объединениях и организациях Российской Федерации [электронный ресурс] - Официальный сайт Правительства РФ. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 15.04.2017)

также установлены возрастные ограничения: обычные граждане до 40 лет, специалисты до 50 лет, которые соответствуют требованиям для работы на предприятиях России (требования указываются в контрактах).

С 2015 года в российском миграционном законодательстве внесено важное изменение касательно получения визы. Следует разделять понятийный аппарат - разрешение на работу и патент. Разрешение на работу требует получения визы на временное осуществление трудовой деятельности. В соответствии с вышеуказанным Постановлением Правительства разрешение на работу выдается иностранному гражданину на срок действия заключенного трудового договора, но не более чем на 1 год со дня въезда иностранного гражданина в РФ с учетом квот. Так, согласно распределению по субъектам РФ на 2017 год квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу в Красноярском крае составляет 3284 разрешений.¹³

Для работников из визовых стран особо значимой сферой регулирования является социальное обеспечение. Иностранцы заинтересованы в том, чтобы в отношении них прослеживалось уравнивание в правах наравне с гражданами РФ. Особенно важно это для тех, кто нуждается в получении пенсий и пособий. Трудовая деятельность уже может не осуществляться, однако иностранный гражданин переехал на территорию РФ. СССР заключил с рядом стран, таких как Болгария, Румыния, Венгрия, Монголия, Чехословакия двусторонние международные соглашения, в которых содержатся особые условия для граждан этих стран. Данные соглашения поддерживает и Российская Федерация как преемник СССР. Постоянно проживающие на территории России граждане данных государств уравниваются с гражданами РФ по всем видам социального обеспечения. В общий (в настоящее время - страховой) трудовой стаж засчитывается вся трудовая деятельность, независимо от того, где она протекала. Коллизии

¹³Приложение №1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2016 г. №728 [электронный ресурс]- Режим доступа:<https://rg.ru> (дата обращения: 27.03.2017)

между нормами закона и договоров решаются в пользу последних на основе общего правила.

В целях эффективной организации привлечения к трудовой деятельности в РФ иностранных работников для строительства спортивных объектов международных соревнований совершенствуются меры, упрощающие въезд таких граждан и возможность их работы. Особо актуально это стало в виду таких событий как: Чемпионат мира по футболу в 2018 году, Всемирная Универсиада в 2019 году. Так, иностранным гражданам, планирующим работать на объектах строительства Чемпионата мира, будет предоставлен упрощенный порядок въезда на территорию РФ: документы будут рассматриваться в более короткий срок, а на граждан из визовых стран не будет распространяться система квотирования, т.е. строители наберут без учета квот, устанавливаемых региональными властями. Данный комплекс мероприятий, направленный на своевременную реализацию необходимых условий для иностранных работников закреплен Постановлением Правительства от 18 июля 2015 г. N 735.¹⁴

Иная ситуация обстоит с патентом. Патент - это также разрешение на работу иностранным гражданам на территории России. Патент не требует получения визы, за исключением отдельных категорий иностранных граждан в случаях, предусмотренных ФЗ №115-ФЗ, на временное осуществление на территории субъекта Российской Федерации трудовой деятельности. К примеру, иностранные граждане, работающие у юридических лиц на основании патента, срок трудовой деятельности составляет от 1 года и более, без обязательства выезда с территории РФ; высококвалифицированные

¹⁴Постановление Правительства от 18 июля 2015 г. N 735 «Об ускоренной и упрощенной выдаче разрешений на временное проживание иностранным гражданам и лицам без гражданства, разрешений на привлечение и использование иностранных работников, приглашений на въезд в российскую федерацию, разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, привлекаемым к трудовой деятельности юридическими лицами или физическими лицами, заключившими гражданско-правовые договоры на строительство объектов инфраструктуры, необходимых для проведения в 2018 году в российской федерации чемпионата мира по футболу». – Режим доступа: <https://rg.ru/2015/07/22/razreshenie-site-dok.html> (дата обращения: 27.03.2017)

специалисты – 3 года с возможностью неоднократного продления, без выезда с территории РФ.

Особую группу иностранных работников составляют «безвизовые» работники. С данной категорией порядок трудоустройства значительно проще. Работодателю не нужно оформлять разрешение на привлечение иностранных работников и приглашение на въезд в Российскую Федерацию. Иностранец вправе сам обратиться в территориальный орган ГУВМ МВД с заявлением о выдаче разрешения на работу. Данная форма очень удобна, прежде всего, для работодателя – он получает работника с оформленными документами, дающими ему право работать.¹⁵ К странам безвизового режима (кроме стран ЕАЭС и СНГ) относятся ряд таких, как Израиль, Македония, Турция. Полный перечень безвизовых стран устанавливается в Письме МИДа от 27.04.2012 г. №19261/кд «О режиме въезда иностранных граждан на территорию РФ».¹⁶ Таким иностранным гражданам, пребывающим в России в порядке, не требующем получения визы, нужно получить патент. Устроиться на работу могут только в том субъекте РФ, который указан в патенте, а работодателям получать разрешение на привлечение безвизовых работников не нужно, а только уведомить контролирующие органы.

Стоит отдельно рассмотреть вопрос о гражданах, приезжающих работать из стран, с которыми у России особые условия сотрудничества. Прежде всего, это граждане Белоруссии. Белорусские граждане имеют равные права с гражданами РФ в области трудовых отношений, что закреплено Решением Высшего Совета Сообщества Белоруссии и России от 22.06.1996 г. N4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда

¹⁵Приказ ФМС от 30 ноября 2012 г. № 390 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства» [электронный ресурс]: // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/48562.html>. (дата обращения 10.04.2017)

¹⁶Письмо МИД России от 27.04.2012 N 19261/кд «О режиме въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию» [электронный ресурс]:// Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/48562.html>. (дата обращения 10.04.2017)

и предоставление других социально-трудовых гарантий».¹⁷ Для всех граждан Беларуси разрешен безвизовый въезд и нахождение на территории РФ.¹⁸ Также данным иностранным работникам не нужно получать разрешение на работу.

После распада СССР поиск решений взаимовыгодного сотрудничества на постсоветском пространстве привел к созданию ряда международных организаций, которые обеспечивают сотрудничество в области трудовой миграции. В настоящий момент международно-правовое регулирование трудовой миграции осуществляется в рамках СНГ, Союзного государства Беларуси и России (Союзное государство) и Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Стоит упомянуть, что до 1 января 2015 г. сотрудничество осуществлялось в рамках Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС). И в Союзном государстве, и в СНГ одним из ключевых направлений является формирование регионального рынка труда с обеспечением трудовой мобильности граждан. В рамках Союзного государства удалось уравнивать в правах российских и белорусских работников, а вот в СНГ этот процесс идет медленно и зачастую сталкивается с противоречием национальных интересов государств – участников Содружества.

Особое значение приобрело взаимодействие по вопросам трудовой миграции в рамках ЕАЭС, который сформировался из учрежденного, в 2000 г. Евразийского экономического сообщества. Интеграционный процесс сформировал Таможенный союз (ТС), а также Единое экономическое пространство в составе России, Казахстана, Республики Беларусь, Киргизии и Армении. В области правового регулирования трудовой миграции,

¹⁷Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» [электронный ресурс]-Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_75118/. (дата обращения 10.04.2017)

¹⁸Письмо МИД России от 27.09.2006 N 32253/19 «О перечне стран и режимах въезда их граждан на территорию Российской Федерации» [электронный ресурс]- Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_63756/. (дата обращения 10.04.2017)

применяется раздел XXVI «Трудовая миграция» части третьей Договора о ЕАЭС (вступил в силу 1 января 2015 г.), который регламентирует функционирование единого экономического пространства Союза. Положения Договора о ЕАЭС создают высокий уровень преференций для трудящихся государств-членов. Стоит отметить, в Договоре не используется устоявшийся термин «трудящийся мигрант», а применяется «трудящийся государств-членов» (ст.96), что проводит аналогию с работниками, свободно передвигающимися внутри Европейского союза. Договор о ЕАЭС расширил понятие трудовой деятельности, включив туда возможность работать не только по трудовому, но и по гражданско-правовому договору выполнения работ и оказания услуг. Стоит отметить сужение ограничений в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания, оставив их только в целях обеспечения национальной безопасности общественного порядка, в отраслях экономики, имеющих стратегическое значение (п.2 ст.97). Добавлены несколько трудовых прав, включая право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, подтвержденными документами (п.1 ст.98), а также право на включение трудового стажа в государстве трудоустройства в общий трудовой стаж для целей социального обеспечения (п.3 ст.98). Договор ЕАЭС конкретизировал вопрос об оказании медицинской помощи специальным протоколом, на основе которого «государство трудоустройства обеспечивает оказание медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей в порядке и на условиях, которые определены законодательством государства трудоустройства и международными договорами».¹⁹

Особую значимость представляет собой сотрудничество со странами СНГ. Государства СНГ для России имеют особую значимость, хотя бы в силу

¹⁹Приложение 30 к Договору о Евразийском экономическом союзе. Протокол «Об оказании медицинской помощи трудящимся государств-членов и членам семей»[электронный ресурс]- Справочная правовая система «Консультант Плюс». –Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 29.04.2017)

того, что они расположены в непосредственной близости к нашему государству. СНГ — это одно из устоявшихся на сегодняшний день региональных сообществ с участием России. СНГ предполагает в качестве основных направлений международно-правового воздействия на системы национального трудового права, во-первых, субъектно-универсальные договоры, которые выражают единые правила в области трудового права для все, во-вторых, многосторонние договоры общего плана в сфере трудового права в рамках СНГ, в-третьих, специальные договоры государств-участников СНГ по более конкретным вопросам трудовых и связанных с ними отношений. Что касается универсального международного регулирования, то сюда относятся, прежде всего, Устав СНГ, принятый в Минске 22 января 1993 г. и уже упомянутое Соглашение о создании СНГ от 8 декабря 1991 г. Устав СНГ в ст. 2 декларирует среди целей создания СНГ осуществление сотрудничества в экономической, гуманитарной, культурной и иных областях; межгосударственную кооперацию и интеграцию; содействие гражданам в свободном общении, контактах и передвижении в СНГ. Это положение вполне соотносится с предоставлением открытости границ и свободе передвижения в ч. 2 п. 5 Соглашением о создании СНГ. Трудящимся из стран СНГ гарантируется на всей территории признание дипломов об образовании, документов о присвоении соответствующих званий и квалификаций, полученных в государстве выезда. Учитывается также трудовой стаж.

Кроме того, 29 октября 1994 г. была одобрена Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств. В ней предусмотрено создание единого рынка труда с безвизовым перемещением граждан на территории государств СНГ. Все положения этого документа пронизывает принцип максимального равноправия мигрантов в социально-трудовой области с гражданами государств, принимающих мигрантов. Хартия предусматривает права и гарантии работников практически по всем ключевым вопросам сферы труда. Данный акт заслуживает внимания, благодаря количеству

важных вопросов, которые он освещает. Положительно оценивается тот факт, что Хартия открыта для присоединения к ней государств, признающих ее положения и заинтересованных в достижении описанных выше целей.

Дополнительной гарантией прав и их защиты работников из стран СНГ служит Конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств-участников СНГ 2008 г. Конвенция закрепляет основные права трудовых мигрантов в сфере труда (на безопасные условия труда, на равное вознаграждение за работу и пр.), устанавливает обязанность иностранных граждан соблюдать законодательство страны трудоустройства. К осуществлению трудовой деятельности приграничными и сезонными работниками может применяться упрощенный порядок, установленный двусторонними соглашениями.

На практике большинство иностранных работников, прибывающих в Россию в безвизовом режиме плохо владеют русским языком, не ориентируются в российском законодательстве, не исключена и возможность нелегального нахождения в стране. Присутствует риск того, что работник устроится на работу с недействительным разрешением на работу, что в свою очередь повлечет наложение штрафа на работодателя. Нелегальное пребывание иностранных граждан порождает и опасные социальные последствия. Так, весной 2009 г. руководитель Следственного комитета при Генпрокуратуре РФ А. Бастрыкин в своем выступлении обратил внимание на крайне высокий уровень нелегальной миграции, особо подчеркнув, что находящиеся на незаконных основаниях на территории РФ иностранные граждане совершают значительное количество преступлений, что представляет собой угрозу социальной стабильности и национальной безопасности страны.²⁰ Таким образом, принимающей стороне, так или иначе, приходится контролировать оформление работника.

