

Кузьмина Наталья Владимировна,
кандидат юридических наук, доцент,
Костромской государственной университет

Kuzmina Natalia Vladimirovna,
candidate of law, associate professor,
Kostroma State University

Петренко Светлана Алексеевна,
магистрант Юридического института им. Ю. П. Новицкого,
Костромской государственной университет

Petrenko Svetlana Alekseevna,
postgraduate of the Law Institute. Y. P. Novitsky,
Kostroma State University
ms-svetlana.petrenko@yandex.ru

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

LEGAL BASIS OF LABOR MIGRATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

Вопросы трудовой миграции являются весьма актуальными для современной России. Численность иностранных работников с каждым годом растет, современные реалии меняются, и законодательство постоянно трансформируется.

Questions of labor migration are highly relevant for modern Russia. The number of foreign workers is growing every year, modern realities are changing and the legislation is constantly transforming.

*Трудовая миграция, мигрант, трудовые отношения, работодатель.
Work migration, migrant, labor Relations, employer.*

Вопросы правового регулирования трудовой миграции в России определяется целым комплексом нормативно-правовых актов, среди которых можно отметить:

- международные акты (например, Конвенция Международной организации труда № 97 от 1 июля 1949 г. «О трудящихся-мигрантах»¹,
- Конституция РФ²,

© Кузьмина Н. В., Петренко С. А., 2018

¹ Конвенция Международной организации труда № 97 «О трудящихся-мигрантах» от 01.07.1949 // Международная защита прав и свобод человека : сб. докл. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 177–193.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

- ТК РФ³,
- Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»⁴ и т. д.

В целом говорить о трудовой миграции можно только тогда, когда одной из сторон трудового договора становится