Стоит уделить внимание разделению иностранных работников по виду их деятельности и способности к ее осуществлению. В силу слабого знания

²⁰ Богданов В. «Криминальная миграция» // Российская газета. - 2009. - №4916. С.18-21.

русского языка, разницы в менталитете, большая часть иностранных граждан сосредотачивается на территории РФ в сферах, которые не требуют профессионального образования, российского гражданства, знания русского языка. Причем некоторые сферы являются низкооплачиваемыми для коренного (российского) населения, что объясняет нежелание многих местных жителей устраиваться на работу. Это является несомненным плюсом при устройстве иностранных граждан и решении проблемы трудоустройства в сферах строительства, жилищно-коммунального хозяйства, сопряженных с применением физического труда. Но было бы абсолютно неправильным внести всех иностранных граждан в список данных сфер деятельности.

В конце 1980-х начале 1990-х в Россию приехало много мигрантов из Азербайджана. Будучи достаточно образованными, обладая завидными деловыми качествами, они сосредоточились в сфере торговли, прежде всего продуктами, цветами, одеждой, мехом и кожей. Этому способствовало и то, что многие азербайджанцы имели определенный капитал для открытия бизнеса, поскольку до распада СССР работали в высокооплачиваемых отраслях.²¹ Выходцы из других республик Закавказья (Армении, Грузии) частично занимаются квалифицированным трудом в сфере строительства, но и в значительной степени также заняты в сферах торговли и общественного питания.

Турки-месхетинцы и курды, прибывшие на территорию РФ после межнациональных столкновений в Фергане в 1989 г., практически полностью заняты в сфере сельского хозяйства и торговле сельскохозяйственной продукцией.²² Данный факт можно объяснить тем, что турки-месхетинцы – аграрные по типу этнические группы, и обосновались в наиболее пригодных для этого регионах страны – Краснодарский и Ставропольский края,

²¹Пальников М.С. Иммиграция в Россию из постсоветских республик. Часть 1. [электронный ресурс]: Режим доступа:http://www.perspectivy.info/srez/val/immigracija_v_rossiju_iz_postsovetskih_respublik_chast_pervaja_2009-07-16.htm. (дата обращения 02.05.2017)

²²Гупта П. Турки-месхетинцы в Краснодарском крае. Исследования. / под. Ред. М.В. Савва. Краснодар. – М.: 2007. С.24.

Республика Адыгея, ряд областей Поволжья и Черноземья. Поэтому они занялись овощеводством, скотоводством, создав конкурентоспособные хозяйства, и тем самым оказав благотворное влияние на экономику страны в целом.

Мигранты из республик Центральной Азии, таких как Таджикистан, Узбекистан, Кыргызстан, приезжают в города, где трудоустраиваются, в первую очередь в сфере строительства или на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства, в сфере обслуживания. Как правило, данные иностранцы ставят целью пребывания в России заработать деньги. Многие из них – выходцы из наиболее отсталых в экономическом плане регионов своих республик: так, значительную часть выходцев из Таджикистана, оседающих в России, составляют представители памирских народностей, которые занимались почти исключительно сельским хозяйством в специфической местности Горного Бадахшана.²³ Через определенное время данная категория мигрантов покидает Российскую Федерацию, возвращаясь на родину, либо продолжает «жить на два дома»- работать в России, но иметь семью и проводить свободное время на родине.

Правовой статус иностранного гражданина в России определяется нормами различных отраслей права (конституционного, административного, гражданского, трудового и др.). В последние годы руководство страны стремится упорядочить политику привлечения трудовых мигрантов и их направления в те отрасли, которые наиболее сильно нуждаются в рабочей силе. В связи с осуществлением миграционной политики выявляется немало проблем. Необходимо соблюдать баланс, решая проблему трудоустройства и регулирования социально-экономического развития России. Проблема трудоустройства мигрантов занимает важное место в общем направлении государственной миграционной политики. С одной стороны, государство заинтересовано в дополнительной рабочей силе, но, с другой стороны -

²³Каландаров Т.С. Памирские мигранты-исмаилиты в России / Т.С. Каландаров // Исследования по прикладной и неотложной этнологии ИЭА РАН. - М. - 2005. - С.8-10.

недоработки в сфере трудоустройства мигрантов могут повлечь ряд негативных последствий (рост преступности, совершаемых нетрудоустроенными мигрантами). Также необходимо учитывать, что правовой статус иностранного гражданина в сфере труда не является однородным. Его объем зависит от условий нахождения иностранцев на территории РФ и порядка их въезда (визовый и безвизовый). Должна быть в действии оптимальная модель и привлечения иностранных граждан и создания благоприятных условий для пребывания и осуществления трудовой деятельности ими наравне с гражданами РФ, т.к. это является неотъемлемой составляющей развития страны в целом.

1.3. Правовое положение иностранных работников в РФ

Статья 7 Конституции РФ провозглашает, что Россия является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Также, согласно ст. 37 труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а принудительный труд запрещен.

Вышеперечисленные положения Конституции РФ в равной степени распространяются не только на граждан РФ, но и на иностранных граждан и лиц без гражданства, потому что содержат термины: человек и каждый. Стоит отметить, что правовое положение иностранцев практически идентично положению лица без гражданства. Статус апатридов охватывает физических лиц, не являющихся гражданами РФ и не имеющих гражданства иностранного государства. Вместе с тем, свобода иностранных граждан ограничивается отдельными нормами законодательства и, в первую очередь, нормами ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (например, ст. 14 запрещает занимать должности на

государственной и муниципальной службах). Данные ограничения не противоречат Конституции РФ, т.к. в соответствии с ее ч.3 ст. 55 права и свободы гражданина могут быть ограничены, если это необходимо в целях защиты и безопасности.

Есть и другие запреты. Так, в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, иностранные граждане не могут занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста. Иностранному гражданину не вправе быть членом экипажа военного корабля или другого судна, эксплуатируемого в некоммерческих целях. ФЗ №115-ФЗ запрещает иностранному гражданину быть командиром воздушного судна гражданской авиации, но в состав экипажа такое лицо может входить. Определенная процедура проверки есть для специалистов в области медицины и фармацевтики: допускаются на работу после экзамена в соответствующих учебных заведениях РФ.

В сфере труда правовое положение иностранных граждан базируется на нормах: Конституции РФ, в которой провозглашено национальный режим использования иностранных граждан своих прав; Гражданского кодекса РФ, определяющего правовое положение физических лиц в частноправовой сфере; Трудового кодекса РФ, регламентирующего трудовые отношения с участием иностранных граждан. Трудовые отношения с иностранными гражданами регулируются также рядом федеральных законов. В первую очередь, ФЗ № 62-ФЗ «О гражданстве Российской Федерации», который определяет содержание понятия «иностранец» и условия подтверждения им своего статуса. Данный закон содержит в себе правила приобретения гражданства РФ иностранным гражданином, который, в свою очередь, подразделяется на общий и упрощенный порядки. Так, согласно ст.14 ФЗ № 62-ФЗ, право на получение гражданства в упрощенном порядке имеют иностранные лица, которые осуществляют не менее трех лет трудовую деятельность на территории Российской Федерации по профессии,

включенной в перечень профессий – квалифицированных специалистов.²⁴ В основном это специалисты в области медицины, инженеры, специальности связанные со строительством и энергетикой.

Базовым законом, регулирующим отношения между иностранными гражданами, с одной стороны, и органам государственной власти и местного самоуправления, с другой стороны, в частности в связи с осуществлением ими на территории РФ трудовой деятельности является ФЗ №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

Миграционное законодательство играет важнейшую роль при определении трудовой правосубъектности иностранного гражданина. Следует выделить два основных Федеральных закона: «О миграционном учете иностранных лиц и лиц без гражданства в Российской Федерации», в котором раскрываются вопросы регистрации, учета иностранных работников; «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», установивший порядок пребывания иностранного гражданина на территории РФ.

Системообразующую роль в обозначенном выше списке занимает ФЗ №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Статья 4 ФЗ №115-ФЗ четко указывает на то, что иностранные граждане пользуются правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ. Вне всяких сомнений большим плюсом данного закона является то, что большая часть содержащихся в нем положений характеризует именно трудовую сферу. Так, иностранные граждане вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности. Однако необходимо учитывать, что российское законодательство имеет перечень сфер, в которых иностранцы не могут работать. Для иностранных

²⁴«Перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства - квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке» Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июля 2015 г. N 446н [электронный ресурс] - Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 30.04.2017)

работников и лиц без гражданства в трудовых отношениях применяется национальный принцип, который включает ограничение по определенным видам трудовой деятельности, который проявляется в запрете заниматься востребованной российскими гражданами работой.

ФЗ №115-ФЗ довольно подробно регламентирует порядок приглашения иностранных работников российским работодателем, особенности регулирования рынка иностранных граждан. Важно подчеркнуть, что законодательство стремится упростить оформление документов. Так, с 2015 г. изменились правила привлечения к труду тех мигрантов, которые прибыли в Россию в безвизовом порядке и не являются высококвалифицированными специалистами. Чтобы устроиться работать в российские компании и к предпринимателям (включая адвокатов, нотариусов), с 2015 г. временно пребывающие и безвизовые иностранцы в РФ должны получить не разрешение на работу, а патент в миграционной службе.²⁵ Порядок оформления патента простой, но занимает некоторое время. Для получения патента, иностранный гражданин должен поддать в 30-дневный срок пребывания в РФ в орган, занимающийся миграционными вопросами документы и заявление о выдаче патента. Если же процедура не будет соблюдена в течение 30 дней, налагается штраф. Следует подчеркнуть, что срок патента, с учетом его продления, не превышает 24 месяцев (12 месяцев первоначальный + 12 месяцев продленный).

Важной новеллой российского трудового законодательства стало внесение в 2014 г. в Трудовой кодекс РФ главы (гл. 50.1), регулирующей особенности трудовых отношений с иностранными гражданами. Данное введение является значимым, так как ТК РФ является основной базой в отношениях между работником и работодателем, и отсутствие специальных положений нередко вызывали разногласия в спорных ситуациях.

Глава 50.1 Трудового кодекса закрепляет такие положения, как:

²⁵Федеральный Закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ(последняя редакция) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 01.05.2017)

- трудовые отношения между работодателем и иностранным работником, кроме тех случаев, которые урегулированы ФЗ или международными договорами;
- иностранные граждане, равно как и лица без гражданства, имеют право вступать в трудовые отношения по достижении возраста 18 лет (в отличие от российских граждан ст. 63 ТК РФ);
- трудовой договор заключается на неопределенный срок, за исключением оснований ст. 59 ТК РФ, по которым может быть заключен срочный трудовой договор;
- статья 327.5 ТК РФ устанавливает дополнительные основания отстранения именно иностранного работника от должности: окончание срока действия разрешительных документов, окончание срока действия медицинского полиса.

Таким образом, введенные изменения в Трудовой кодекс направлены на более эффективную защиту рынка труда России и предотвращение нарушения трудовых прав иностранных работников.

Следует подчеркнуть, что раскрывая правовой статус, необходимо сделать акцент на правовые гарантии. В сфере труда они имеют свое содержание, позволяя работнику беспрепятственно реализовывать свою трудовую деятельность и иметь возможность защитить свои права от нарушений. Правовой статус, не подкрепленный гарантиями нельзя рассматривать как полноценный. Именно система гарантий позволяет наиболее полно и реально раскрыть статус иностранного работника.

Гарантии довольно обширны: начиная от общепризнанных на мировом уровне, таких как защита прав и свобод человека и личности, недопущение дискриминации по половому и расовым признакам до гарантий, закрепленных национальным законом в области страхования и т.п. Например, по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний иностранные работники

имеют право на пособия и прочие страховые выплаты.²⁶ Однако важно уточнить, если заключен гражданско-правовой договор, в нем может не содержаться условие о страховании, в отличие от трудового договора.

Особыми преференциями наделены иностранные работники, которые являются временно пребывающими гражданами в рамках договора ЕАЭС. Граждане участников данного договора признаются застрахованными лицами на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на тех же условиях, что и граждане государства трудоустройства (в нашем случае наравне с гражданами РФ). Таким образом, они имеют право на все пособия, выплачиваемые за счет ФСС, как и граждане РФ. Остальные иностранные работники, временно пребывающие на территории РФ являются застрахованными и имеют право на получение только при заключении трудового договора и только пособия по временной нетрудоспособности, при условии уплаты за них работодателями страховых взносов в ФСС РФ за период не менее шести месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности.²⁷

Наличие закрепленных в законодательстве гарантий позволяет судить о том, что государство придает важное значение правам и обязанностям иностранных граждан. Каждый иностранный работник имеет возможность рассчитывать на применение мер ответственности к нарушителю его законных прав и интересов, а также на получение квалифицированной юридической помощи, в том числе и бесплатной, на доступ к правосудию и на компенсацию причиненного ущерба.

²⁶Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 01.05.2017)

²⁷Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 01.05.2017)

Глава 2. Организация применения труда иностранных работников в РФ

2.1. Порядок и условия привлечения иностранной рабочей силы в РФ

Законодательство РФ предусматривает несколько способов оформить иностранного работника для привлечения к трудовой деятельности. Прежде всего, порядок привлечения зависит от статуса иностранного гражданина, что было рассмотрено в предыдущей главе. Следовательно, порядок привлечения и оформления для иностранных граждан, которые имеют разный статус нахождения на территории РФ разный. В РФ есть два вида документов, дающих право легально заниматься трудовой деятельностью иностранным гражданам: это патент и разрешение на работу. Рассмотрим более подробно различие этих документов и их особенности.

Государство стремится защитить российский рынок труда, и каждый год определяет квоты на привлечение иностранных работников. Квота представляет собой максимальное количество иностранных граждан, которые могут работать по той или иной специальности в РФ. В 2017 году квота на привлечение мигрантов на работу определяется только для граждан, прибывших в визовом порядке в РФ. ФЗ №115-ФЗ устанавливает, что Правительство РФ ежегодно определяет потребность иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, учитывая политическую, экономическую, социальную и демографическую ситуации (ст.18.1). На территории каждого субъекта РФ соответствующий исполнительный орган определяет потребность в привлечении иностранных граждан к трудовой деятельности на своей территории. Пример Красноярского края будет рассмотрен в третьей главе. Потребность в привлечении иностранных работников определяется в соответствии с правилами, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 12.09.2013 N 800.²⁸ Согласно положениям Правил, подготовка предложений

²⁸Постановление Правительства РФ от 12.09.2013 N 800 (ред. от 06.09.2016) «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу» // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 04.05.2017)

по определению потребности в привлечении иностранных работников и утверждению квот осуществляется Министерством труда и социальной защиты РФ на основании обоснованных предложений исполнительных органов субъектов РФ. Данные предложения рассматривает специальная комиссия из числа представителей заинтересованных федеральных органов исполнительной власти. Предложения рассматриваются по таким критериям: отсутствие возможности удовлетворения в рабочей силе; соблюдение допустимой доли иностранных работников, привлекаемых в различные отрасли экономики; наличие возможности обустройства иностранных граждан, привлекаемых для осуществления трудовой деятельности; соблюдение иных ограничений установленных законодательством. После того как проект Минтруда по потребностям и квотам рассмотрит и одобрит Правительство РФ, Минтруд утверждает распределение квоты по субъектам. Так, в настоящее время действует Приказ Минтруда России №18 от 12.01.2017 г. «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы на 2017 год».²⁹ Стоит отметить, что данный акт довольно детализирован. В нем указано: какие работодатели получают квоты и в каком количестве в каждом субъекте РФ; указана зарплата иностранных работников.

В последние годы наблюдается тенденция к снижению установленных квот. Так в 2015 году было установлено – 27 5856 квот, в 2017 уже 17 7043 квот. Причиной этого явления можно предположить являются: политический фактор; выделение групп за пределами квот и сложный механизм получения квоты и ориентирование на список профессий, которым отдается предпочтение при определении квот (наибольшая потребность во всех субъектах РФ в строительных специальностях, горнодобывающей

²⁹Приказ Минтруда России №18 от 12 января 2017 г. «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, на 2017 год»// Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/553/>. (Дата обращения 04.05.2017)

промышленности, машинисты и водители, низкоквалифицированные рабочие). Еще одной причиной можно назвать упразднение ФМС как отдельного органа. В связи с сокращением, численность сотрудников работающих в ФМС сократили (в Красноярском крае на 30%), и как следствие в УВМ ГУ МВД не хватает кадров для обработки квот. Плюс ко всему, большинство работодателей стремится привлечь низкоквалифицированных иностранных работников из безвизовых стран, благодаря которым можно сэкономить на заработной плате.

Особой группой являются высококвалифицированные специалисты. Для работодателей, привлекающих таких иностранных граждан это способ привлечь к работе уникального специалиста, имеющего именно зарубежный опыт работы. Но одной заинтересованности мало. В соответствии со статьей 13.2 ФЗ №115-ФЗ высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки и достижения в конкретной области деятельности, если условия его привлечения к трудовой деятельности в РФ предполагают получения им заработной платы. При этом есть ряд особенностей приема на работу таких специалистов. На них не распространяются квоты. Они вправе работать за пределами разрешенного субъекта РФ, независимо от профессии, однако само разрешение на работу получить необходимо. Работодатель не обязан получать разрешение на привлечение к трудовой деятельности высококвалифицированных специалистов, но должен уведомлять ежеквартально УВМ ГУ МВД об исполнении обязательств по выплате заработной платы. Привлекать иностранных высококвалифицированных специалистов имеют право российские коммерческие организации, научные организации, образовательные учреждения, медицинские учреждения и иные организации, осуществляющие научную, инновационную и экспериментальную деятельность. Причем работодатель самостоятельно осуществляет оценку уровня квалификации. Среди преимуществ (взаимовыгодных для работника и работодателя) можно выделить

налогообложение дохода высококвалифицированного специалиста равно 13 %, при выплате работодателем лишь 0,02 % налога в ФСС.³⁰ Таким образом, высококвалифицированный специалист получает тот же статус, что и «налоговый резидент», сразу после получения разрешения на работу. Данное положение упрощает для работодателя ведение бухгалтерии в отношении заработной платы высококвалифицированного иностранного специалиста. Таким образом, учитывая, что квалификацию иностранного специалиста проводят самостоятельно работодатели, иностранные специалисты в упрощенном порядке могут оформить разрешение на работу, а сам работодатель не связан разрешениями от органов власти на привлечение таких сотрудников, в учреждения и государство в целом вносятся инновационные разработки и идеи, направление является очень приоритетным и позитивным. Такое привлечение обеспечивает повышение социально-экономических показателей, чего нельзя добиться низкоквалифицированными специалистами. Следует констатировать, что нанимать в упрощенном порядке высококвалифицированных специалистов имеют право не все организации. Так, не могут оформлять по упрощенному порядку представительства иностранных компаний и некоммерческие организации; ограничение для привлечения высококвалифицированных специалистов иностранных граждан в сфере торговли (ст.13.2ФЗ №115-ФЗ). Возможно, путем введения подобных ограничений, законодатель старается защитить российских граждан от конкуренции при трудоустройстве.

Особым усложняющим моментом в заинтересованности получения квоты является механизм ее получения. Если организация хочет привлекать к труду иностранцев, она должна подать заявления на следующий год в начале текущего. Так, чтобы получить квоту на привлечение иностранных работников в 2018 году в Красноярском крае, заявление нужно подать до 27

³⁰Шарапова В.М. Учет и порядок реализации социальных гарантий / В.М. Шарапова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. - 2015. - №24. - С.71-75.

июля 2017 года.³¹ При этом важным моментом является обоснование привлечения именно иностранной рабочей силы. Очевидно, что зачастую бывает сложно спрогнозировать ситуацию более чем за полгода вперед, следовательно, работодатели теряют интерес к квотам. Более того, чтобы трудоустроить иностранного гражданина, которому нужно получать визу, осложняется процесс подготовки и у самого работодателя, и как следствие повышается ответственность за неисполнение требований. Немаловажным является и финансовая сторона вопроса. Например, госпошлина на получение работодателем разрешения на привлечение иностранной рабочей силы составляет 10 000 руб. за каждого работника (ст. 333.28 НК РФ).³²

Чтобы привлечь такого иностранного работника, работодатель должен собрать большой объем документов. Согласно нормам ФЗ №115-ФЗ, порядок выглядит так:

1. Работодатель должен получить квоту на привлечение иностранной рабочей силы
2. Работодатель подает ходатайство в территориальный миграционный орган (УВМ ГУ МВД) о выдаче приглашения иностранному гражданину, чтобы он смог осуществлять трудовую деятельность на территории РФ
3. Данный орган выдает приглашение на въезд в РФ иностранному гражданину
4. Работодатель в обязательном порядке должен получить в УВМ ГУ МВД разрешение на привлечение иностранной рабочей силы
5. Иностранному гражданину должно быть получено разрешение на работу.

Таким образом, работодатель должен получить: квоту на привлечение иностранной рабочей силы; разрешение на привлечение иностранных работников; приглашение для самого иностранного гражданина.

³¹О предоставлении заявок работодателей. Официальный сайт Минэкономразвития Красноярского края. [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.econ.krskstate.ru/socialpartners/mvktud>. (дата обращения: 11.05.2017)

³²Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч. Ч.2 [электронный ресурс]: федер. закон от 05.08.2000 № 118-ФЗ ред. от 13.04.2016. // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 11.05.2017)

Иностранному гражданину необходимо получить: визу, миграционную карту, разрешение на работу. Разрешение на работу для иностранного гражданина – это документ, позволяющий иностранному гражданину, приезжающему в визовом порядке, на законных основаниях осуществлять трудовую деятельность на территории РФ. Разрешение на работу выдается с учетом установленной для каждого субъекта РФ профессионально-квалификационной группы квот. При приеме на работу иностранного гражданина в порядке, требующем получения визы, работодатель обязательно должен уведомить УВМ ГУ МВД о данном факте в течение трех дней (аналогично и при расторжении трудового договора).

Более простой является процедура привлечения иностранных работников, которым виза не нужна. Для граждан в порядке безвизового въезда в роли «упрощенного разрешения на работу» стал выступать патент. Патент на работу - это разрешающий трудовую деятельность по найму на территории РФ документ, подтверждающий право иностранных граждан, которые прибывают в безвизовом порядке. В 2017 году патент требуется гражданам Абхазии, Азербайджана, Узбекистана, Молдова, Таджикистан, Украины. Для легальной работы граждан стран Таможенного союза ЕАЭС (Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии) оформление патента не требуется. Патент дает право безвизовым иностранным гражданам работать у юридических или физических лиц на территории РФ. Однако можно проследить, что патент более выгоден работодателю и бюджету субъектов РФ, нежели самому иностранному работнику. Работодатель освобожден от процедур оформления документов, как для визовых работников, что рассматривалось выше. Работодателю необходимо лишь проверить наличие пакета документов у иностранного гражданина, которого он хочет трудоустроить: паспорт, патент, миграционная карта, чек об оплате ежемесячного авансового платежа по патенту, регистрации, полис ДМС, трудовую книжку (либо завести по месту работы), СНИЛС, ИНН, документ об образовании. При наличии всех указанных документов работодатель

может заключить трудовой договор и отправить в УВМ ГУ МВД уведомление о привлечении иностранного работника. На этом обязанности работодателя в части привлечения иностранного гражданина заканчиваются.

А вот иностранному гражданину значительно больше трудностей при оформлении патента. Во-первых, патент имеет территориальную привязку. Так, если в патенте указан г. Красноярск, то за его пределами трудовую деятельность он уже осуществлять не может. Однако иностранный гражданин может оформить два патента, один патент на работу в Красноярске, другой на работу в Красноярском крае. Если иностранный гражданин будет на работе по патенту в отличном регионе, который указан в патенте, на него будет возложен штраф в размере до 7 тысяч рублей с возможным выдворением из страны и запретом на въезд в страну на срок от 3 до 10 лет. Во-вторых, с 2016 г. в патенте обязательно должна быть указана специальность. Если иностранный гражданин будет работать по профессии, не указанной в его патенте он будет оштрафован с возможным выдворением из страны. Возможно, это требование не является выгодным, для иностранных граждан, имеющих диплом об образовании, т.к. иностранный гражданин свободен в выборе трудовой деятельности независимо от своего образования. Целесообразно такое требование было бы оставить, только для визовых работников, получающих разрешение на работу. Также прослеживается некая коллизия и недоработка ст. 13.3 в ФЗ 115-ФЗ в части указания профессии в патенте: орган, выдающий патент не проверяет подлинность сведений о профессии (специальности), а записывает эту информацию со слов иностранного гражданина. Таким образом, лицо, имеющее определенное образование или специальность никак не подтверждает эту информацию. Вместе с тем, согласно ст. 18.15 КоАП за привлечение к трудовой деятельности не по профессии, указанной в патенте работодатель несет ответственность. Таким образом, если выдан патент и в нем указана профессия, компетентность в которой иностранный гражданин не сможет подтвердить перед потенциальным работодателем, его не примут

на работу, и он будет вынужден работать уже по другой профессии не соответствующей в разрешающем документе, либо переоформлять патент с условием не более одного раза в год. Разумеется, проверки достоверности специальности нужно проводить по профессиям, которые требуют соответствующих специальных знаний и документального подтверждения (инженеры, переводчики, бухгалтера). Следовательно, если бы на первоначальном этапе – оформлении патента, выдающий орган проверял информацию об образовании иностранного гражданина, возможно, данная процедура снизила бы в последующем нарушение правил привлечения к работе и осуществлению трудовой деятельности иностранным гражданином.

В-третьих, патент на работу выдается на срок от 1 до 12 месяцев. Таким образом, иностранный гражданин по одному патенту на работу может легально работать год (с возможностью продления). Необходимо ежемесячно продлять патент путем своевременной оплаты авансового платежа НДФЛ за работу по патенту (патент считается продленным исключительно на тот период, за который был внесен авансовый платеж). В целом, политика платежей выгодна государству. За последний год бюджет России получил 33 миллиарда рублей через оплату патентов иностранными гражданами. Лидирующую позицию по продаже патентов мигрантам заняла Москва – 14 миллиардов рублей было получено в бюджет от продажи.³³ Плюс ко всему, за счет ужесточения миграционного законодательства возрастает количество нарушений в соблюдении правил оформления, оплаты, использования патента. Тем самым увеличивается количество штрафов, средства, от оплаты которых поступают в бюджет. В каждом регионе устанавливается свой налог на патент. Например, в Красноярском крае эта сумма составляет 3044 рублей. Поэтому государству выгодно, чтобы количество выдаваемых патентов росло. В-четвертых, чтобы получить патент, помимо предоставления стандартных документов таких как, паспорт и его нотариальная копия,

³³О поступлениях в бюджет [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://migrant.ferghana.ru/tag/patent>. (дата обращения: 10.05.2017)

заявления на выдачу патента, иностранный гражданин должен пройти: медкомиссию, сдать тест на знание русского языка, истории России и законодательства, пройти дактилоскопическую экспертизу. Довольно обширный список. И многим иностранным гражданам особенно сложно дается успешная сдача русского языка, истории и законодательства. В таких жестких требованиях также есть свой минус. Зачем человеку, который собирается заниматься трудовой деятельностью, например, в сфере ЖКХ, знать историю государства? А без результатов данных тестирований он не получит патент. На фоне таких требований возрастает количество нелегальных работников, работающих без патента. С другой стороны, путем жестких правил работает механизм регулирования количества иностранных граждан, которые занимаются трудовой деятельностью. Но помимо сложностей, лица, работающие по патенту имеют ряд преимуществ: они обособлены от квотирования (что выгодно и для работодателей); патент дешевле, чем разрешение на работу; за выдачу патента не предусмотрена государственная пошлина; при продлении патента, существует возможность гибкой оплаты труда; патент на работу дает возможность продления пребывания в стране; возможность работать у физических и юридических лиц.

Наконец, самый простой вариант для работодателя - привлечение иностранных граждан, которые имеют разрешение на временное проживание или вид на жительство в РФ, а также иностранные граждане, приравненные к гражданам РФ (граждане стран ЕАЭС). При трудоустройстве к российскому работодателю таким гражданам никаких разрешительных документов не потребуется, причем работодателю также не нужно оформлять разрешение на привлечение иностранного работника(ст.13 ФЗ №115-ФЗ). Работодателю необходимо убедиться в наличии следующих документов у потенциального иностранного работника: паспорт, вид на жительство или разрешение на временное проживание в РФ, трудовая книжка образца РФ (либо работодатель сам ее заводит), СНИЛС, ИНН. Проверив наличие данных

документов, работодатель может заключать трудовой договор, а затем уведомить УВМ ГУ МВД о привлечении иностранного работника.

Работодатель обязан уведомлять УВМ ГУ МВД о заключении (расторжении) трудового или гражданско-правового договора с иностранным гражданином. Уведомления подаются по каждому иностранному работнику отдельно. Форма уведомления, порядок его предоставления регламентирован в Приказе ФМС от 28.06.2010 г. N 147.³⁴ На подачу уведомления о приеме на работу иностранного гражданина есть три рабочих дня с момента подписания трудового договора. На работодателей, привлечших к трудовой деятельности, возлагается дополнительная обязанность – уведомление об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированному специалисту. Уведомление можно подать: лично в бумажном виде; отправить по почте; в электронной форме по почте или через сайт государственных услуг. Обязанность уведомления возлагается также и на самих иностранных работников, которые должны сообщить о своем трудоустройстве в течение 2 месяцев со дня получения патента на работу либо разрешения на работу. Подтверждается это путем отправления копии трудового договора в УВМ ГУ МВД.

Нельзя не отметить, что миграционное законодательство в трудовой сфере еще формируется, ряд важных изменений таких как, разграничение разрешения на работу и патента введено с 2015 года, поэтому четкую идеальную систему регулирования получить невозможно.

2.2. Ответственность за нарушения законодательства о привлечении к труду иностранных работников

Создававшаяся миграционная ситуация в России, необходимость стабилизации численности иностранных трудовых ресурсов и борьба с нелегальными мигрантами требует четкого и отлаженного контроля за

³⁴Приказ ФМС России от 28.06.2010 N 147 (ред. от 12.03.2015) «О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории РФ» [электронный ресурс]: Справочная правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 12.05.2017)

миграционными процессами. Причем контроль необходим во благо двум сторонам. Не все трудовые мигранты платят налоги и взносы в казну государства, не соблюдают законодательство, незаконно проживают и работают на территории РФ. Работодатели также зачастую обходят закон и принижают в правах иностранных работников: не оформляют официально трудовые отношения, не выплачивают заработанную плату и прочее.

Столкнувшись с негативными последствиями трудовой миграции, власть начала предпринимать активные меры по урегулированию. В ходе административной реформы все вопросы по вопросам миграции входят в компетенцию ГУВМ МВД (Главное управление по вопросам миграции министерства внутренних дел).³⁵ Ранее эти полномочия принадлежали ФМС. В 2012 году была принята «Концепция государственной миграционной политики в Российской Федерации до 2025 года». В рамках данной Концепции разработаны меры по контролю в сфере трудовой миграции. На первом этапе Концепции, который проходил с 2012 по 2015 год были приняты нормативные акты, созданы центры содействия миграции и медицинского освидетельствования мигрантов, созданы центры правовой поддержки, курсы изучения языка и истории РФ. Создана инфраструктура для проживания и адаптации трудовых мигрантов. Данные меры помогли сократить численность трудовых мигрантов, а самое важное снизить уровень нелегально находящихся и работающих на территории РФ иностранных граждан. Сокращение трудовых мигрантов происходит именно на фоне совершенствования миграционного законодательства РФ.

Миграционная политика реализуется с помощью федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, которые направлены на защиту государства от незаконной миграции и реализацию законных интересов иностранных граждан. Контролю (надзору) посвящена глава пятая Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

³⁵Об упразднении ФМС. Официальный сайт ГУВМ МВД РФ [электронный ресурс] : Режим доступа: <https://гувм.мвд.рф/> (дата обращения 12.05.2017)

В соответствии со статьей 29.2 ФЗ №115-ФЗ контроль (надзор) осуществляется за проживанием иностранных граждан в России и их трудовой деятельностью. Иностранные граждане, желающие получить разрешение на работу либо патент, обязаны сдать комплексный экзамен на знание русского языка, основ законодательства и истории России (исключение для стран ЕАЭС и высококвалифицированных специалистов). Как было сказано в предыдущей главе, на оформление документов мигранту дается 30 дней, в противном случае он обязан заплатить штраф.

Зачастую иностранные граждане трудятся в России, проживая в стране нелегально. В связи с этим, ужесточены правила пребывания иностранных граждан в РФ. За нелегальное нахождение в России больше, чем 180 суток, мигрантов могут лишить права въезда на пять лет (если нелегальное нахождение более чем 280 суток - на десять лет). Если же иностранный гражданин осуществляет незаконно трудовую деятельность, ему грозит административное наказание в виде выдворения. Средства, затраченные на обеспечение депортации, взыскиваются с самого выдворяемого, если же их нет – с работодателя, дипломатического представительства или консульского учреждения (ст.31 ФЗ №115-ФЗ). Согласно данным ГУВМ МВД за 2016 г. выдворено и депортировано 60 042 иностранных граждан.³⁶

Важным моментом является то, что трудовую деятельность нельзя приравнивать к основанию нахождения в России. Ситуации, когда иностранный работник осуществляет трудовую деятельность, а допустимый срок пребывания в стране нарушен нередки. В судебной практике возникают случаи, когда лицо в отношении, которого вынесено постановление о выдворении несогласно и подает жалобу. Однако, оспорить тот факт, что иностранный гражданин находится в стране незаконно довольно таки сложно, потому что дата въезда фиксируются и отчет идет именно от нее. Так, например, В 2016 г. Ленинградский областной суд отклонил, не

³⁶Сводка основных показателей миграционной ситуации за 2016 г. Официальный сайт ГУМВД РФ [электронный ресурс] - Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/9266550/> (дата обращения 12.05.2017)

удовлетворив жалобу гражданина Армении о незначительном административном правонарушении.³⁷ В ходе производства по делу было установлено, что, являясь гражданином Республики Армения, на которого распространяются положения Договора ЕАЭС, на момент его выявления в Российской Федерации - 21 декабря 2015 г. не осуществлял трудовую деятельность на основании трудового или гражданско-правового договора, заключенного с работодателем или заказчиком работ (услуг), при этом срок его пребывания в Российской Федерации превысил предусмотренный предельный для таких случаев срок в девяносто суток, установленный Федеральным законом "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации". В своей жалобе гражданин Армении просил назначить меру об отмене постановления суда и о прекращении дела ввиду малозначительности административного правонарушения или об изменении формы исполнения административного наказания - замене наказания в виде принудительного выдворения на контролируемый самостоятельный выезд. Однако, т.к. доказано административное правонарушение и вина, суд счел решение районного суда законным. Подобных судебных дел за 2016 г. рассмотрено более 72 тысяч.

Отдельным законом регулируется миграционный учет иностранных граждан. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 №109-ФЗ закрепил правила учета иностранных граждан, что помогает оперативно отследить их перемещения, а также получить достоверную информацию о трудовой деятельности. Важным нововведением 2016 года стало согласно Постановлению Правительства РФ от 06.08.2016 №813 «Об утверждении Положения о государственной системе миграционного и регистрационного учета, а также изготовления, оформления и контроля обращения документов, удостоверяющих личность» введение новой системы миграционного

³⁷Решение от 14 января 2016 г. N 7-71/2016 Ленинградский областной суд [электронный ресурс] : Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 13.05.2017)

контроля и регистрационного учета «Мир».³⁸ Основные задачи данной системы состоят в обеспечении национальной безопасности, повышении степени защиты от подделок документов, эффективности пограничного контроля и предотвращении незаконной миграции. Информация о перемещениях и трудовой деятельности стала более полной. Плюс ко всему система содержит информацию о совершенных иностранными гражданами правонарушениях и преступлениях. Немаловажным является то, что с 1 января 2016 года все въезжающие иностранцы, которые планируют работать и проживать на территории РФ, обязаны проходить процедуру дактилоскопии. Все это направлено на предотвращение преступлений.

Очень распространенной среди иностранных граждан является профессия водителя или же так или иначе связанная с управлением транспортным средством (профессия является самой массовой в России³⁹). Следовательно, необходимо установить имеют ли иностранные граждане право управлять транспортным средством. Иностранные работники имеют ряд ограничений. С 1 января 2015 года иностранные граждане для управления общественным транспортом (автобусы, трамваи, такси и т.д.) обязаны получить российские водительские права. Национальными водительскими удостоверениями пользоваться при осуществлении профессиональной деятельности нельзя. Нарушение данного запрета влечет за собой административную ответственность в виде штрафа в размере пятидесяти тысяч рублей в соответствии со ст. 12.32.1 КоАП РФ.

Самым распространенным нарушением среди иностранных работников является незаконное осуществление трудовой деятельности, а конкретно осуществление трудовой деятельности без трудового патента либо разрешения на работу. За это предусмотрена административная

³⁸Постановление Правительства РФ от 06.08.2015 N 813 (ред. от 28.04.2016) «Об утверждении Положения о государственной системе миграционного и регистрационного учета, а также изготовления, оформления и контроля обращения документов, удостоверяющих личность»// Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения: 12.05.2017)

³⁹О массовых профессиях [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/685985> (дата обращения 12.05.2017)

ответственность в соответствии со статьей 18.10 КоАП РФ в виде штрафа в размере от 2000 до 5000 рублей с административным выдворением из страны либо без такового. Судебная практика по данному составу придерживается позиции именно назначения штрафа и выдворения. За 2016 г. рассмотрено более 12 000 дел по данному составу. В Красноярском крае за 2016 г. рассмотрено 102 дела (из них 92 решения содержат наказание в виде штрафа и выдворения), а за период с января по май 2017 г. – 2 дела (штраф и выдворение). Стоит отметить, что выявить нарушение очень непросто, и оно носит в большей степени латентный характер. Поэтому реальные цифры незаконной трудовой деятельности значительно выше. Об этом свидетельствует несоразмерность количества привлеченных к административной ответственности иностранных граждан, нарушающих режим пребывания, количеству привлеченных к ответственности работодателей, предоставивших им работу (в Красноярском крае за период с января по май 2017 г. привлечены к ответственности иностранные граждане - 5 человек, а работодатели - 25). В этом прослеживается недостаток работы УВМ ГУ МВД.

Стоит отметить, что нестабильная ситуация в мире на фоне введения экономических санкций в отношении России со стороны ЕС и США изменила курс валют. Девальвация российского рубля привела к сокращению иностранных граждан, желающих работать в РФ: это стало невыгодно в экономическом плане, т.к. в перерасчете на местную валюту трудовые мигранты стали меньше зарабатывать. Это привело к тому, что иностранцы стали рассматривать другие страны для своей трудовой деятельности или же оставаться на родине.

Однако, несмотря на временное сокращение трудовой миграции, Россия не может допустить ослабления миграционной политики и управления ею. Регулирование процессами миграции должно обеспечить социально-экономическое развитие страны, но при этом сохранить национальную безопасность.

Повсеместно можно наблюдать нарушения прав и свобод трудовых мигрантов, которые происходят со стороны работодателя. Особо незащищенной является группа иностранных работников, занятых малоквалифицированным трудом. Они подвергаются жестокой эксплуатации: заработная плата очень низкая, условия труда не соответствуют нормам, социальные гарантии не обеспечиваются. Зачастую работодатели не заключают трудовой или гражданско-правовой договор, поэтому такие работники не обращаются в суд в случае ущемления их прав за неимением доказательств наличия трудовых отношений. Иностранных работников используют как дешевую рабочую силу, а иногда и вовсе не оплачивают труд.

Нередко иностранные работники не могут обратиться за помощью в силу безграмотности и давления российского общественного мнения, причем не совсем толерантные формулировки допускают представители власти. Так, с резкой критикой в адрес мигрантов высказывался мэр города Москвы Сергей Собянин «если их оставлять, то в первую очередь, русскоязычных, со схожей нашим традициям культурой. Людям, у которых совершенно другая культура, лучше жить в своей стране».⁴⁰ Чувствуя подобное отношение, иностранный работник, чьи права нарушены, предпочитает не сообщать об этом.

Работодатель несет ответственность по отношению к иностранному работнику, как и к российскому. Соответственно с момента заключения трудового договора с иностранным работником, на него распространяют свое действие нормы российского законодательства. Следовательно, работодатель не должен нарушать права, закрепленные в Конституции и других нормативных актах, делая разграничения по гражданству работника. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей для работодателя предусмотрены виды ответственности: административная, гражданско-

⁴⁰Выступление Собянина С.С. [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.echo.msk.ru/> (дата обращения: 15.05.2017)

правовая, дисциплинарная, уголовная. Рассмотрим более подробно виды ответственности связанные с привлечением иностранных работников.

Самой распространенной ответственностью является административная. Очень часто российские работодатели (как правило, предприниматели) привлекают иностранных граждан к труду незаконно. Согласно КоАП РФ работодатель несет административную ответственность в трех случаях: при отсутствии у иностранного работника разрешения на работу или патента; при отсутствии у работодателя разрешения на привлечение и использование иностранных работников; при неуведомлении в установленный срок территориального органа ГУ МВД о привлечении иностранца к трудовой деятельности. Анализируя судебную практику, можно сделать вывод, что самое распространенное нарушение – привлечение иностранного гражданина при отсутствии у него разрешительного документа на осуществление трудовой деятельности. За незаконное привлечение к трудовой деятельности иностранного гражданина без разрешения на работу или патента работодатель несет ответственность в соответствии со статьей 18.15 КоАП РФ в виде штрафа. Штраф имеет серьезный размер: от двух тысяч до пяти тысяч рублей на граждан; от двадцати тысяч рублей до пятидесяти – на должностных лиц; на юридических лиц- от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч. Административным наказанием может стать приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток. При этом в случае незаконного привлечения к трудовой деятельности двух и более иностранных граждан административная ответственность наступает в отношении каждого иностранного гражданина.

Следует отметить, что работодатель обязан уведомить о привлечении и использовании иностранных работников. Это обязательная процедура для организации, за несоблюдение которой частью 3 статьи 18.15 КоАП РФ предусмотрена ответственность в виде штрафа размером до одного миллиона рублей. Если порядок уведомления государственных органов будет нарушен, то законом предусмотрены следующие штрафы: для граждан –от 2000 до

5000 рублей; на должностных лиц – от 35 000 до 50 000 рублей; для юридических лиц – от 400 000 до 800 000 рублей либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток. Стоит отметить, что в силу ч.4 ст. 18.15 КоАП РФ в Санкт-Петербурге и Москве размер штрафов увеличен и юридические лица могут быть оштрафованы на сумму до 1 000 000 рублей.

Казалось бы, жесткие меры ответственности должны работать эффективно в отношении работодателей. Однако, судебная практика показывает обратное. Довольно значительное количество рассматриваемых дел по данному составу. За период с января по май 2017 года вынесено 953 постановления о привлечении к ответственности по ст. 18.15 КоАП РФ. В Красноярском крае за этот период вынесено 10 постановлений (причем территориально больше нарушений выявлено в г. Норильск). Например, в конце марта 2017 г. Сызранский районный суд Самарской области вынес определение о привлечении к ответственности индивидуального предпринимателя, который привлек к трудовой деятельности на автомойке гражданина Узбекистана без соответствующего патента на работу.⁴¹ В ходе судебного заседания, предприниматель вину не отрицал, а до самого рассмотрения дела противоправное деяние прекратил. Анализируя судебную практику, аналогичных по содержанию, можно отметить, что это основной массив дел. Это означает, что работодатели целенаправленно привлекают иностранных работников, обходя установленные правила. Причины такого поведения разнообразны. Можно обосновать незнанием или умышленным игнорированием норм миграционного законодательства. Причиной можно выделить также нежелание работодателя терять время на подготовку и направление уведомления о привлечении иностранного работника, хотя процедура абсолютно бесплатна. Причем, если работодатель привлекает работника с поддельным или недействующим патентом на работу, он не

⁴¹Определение Сызранского районного суда по делу №5-28/2017 от 29 марта 2017.[электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sudact.ru>.(дата обращения 19.04.2017)

может приводить в свое оправдание довод о незнании, т.к. патент можно проверить на сайте ГУ МВД соответствующего субъекта. Еще одной причиной может являться возможность сэкономить на использовании рабочей силы иностранными работниками, не имеющими на это право либо сэкономить на оформлении разрешения на привлечение иностранных работников.

Наряду с привлечением к ответственности, работодатель вправе оспорить решение миграционного органа о незаконном привлечении к ответственности иностранного работника. Ранее проверками занималась ФМС, сейчас после ее упразднения эти полномочия у УВМ ГУ МВД. Проверки могут быть плановыми и внеплановыми. Основанием для плановой проверки является включение в план мероприятия, внеплановая проверка - в соответствии с имеющимися сведениями о фактах нарушения законодательства (получение информации о нарушении, непосредственное выявление факта осуществления трудовой деятельности с нарушением законодательства и т.д.). Привлечь к ответственности можно, если доказано, что работодатель привлек к работе конкретного иностранного гражданина (или нескольких) без разрешения на работу или патента, документально подтвердить его нахождение на рабочем месте и осуществление именно трудовых обязанностей (составить протокол). Это довольно неплохая защита работодателя, т.к. само по себе нахождение на территории работодателя иностранного гражданина не может свидетельствовать о привлечении его к трудовой деятельности. Таким образом, ошибки проверяющих, не уделяющих особого внимания составлению протокола и не выясняющих обстоятельств нахождения иностранного работника на территории работодателя, приводят к отмене штрафов в пользу работодателя. Так, Постановлением ФАС Московского округа от 04.05.2009 №КА-А41/3515-09 заявление о признании недействительным постановления миграционного органа о привлечении к ответственности по ст.18.15 КоАП удовлетворено, потому что контролирующий орган, допустил опisku в протоколе (указал

иные идентифицирующие данные работника), не смог доказать привлечение к трудовой деятельности работника, застигнутого на месте проверки.⁴²

Особо стоит отметить, что во время проверки патент или разрешение на работу необязательно должен быть при себе у иностранного работника. Важно, чтобы данный разрешающий документ был действителен на дату проверки, а предоставлен он может быть и позже.

Привлечь к ответственности по ч.1 ст.18.15 КоАП РФ проверяющие могут и при наличии действующего у иностранного работника документа, разрешающего осуществлять трудовую деятельность. Например, когда регион указанный в разрешении не совпадает с местом фактической трудовой деятельности. Интересным является отсутствие единой позиции у судов на этот счет. Они суды поддерживают проверяющие органы и привлекают работодателя к ответственности (Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 12.01.2010 по делу №А32-32000/2009-4/648⁴³), другие же суды считают нарушение малозначительным и освобождают работодателя от ответственности либо снижают размер штрафа (Постановление ФАС Центрального округа по делу №А23-297/09А⁴⁴).

За грубые нарушения законодательства предусмотрена уголовная ответственность. Например, за такие преступления как «невыплата заработной платы» ст. 145.1 УК РФ, «нарушение требований охраны труда» ст. 143 УК РФ. Есть и особые составы. В УК РФ предусмотрена ответственность статьей 127.2 «использование рабского труда», непосредственным объектом которого является именно свободный труд. В СМИ нередко публикуются «громкие» материалы, раскрывающие факты использования рабского труда.⁴⁵ Под рабским трудом следует понимать

⁴² Постановление ФАС Московского округа от 04.05.2009 по делу №КА-А41/3515-09 [электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.conventions.ru/fas_mo/24786/ (дата обращения: 17.05.2017)

⁴³ Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 12.01.2010 по делу №А32-32000/2009-4/648 [электронный ресурс]: Режим доступа: http://alexeyporikov.ru/case/as_sev_kav/8236/ (дата обращения: 17.05.2017)

⁴⁴ Постановление ФАС Центрального округа по делу от 13.05.2009 №А23-297/09А [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sudact.ru> (дата обращения: 17.05.2017)

⁴⁵ О нарушении миграционного порядка [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://47news.ru/articles/98109/> (дата обращения: 18.05.2017)

положение раба, полная зависимость и подчиненность. Использование рабского труда считается одним из грубейших нарушений прав и свобод человека, закрепленных в международных конвенциях и национальном законодательстве. Человека в таких условиях используют как собственность с целью получения бесплатной рабочей силы, что недопустимо. На территории России, как правило, в трудовое рабство попадают малограмотные иностранные граждане, приехавшие на заработки. У таких граждан отбирают паспорта, заставляют без отдыха работать, применяют насилие, не выплачивают заработную плату и не обеспечивают социальные гарантии. Например, в 2014 г. в Москве сотрудники ГУ МВД задержали гражданина РФ, который заставлял работать на швейной фабрике более 700 нелегалов, у которых не было документов, а жили и трудились в антисанитарных условиях. Далее руководитель был приговорен и осужден к 6 годам лишения свободы, а общее количество принужденных к труду иностранных граждан по данным следствия составило более одного миллиона. Проблема обнаружения подобных мест и как следствие фактов использования рабского труда осложняется скрытностью деятельности, при этом работодатель, использующий принудительный труд имеет как формальный (ИП, юридическое лицо), так и неформальный. Судебная практика по ст.127.2 УК РФ не широка. Участники таких преступных групп забирают у иностранных граждан документы, исключая возможность выезда в свою страну и блокируют возможность реализации гражданских прав на территории РФ. Таким образом, у иностранных граждан нет выбора, кроме как незаконно трудиться. Судебная практика также показывает, что основной состав ст.127.2 УК РФ неразрывно связан с действиями по приведению в состояние рабства. Доказательная база строится больше на фактах порабощения, чем отдельно и изолировано на фактах использования рабского труда.⁴⁶ Поэтому использование рабского труда, можно сказать, это

⁴⁶Дроздик М.В. Использование рабского труда в Российской Федерации. [электронный ресурс] – Режим доступа:<http://web.snauka.ru/issues/2016/06/68890> (дата обращения 18.05.2017)

как часть некоего комплексного преступления с нарушением норм миграционного, трудового и уголовного законодательства. Поэтому данный состав преступления очень важен для современного уголовного законодательства.

Ответственность работодателя является важным аспектом защиты прав иностранных работников. Плюс ко всему, наложение наказаний и привлечение к ответственности влечет репутационные потери, которые нередко играют роль в продвижении дел работодателя. Иностранному работнику равно, как и российскому, в соответствии со ст. 352 ТК РФ может защищать свои трудовые права способами, которые не запрещает закон. К основным способам защиты относятся: самозащита работником своих трудовых прав; защита через профессиональные союзы; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и судебная защита. Иностранному гражданину может быть членом российского профсоюза и пользоваться его защитой. Особо сильное влияние профсоюзы оказывают в транснациональных компаниях, где могут содействовать с международными профсоюзными организациями. Работодатель подобного уровня дорожит репутацией на международной арене.

Основными государственными органами, осуществляющими контроль за соблюдением трудовых прав являются прокуратура и Федеральная инспекция труда. Иностранному работнику в полной мере может рассчитывать на содействие с их стороны, путем обращения с жалобой на работодателя. Федеральная инспекция труда и прокуратура имеют право проводить проверки, выносить предписания работодателю, привлечь к административной ответственности. Для обращения за защитой в указанные органы не установлено никаких сроков давности.

За защитой своих прав иностранный работник может обратиться в суд общей юрисдикции. В силу статьи 392 ТК РФ работник может обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Многих иностранных работников останавливает

обращение за судебной защитой слабое знание русского языка и законодательства. Это не должно останавливать, т.к иностранный работник вправе воспользоваться помощью переводчика. А в случае, если решение суда будет в пользу иностранного работника, суд по его просьбе может присудить работодателю компенсацию расходов на оплату услуг переводчика и представителя.

Таким образом, иностранный работник защищен нормами трудового права в равной степени, как и российский работник (ст.11 ТК РФ). Работающие в России иностранные граждане могут в полной мере использовать юридические средства защиты своих прав.

Глава 3. Реализация социально-экономических потребностей Красноярского края за счет трудовой деятельности иностранных граждан

Важную роль в обеспечении экономического развития регионов России играет миграция, которая способствует формированию и развитию трудовой сферы. По численности населения Красноярский край – самый крупный субъект Сибири и Дальнего Востока. На 1 января 2016 г. в крае проживало 2 865 908 человек. Красноярский край можно назвать одной из устойчивых зон трудовых мигрантов. Красноярский край является крупнейшим промышленным регионом России. В крае всегда есть потребность в рабочих местах особенно для малоквалифицированных работников. Коэффициент напряженности на рынке труда Красноярского края составляет 0,586, это свидетельствует о неоготрудонедостаточности. При всем этом, существуют программы развития и сотрудничества в нефтегазовой отрасли с привлечением высококвалифицированных зарубежных специалистов, осуществляемые Правительством Красноярского края и компаниями. Также традиционно привлекательными видами деятельности иностранных работников является строительство, обслуживание, лесное хозяйство. Красноярск в 2019 году станет местом проведения всемирной Универсиады. В рамках данного события запланировано и реализуется множество программ и проектов: почти завершено строительство нового аэровокзального комплекса; строится горнолыжный центр и другие спортивные объекты; обновляется транспортная, туристическая, городская инфраструктура. На фоне этого Красноярск стал привлекательным и для иностранных работников.

По данным прогноза трудового баланса в Красноярском крае привлечение иностранной рабочей силы будет только возрастать. Так, в 2017 г. планируется привлечь 39869 иностранных граждан, а уже в 2019 году – 42089.⁴⁷ По сведениям службы занятости Красноярского края на период с

⁴⁷Иностранцы в России: незаконный труд и незаконное наказание [электронный ресурс] –Режим доступа: <http://econ.krskstate.ru/socialpartners/progbaltrud> (дата обращения: 19.04.2017)

января по апрель за содействием в подборе необходимых работников обратилось 1,7 тыс. работодателей, заявив о наличии 34 тыс. вакансий. В их числе 63,6% приходилось на профессии рабочих.⁴⁸ Для ежегодного формирования прогнозных показателей потребности в иностранной рабочей силе, Министерство экономического развития Красноярского края осуществляет мониторинг ситуации на рынке труда края. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что имеющиеся у края трудовые ресурсы, не позволяют в полной мере обеспечить потребности в рабочих кадрах, и как следствие на протяжении многих лет работодатели Красноярского края привлекают иностранных работников.

Среди иностранных работников наибольшую долю составляют граждане: Таджикистана (26,9%), Узбекистана (18,6%), Кыргызстана (14,6%), Украины (10,4%), КНР (5,7%), прочие страны (23,8%) поставленные на учет на территории Красноярского края за 10 месяцев 2015 года. Среди визовых стран, по данным ГУВМ Красноярского края за 2016-2017 г. приезжают на работу иностранные граждане из Китая, Кореи и Сербии. На основании Приказа Минтруда России №18 от 12.01.2017 в Красноярском крае получили квоты работодатели в строительном, лесном сегментах (профессии плотников, строителей, штукатуров, каменщиков и др.), одно юридическое лицо получило квоты на привлечение работников по профессии кондитер, повар, несколько организаций получили квоты на привлечение менеджеров. Наибольшая потребность в крае в отраслях: строительство, социальные услуги, рабочие специальности.⁴⁹ Основной отраслью трудоустройства иностранных граждан в Красноярском является строительная сфера по рабочим специальностям. Лидирующей целью приезда иностранных граждан является работа по найму. Таким образом, проанализировав виды деятельности, в которых нуждаются красноярские

⁴⁸Основные показатели рынка труда в Красноярском крае. Официальный сайт государственной службы занятости [электронный ресурс]- Режим доступа: <http://www.krasczn.ru/labour-market> (дата обращения: 19.04.2017)

⁴⁹Там же.

работодатели, очевидно, что это рабочие. Стоит также отметить, при анализе Приказа №18 можно выявить, что по количеству выдаваемых квот Красноярский край в лидирующих позициях по сравнению с другими регионами (более 90 организаций получили квоты на привлечение иностранных работников). Например, в Курганской области квоты выданы только одному ИП на привлечение двух работников (массажистов). В Чеченской республике в получении квот заинтересованы 5 организаций по таким специальностям как: спортсмен-инструктор, агроном, овощевод. Следовательно, есть регионы, которые не нуждаются, как минимум, в привлечении котируемых работников. Процесс привлечения и использования иностранных работников в Красноярском крае регулируется с учетом перспективных потребностей экономики края в трудовых ресурсах, но с учетом приоритетного права российских граждан на трудоустройство.

В связи с внесенными ФЗ от 24.11.2014 г. №357-ФЗ изменениями в ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» приняты следующие акты губернатора Красноярского края:

- 1) Указ «О межведомственной комиссии по вопросам привлечения и использования иностранных работников на территории Красноярского края» от 17.04.2014 г. На основе данного Указа уполномоченным органом по определению потребности в привлечении иностранных работников, в том числе увеличения (уменьшения) размера потребности в привлечении иностранных работников назначено Министерство экономического развития, инвестиционной политики и внешних связей Красноярского края;
- 2) Указ «Об указании в патенте, выдаваемом на территории Красноярского края иностранному гражданину, профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности) иностранного гражданина» от 26.12.2014 г. С принятием указанного решения гражданин не вправе осуществлять на территории Красноярского края трудовую деятельность не по профессии.

Также немаловажным нормативно-правовым актом является «Стратегия управления рынком труда Красноярского края до 2020 года» от 27.12.2013 г. Данная Стратегия позволяет реализовывать кадровое обеспечение для развития инвестиционных проектов, развития высокотехнологических инновационных производств, в частности за счет иностранной рабочей силы.

Важным направлением деятельности органов государственной власти Красноярского края является взаимодействие с работодателями, общественными объединениями, диаспорами по вопросам организации курсов обучения иностранных граждан для сдачи экзаменов, и адаптировать мигрантов. В 2016 году открылся первый социальный центр адаптации и интеграции мигрантов в Красноярске.⁵⁰ В нем есть гостиница на 400 мест, медицинский пункт, классы для обучения и тестирования. Для помощи мигрантам, приехавшим в Красноярский край для проживания и работы в 2013 году при НОУ ВПО «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» открылся первый в Красноярске Центр социокультурной и языковой адаптации мигрантов (ЦСКАМ).⁵¹

Анализируя текущую миграционную ситуацию с осуществлением трудовой деятельности на территории Красноярского края иностранными гражданами, можно отметить, что потребность на привлечение иностранных граждан увеличивается.

В связи с этим хотелось бы отметить положительный опыт Забайкальского края по урегулированию привлечения и использования иностранных работников. Межведомственной комиссией с 2013 г. введена практика заключения с крупными работодателями Забайкальского края, привлекающими иностранных работников, трехсторонних соглашений между Министерством труда и социальной защиты, объединением

⁵⁰О центре социальной адаптации для мигрантов [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gornovosti.ru/tema/krai-to-krai/v-krasnoyarske-otkrylsya-tsentr-sotsialnoy-adaptatsii-i-integratsii-migrantov80759.htm> (дата обращения: 19.04.2017)

⁵¹О центре языковой адаптации мигрантов [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.sibup.ru/tsentr-sotsiokulturnoj-i-yazykovej-adaptatsii-migrantov> (дата обращения: 19.04.2017)

работодателей и работодателями. Эти соглашения направлены на осуществление комплекса мер по замещению иностранных работников российскими гражданами. В 2016 г. заключено 380 таких соглашений (93% от общего числа работодателей привлекающих иностранных работников). Благодаря таким мерам начинает эффективнее работать государственная политика, направленная на снижение привлечения труда иностранных граждан за счет трудоустройства российских.

Подобная практика могла повысить эффективность решения проблемных трудовых вопросов и в Красноярском крае. Таким образом, осуществляется и государственная политика, можно сказать, осуществляемая по аналогии с импортозамещением в аспекте использования иностранных трудовых ресурсов российскими. Тактика импортозамещения представляется интересной и приоритетной в настоящее время, но будет ли она работать эффективно большой вопрос. Если в сфере торговли, данная стратегия обеспечивается путем финансовой поддержки государства, мерами стимулирования, прямых запретов на ввоз/вывоз зарубежных продуктов и прочего, то в сфере регулирования использования иностранной рабочей силы это сложно сделать. С другой стороны, это возможно, например введения государственных программ, предусматривающих комплекс мероприятий по обеспечению работодателей российскими работниками. И опыт Забайкальского края это подтверждает. Также ограничить привлечение иностранных работников может высшее должностное лицо субъекта РФ. Так, на основании ст. 13.13 ФЗ 115-ФЗ по предложению губернатора Красноярского края возможно прекращение выдачи патентов по определенной деятельности.

Регулирование привлечения иностранной рабочей силы посредством квот в Красноярском крае не является перспективным в настоящее время. Из-за низкого исчерпания квоты в 2015-2016 годах, снижена данная потребность. В 2015 году на основании Приказа Минтруда России от 31.12.2014 г. №1208н 100 на 2015 г. для Красноярского края квота составляла

5687 разрешений. На 2017 год количество уже составляет 3284 разрешений. Снижение, можно предполагать, вызвано трудностями, которые возникают у многих работодателей, заявляющих о потребности иностранных работников. Сложное по структуре обоснование заявки и долгая процедура рассмотрения заявки от работодателя на привлечение иностранной рабочей силы.⁵² Невозможность спланировать заранее действительно ли работодатель будет нуждаться в иностранной рабочей силе. Поэтому возможность привлечь безвизовых работников на основании патента для работодателей является более легкой и менее затратной. Так, если за период с января по апрель 2016 г. было оформлено 4839 патентов иностранным гражданам, то за тот же период в 2017 году – 6337 патентов. При этом, разрешений на работу иностранным гражданам за такие же периоды в 2016 году было оформлено 1334, а в 2017 – 926 разрешений.⁵³ Таким образом, можно увидеть, что в Красноярском крае больше работников из безвизовых стран. Также играет роль и нарушение работодателями порядка привлечения и использования иностранной рабочей силы - органами исполнительной власти уменьшаются квоты или полностью отклоняются заявки. Проанализировав судебную практику по Красноярскому краю, за нарушение правил привлечения иностранных работников к трудовой деятельности по привлечению к административной ответственности вынесено 177 решений в 2015 году, 295 решений в 2016 году. Самое главное основание для привлечения к ответственности – ч.1 ст. 18.15 КоАП РФ, а именно привлечение к трудовой деятельности иностранных граждан, не имеющих разрешение или патент на работу. Таким образом, видно, что количество нарушений увеличивается, а соответствующим органам необходимо с этим бороться.

⁵²О предоставлении заявок работодателей. Официальный сайт Минэкономразвития Красноярского края. [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.econ.krskstate.ru/socialpartners/mvktud>. (дата обращения: 11.05.2017)

⁵³Сведения о миграционной ситуации в Красноярском крае за 2016-2017. Официальный сайт ГУМВД РФ по Красноярскому краю [электронный ресурс] – Режим доступа: <https://24.мвд.рф> (дата обращения: 16.05.2017)

Красноярский край заинтересован в привлечении высококвалифицированных кадров и имеет дефицит в них.⁵⁴ Краю не хватает специалистов в инженерной технологии, в инвестиционном инновационном проектировании. Однако, как отмечалось ранее, одной заинтересованности мало. В Красноярском крае в 2016 году привлечено всего лишь 15 высококвалифицированных специалистов. В Москве за аналогичный период привлечено более 400 работников. На низкую заинтересованность среди иностранных граждан ехать в качестве высококвалифицированных специалистов влияют политический фактор, состояние экономики, природно-климатические особенности субъекта РФ и другие социально-экономические факторы. Тем не менее, край старается преодолеть проблему нехватки подобных кадров. С 2017 по 2024 годы в крае будет реализован проект «Кадры для передовых технологий». Главным результатом данного проекта должно стать следующее: на территории края будет осуществляться подготовка высококвалифицированных специалистов для обеспечения наукоемких производств и внедрения передовых технологий на территории Красноярского края. Если данный проект будет успешно реализован, это станет мощной базой обеспечения трудовых потребностей края, не привлекая иностранных граждан. Успешность проводимой политики края смогут перенять другие субъекты РФ и как следствие государство сможет достигнуть желаемого результата – минимизировать трудоустройство иностранных граждан на территории РФ.

Еще одним способом привлечения высококвалифицированных или квалифицированных специалистов на территорию Красноярского края можно выделить сотрудничество по государственной программе «По оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом». К сожалению, особых успехов она не приносит в трудовой сфере. Соотечественниками, согласно

⁵⁴О дефиците квалифицированных инженерных кадров в Красноярском крае [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kras.mk.ru/articles/2017/05/18/v-krasnoyarske-obsudili-problemu-deficita-kvalificirovannykh-inzhenernykh-kadrov.html> (дата обращения: 19.05.2017)

ст.1 данной Программы являются граждане РФ, проживающие за пределами РФ; выходцы (эмигранты) из СССР, РСФСР, РФ, которые стали гражданами другого государства и их потомки. Можно отметить, что Российской Федерации было бы выгодно «вернуть» уехавших граждан и трудоустроить именно их. Красноярский край принял участие в данной программе одним из первых субъектов РФ в 2006 г. Однако, по данным итогового отчета, председателя ликвидационной комиссии ФМС по Красноярскому краю Григорьевой Л.В., граждан РФ, вернувшихся по данной программе в Красноярском крае с целью трудоустройства нет.

Таким образом, общая ситуация на рынке труда, и в частности, трудовой деятельности иностранных граждан на территории Красноярского края является довольно стабильной, но улучшается недостаточно высокими темпами. Для того чтобы обеспечить край трудовыми ресурсами, снижая привлечение иностранных работников, нужен действующий механизм развития социальных и экономических преимуществ. Элементами данного механизма должны стать: активная государственная и региональная политика, стимулирующая работодателей брать на работу российских граждан; поддержание высокого уровня доходов населения края; динамичное развитие рынка труда и оптимальное использование иностранной рабочей силы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги данной работы, стоит отметить еще раз, актуальность изучения регулирования трудовых отношений с участием иностранных граждан на территории РФ. Современный мир стал ареной глобальных миграционных процессов. Возможность трудоустроиться в иностранном государстве – одна из главных причин этому явлению. И сегодня, Российская Федерация является активным участником мировых миграционных процессов, выступая как принимающий центр притока трудовых мигрантов.

Стоит обозначить основные выводы, к которым пришли в ходе изучения темы. Прежде всего, возможность трудоустройства иностранных граждан в РФ обусловлена государственным устройством и политической системой государства. Посредством обширной нормативной базы закреплена возможность привлечения и беспрепятственного или, в ряде случаев, ограниченного использования иностранных трудовых ресурсов. Основными источниками являются: Конституция РФ, Федеральный закон №115 «О правовом положении иностранных граждан в РФ», Трудовой кодекс, международные соглашения о взаимном сотрудничестве в трудовой сфере и др. Правовой статус иностранного гражданина в сфере труда не является однородным. Законодательством предусмотрены различные категории иностранных работников, в зависимости от типа въезда иностранцев, основанию осуществления работы, уровню квалификации, по объему прав. На основании такого дифференцированного подхода прослеживается определенная система приоритетов по привлечению различных категорий иностранных работников на российский рынок труда.

В РФ есть два вида документов, дающих право легально заниматься трудовой деятельностью иностранным гражданам: это патент и разрешение на работу. Государство стремится защитить российский рынок труда, и каждый год определяет квоты на привлечение иностранных работников. Разрешение на работу выдаются с учетом установленной для каждого

субъекта РФ профессионально-квалификационной группы квот. Квота представляет собой максимальное количество иностранных граждан, которые могут работать по той или иной специальности в РФ. В последние годы наблюдается тенденция к снижению установленных квот. Так в 2015 году было установлено – 27 5856 квот, в 2017 уже 17 7043 квот. Причинами этого явления можно предположить являются: политический фактор; выделение групп за пределами квот и сложный механизм получения квоты и ориентирование на список профессий, которым отдается предпочтение при определении квот (наибольшая потребность во всех субъектах РФ в строительных специальностях, горнодобывающей промышленности, машинисты и водители, низкоквалифицированные рабочие). Еще одной причиной можно назвать упразднение ФМС как отдельного органа. В связи с сокращением, численность сотрудников работающих в ФМС сократили (в Красноярском крае на 30%), и как следствие в УВМ ГУ МВД не хватает кадров для обработки квот. Особым усложняющим моментом в заинтересованности получения квоты является ее механизм получения. Если организация хочет привлекать к труду иностранцев, она должна подать заявления на следующий год в начале текущего. При этом важным моментом является обоснование привлечения именно иностранной рабочей силы. Очевидно, что зачастую бывает сложно спрогнозировать ситуацию более чем за полгода вперед, следовательно, работодатели теряют интерес к квотам. Более того, чтобы трудоустроить иностранного гражданина, которому нужно получить визу, осложняется процесс подготовки и у самого работодателя, и как следствие повышается ответственность за неисполнение требований. Немаловажным является и финансовая сторона вопроса. Например, госпошлина на получение работодателем разрешения на привлечение иностранной рабочей силы составляет 10 000 руб. за каждого работника (ст. 333.28 НК РФ). Таким образом, сложная процедура квотирования и вытекающие последствия снижает интерес, как работников, так и работодателей к данному виду.

Более простой является процедура привлечения иностранных работников, которым виза не нужна. Для граждан в порядке безвизового въезда в роли «упрощенного разрешения на работу» стал выступать патент. Патент на работу - это разрешающий трудовую деятельность по найму на территории РФ документ, подтверждающий право иностранных граждан, которые прибывают в безвизовом порядке. В 2017 году патент требуется гражданам Абхазии, Азербайджана, Узбекистана, Молдова, Таджикистан, Украины.

Хотелось бы обратить внимание на коллизию в законе касемо патента. Заключается она в следующем: орган, выдающий патент не проверяет подлинность сведений о профессии (специальности), а записывает эту информацию со слов иностранного гражданина. Таким образом, лицо, имеющее определенное образование или специальность никак не подтверждает эту информацию. Вместе с тем, согласно ст. 18.15 КоАП РФ за привлечение к трудовой деятельности не по профессии, указанной в патенте работодатель несет ответственность. Таким образом, если выдан патент и в нем указана профессия, компетентность в которой иностранный гражданин не сможет подтвердить перед потенциальным работодателем, его не примут на работу, и он будет вынужден работать уже по другой профессии не соответствующей в разрешающем документе, либо переоформлять патент с условием не более одного раза в год. Разумеется, проверки достоверности специальности нужно проводить по профессиям, которые требуют соответствующих специальных знаний и документального подтверждения (инженеры, переводчики, бухгалтера). Следовательно, если бы на первоначальном этапе – оформлении патента, выдающий орган проверял информацию об образовании иностранного гражданина, возможно, данная процедура снизила бы в последующем нарушение правил привлечения к работе и осуществлению трудовой деятельности иностранным гражданином.

Особой группой следует выделить высококвалифицированных специалистов. Для работодателей, привлекающих таких иностранных

граждан это способ привлечь к работе уникального специалиста, имеющего именно зарубежный опыт работы. Но одной заинтересованности мало. Законодатель установил большие преференции для такие работников: заработная плата в год от одного до двух миллионов рублей в зависимости от профиля; возможность упрощенного оформления документов для специалиста и его ближайших родственников и пр. Однако, как показывает статистика, процесс привлечения таких специалистов еще в самом начале и стойкого характера он не приобрел – зарубежные высококвалифицированные специалисты не находят российский рынок труда привлекательным. Как следствие, иностранных высококвалифицированных специалистов в РФ крайне мало. Это подтверждается и основными приоритетными сферами деятельности иностранных работников: сфера ЖКХ, строительство, горнодобывающая промышленность, лесное хозяйство.

Также хочется отметить, несмотря на довольно четкий комплекс правил привлечения к работе и ужесточение ответственности, не снижается количество привлекаемых к административной ответственности работодателей за нарушение порядка привлечения иностранного работника. Так, самым распространенным нарушением является - привлечение иностранного работника без разрешительного документа. В этом случае, привлекаться к ответственности должен и иностранный работник за осуществление трудовой деятельности без трудового патента либо разрешения на работу, что в свою порождает незаконную трудовую миграцию. На практике мы сталкиваемся с латентностью: об этом свидетельствует несоразмерность количества привлеченных к административной ответственности иностранных граждан, нарушающих режим пребывания, количеству привлеченных к ответственности работодателей, предоставивших им работу. В этом прослеживается недостаток работы УВМ ГУ МВД, который крайне важно преодолеть.

Следует обратить внимание на важную организационную проблему. Упразднение ФМС России как самостоятельного органа внесло дисбаланс в

работе с миграционными вопросами. Отсутствие главного единого органа, отвечающего за процессы миграции ослабляет контроль. Передача функций и полномочий ФМС Главному Управлению по вопросам миграции МВД РФ снизило эффективность в выявлении нарушений и соблюдении порядка, что приводит к несогласованности действий и отсутствию координации, а, следовательно, увеличиваются сроки предоставления государственных услуг. Немаловажным является и тот фактор, что снижение выявления незаконно находящихся иностранных граждан и осуществляющих трудовую деятельность, сказывается на криминогенной обстановке в стране. Это возможно, как раз для эффективной борьбы с нелегальными работниками объединение ФМС и МВД даст положительный результат. Имеющиеся проблемы целесообразно решать путем усовершенствования регламента деятельности и создание четких правил координации между подразделениями; установления ответственности за нарушение сроков предоставления услуг.

Применительно к ситуации в Красноярском крае, можно отметить следующее. Красноярский край является крупнейшим промышленным регионом России. В крае всегда есть потребность в рабочих местах, особенно для малоквалифицированных работников. Наибольшая потребность в крае в отраслях: строительство, социальные услуги, рабочие специальности. Основной отраслью трудоустройства иностранных граждан в Красноярском является строительная сфера по рабочим специальностям. Лидирующей целью приезда иностранных граждан является работа по найму. Таким образом, проанализировав виды деятельности, в которых нуждаются красноярские работодатели, очевидно, что это рабочие. Анализируя текущую миграционную ситуацию с осуществлением трудовой деятельности на территории Красноярского края иностранными гражданами, можно отметить, что потребность на привлечение иностранных граждан увеличивается.

Красноярский край заинтересован и в привлечении высококвалифицированных кадров и имеет дефицит в них. Краю не хватает

специалистов в инженерной технологии, в инвестиционном инновационном проектировании. Тем не менее, край старается преодолеть проблему нехватки подобных кадров. С 2017 по 2024 годы в крае будет реализован проект «Кадры для передовых технологий». Главным результатом данного проекта должно стать следующее: на территории края будет осуществляться подготовка высококвалифицированных специалистов для обеспечения наукоемких производств и внедрения передовых технологий на территории Красноярского края. Можно предположить, если данный проект будет успешно реализован, это станет мощной базой обеспечения трудовых потребностей края, не привлекая иностранных граждан. Успешность проводимой политики края смогут перенять другие субъекты РФ и как следствие государство сможет достигнуть желаемого результата – минимизировать трудоустройство иностранных граждан на территории РФ.

Улучшению кадровой политики и эффективному использованию своих трудовых ресурсов может поспособствовать заключение соглашений между Министерством труда Красноярского края и работодателями, направленных на осуществление комплекса мер по замещению иностранных работников российскими гражданами. Подобный опыт успешно действует в других субъектах РФ. Благодаря таким мерам начинает эффективнее работать государственная политика, направленная на снижение привлечения труда иностранных граждан за счет трудоустройства российских. Также ограничить привлечение иностранных работников может высшее должностное лицо субъекта РФ. Так, на основании ст. 13.13 ФЗ 115-ФЗ по предложению губернатора Красноярского края возможно прекращение выдачи патентов по определенной деятельности. Все эти меры в совокупности должны помочь с решением проблемных трудовых вопросов.

Таким образом, общая ситуация на рынке труда, и в частности, трудовой деятельности иностранных граждан на территории Красноярского края является довольно стабильной, но улучшается недостаточно высокими темпами. Для того чтобы обеспечить край трудовыми ресурсами, снижая

привлечение иностранных работников, нужен действующий механизм развития социальных и экономических преимуществ. Элементами данного механизма должны стать: активная государственная и региональная политика, стимулирующая работодателей брать на работу российских граждан; поддержание высокого уровня доходов населения края; динамичное развитие рынка труда и оптимальное использование иностранной рабочей силы. Данный механизм должен работать не только в конкретно взятом субъекте РФ, но и во всем государстве. Масштабность трудовой миграции требует системных мер ее решения. Хочется еще раз подчеркнуть, что для результативного и достаточно гибкого управления трудовыми отношениями с участием иностранных граждан нужна скоординированная система государственных органов с кругом полномочий, необходимых для совершенствования и успешной реализации целей государственной политики на снижение привлечения иностранных работников. Необходимо усовершенствовать правовое регулирование трудовой миграции. Активизировать соглашения между работодателями и органами государственной власти, направленные на стимулирование привлечения российских работников. Содействовать соотечественникам в трудоустройстве на территории РФ. Выполнение этих и других задач позволит упорядочить миграционные процессы в государстве и обеспечить защиту национальных трудовых ресурсов.

Решение вышеуказанных проблем – ключ к эффективному регулированию трудовой миграции и его положительному влиянию на социально-экономическое развитие России.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации 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) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.constitution.ru>
2. Международный пакт о гражданских и политических правах // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М., 2008. С.103.
3. Конвенция МОТ «О трудящихся мигрантах» 1949 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://moscow.iom.int/russian/Legislation/ILO97_ru.pdf
4. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Федеративной Республики Германии о занятости лиц, работающих по найму с целью повышения их профессиональных и языковых знаний (Соглашение о занятости гостевых работников) [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw/norm/norm.asp?normID=1162608>
5. Соглашение между РФ и Польшей о правовой помощи [электронный ресурс] - Федеральные арбитражные суды РФ. - Режим доступа: <http://www.arbitr.ru>
6. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о принципах направления и приема вьетнамских граждан на работу на предприятиях, в объединениях и организациях Российской Федерации [электронный ресурс] - Официальный сайт Правительства РФ. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>

7. Об оказании медицинской помощи трудящимся государственных и членам семей. Приложение 30 к Договору о Евразийском экономическом союзе [электронный ресурс] - Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8. Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22.06.1996 N 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий» [электронный ресурс]-Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_75118/

9. Налоговый кодекс Российской Федерации. В 2 ч. Ч.2 [электронный ресурс] : федер. закон от 05.08.2000 № 118-ФЗ ред. от 13.04.2016. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный Закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ (последняя редакция). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

12. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (последняя редакция) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

13. Об утверждении Положения о государственной системе миграционного и регистрационного учета, а также изготовления, оформления и контроля обращения документов, удостоверяющих личность [Электронный

ресурс]: Постановление Правительства РФ от 06.08.2015 N 813 (ред. от 28.04.2016) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

14. Об ускоренной и упрощенной выдаче разрешений на временное проживание иностранным гражданам и лицам без гражданства, разрешений на привлечение и использование иностранных работников, приглашений на въезд в российскую федерацию, разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, привлекаемым к трудовой деятельности юридическими лицами или физическими лицами, заключившими гражданско-правовые договоры на строительство объектов инфраструктуры, необходимых для проведения в 2018 году в российской федерации чемпионата мира по футболу [Электронный ресурс]: Постановление Правительства от 18 июля 2015 г. N 735 . – Режим доступа: <https://rg.ru/2015/07/22/razreshenie-site-dok.html>

15. Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 12.09.2013 N 800 (ред. от 06.09.2016) // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

16. Приказ Минтруда России от 13.12.2016 N 728н (ред. от 29.03.2017) «О распределении по субъектам Российской Федерации утвержденных на 2017 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/48562.html>

17. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 декабря 2016 г. № 728н. Приложение №1 «О распределении по субъектам

Российской Федерации утвержденных Правительством Российской Федерации на 2017 год квот на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу и приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности» [электронный ресурс]- Режим доступа: <https://rg.ru>

18. Приказ ФМС от 30 ноября 2012 г. № 390 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства» [электронный ресурс] : // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июля 2015 г. N 446н «Перечень профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства - квалифицированных специалистов, имеющих право на прием в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке» [электронный ресурс] - Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

20. Приказ Минтруда России №18 от 12 января 2017 г. «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, на 2017 год» // Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/553/>

21. Приказ ФМС России от 28.06.2010 N 147 (ред. от 12.03.2015) «О формах и порядке уведомления Федеральной миграционной службы об осуществлении иностранными гражданами трудовой деятельности на территории РФ» [электронный ресурс] : Справочная правовая система «Консультант Плюс». - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

22. Письмо МИД России от 27.04.2012 N 19261/кд «О режиме въезда иностранных граждан в Российскую Федерацию» [электронный ресурс]:// Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/48562.html>

23. Письмо МИД России от 27.09.2006 N 32253/19 «О перечне стран и режимах въезда их граждан на территорию Российской Федерации» [электронный ресурс] - Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_63756/.

Специальная литература

24. Богданов В. «Криминальная миграция» // Российская газета. - 2009. - №4916. – 78 с.

25. Гупта П. Турки-месхетинцы в Краснодарском крае. Исследования. / под. Ред. М.В. Савва. Краснодар. – М.: 2007. – 65 с.

26. Дроздик М.В. Использование рабского труда в Российской Федерации. [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/06/68890>

27. Каландаров Т.С. Памирские мигранты-исмаилиты в России / Т.С. Каландаров // Исследования по прикладной и неотложной этнологии ИЭА РАН. - М. - 2005. – 110 с.

28. Пальников М.С. Иммиграция в Россию из постсоветских республик. Часть 1. [электронный ресурс]: Режим доступа:http://www.perspectivy.info/srez/val/immigracija_v_rossiju_iz_postsovet_skih_respublik_chast_pervaja_2009-07-16.htm.

29. Роцин Б.Е. О возникновении отраслевой системы российского трудового права / Роцин Б.Е.//Труд и социальные отношения. – М., 2010. - № 12. – 89 с.

30. Садовникова Г.Д. Комментарий к Конституции Российской Федерации.- М.: Юрайт. 2011. – 428 с.

31. Трудовое право: Учебник. / под ред. К.К. Гасанова.- М.: 2012. - 655 с.
32. Хабриева Т.Я. Миграционное право: теория и практика. – М., 2008. -711 с.
33. Хелтон А. Правовые аспекты предотвращения вынужденной миграции // Миграция в постсоветском пространстве: политическая стабильность и международное сотрудничество.-М.: Валент, 1998. - 51 с.
34. Шарапова В.М. Учет и порядок реализации социальных гарантий / В.М. Шарапова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. - 2015. - №24. -166 с.

Судебная практика

35. Определение Сызранского районного суда по делу №5-28/2017 от 29 марта 2017.[электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sudact.ru>
36. Решение от 14 января 2016 г. N 7-71/2016 Ленинградский областной суд [электронный ресурс] : Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
37. Постановление ФАС Московского округа от 04.05.2009 по делу №КА-А41/3515-09 [электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.conventions.ru/fas_mo/24786/
38. Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 12.01.2010 по делу №А32-32000/2009-4/648 [электронный ресурс]: Режим доступа: http://alexeyborisov.ru/case/as_sev_kav/8236/
39. Постановление ФАС Центрального округа по делу от 13.05.2009 №А23-297/09А [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sudact.ru>

Интернет ресурсы

40. Выступление Собянина С.С. [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.echo.msk.ru/>

41. Иностранцы в России: незаконный труд и незаконное наказание [электронный ресурс] –Режим доступа: <http://econ.krskstate.ru/socialparters/progbaltrud>

42. О дефиците квалифицированных инженерных кадров в Красноярском крае [электронный ресурс] – Режим доступа:<http://kras.mk.ru/articles/2017/05/18/v-krasnoyarske-obsudili-problemu-deficita-kvalificirovannykh-inzhenernykh-kadrov.html>

43. О массовых профессиях [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/685985>

44. О предоставлении заявок работодателей. Официальный сайт Минэкономразвития Красноярского края. [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.econ.krskstate.ru/socialparters/mvktrud>

45. О нарушении миграционного порядка [электронный ресурс]: Режим доступа:<http://47news.ru/articles/98109/>

46. О поступлениях в бюджет [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://migrant.ferghana.ru/tag/patent>

47. О предоставлении заявок работодателей. Официальный сайт Минэкономразвития Красноярского края. [электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.econ.krskstate.ru/socialparters/mvktrud>

48. Об упразднении ФМС. Официальный сайт ГУМВД РФ [электронный ресурс] : Режим доступа: <https://гувм.мвд.рф/>

49. Основные показатели рынка труда в Красноярском крае. Официальный сайт государственной службы занятости [электронный ресурс]- Режим доступа: <http://www.krasczn.ru/labour-market>

50. О центре социальной адаптации для мигрантов [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gornovosti.ru/tema/krai-to-krai/v-krasnoyarske-otkrylsya-tsentr-sotsialnoy-adaptatsii-i-integratsii-migrantov80759.htm>

51. О центре языковой адаптации мигрантов [электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.sibup.ru/tsentr-sotsiokulturnoj-i-yazykovo-j-adaptatsii-migrantov>

52. Сведения о миграционной ситуации в Красноярском крае за 2016-2017. Официальный сайт ГУМВД РФ по Красноярскому краю [электронный ресурс] – Режим доступа: <https://24.мвд.рф>

53. Сводка основных показателей миграционной ситуации за 2016 г. Официальный сайт ГУМВД РФ [электронный ресурс] : Режим доступа: <https://мвд.рф/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/item/9266550/>


Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический институт

Кафедра трудового и экологического права

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой


 С.Ч. Басалаева
подпись инициалы,
 фамилия

« 20 » 06 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА
40.03.01 Юриспруденция

Правовое регулирование привлечения иностранных граждан к трудовой
деятельности в России


Руководитель

 06.06.2017г.
подпись, дата

К.Ю.Н., доцент
должность, ученая
степень

С.П.Басалаева
инициалы,
фамилия

Выпускник

 Б.06.2017
подпись, дата

Е.В. Брежнева
инициалы,
фамилия

Красноярск 2017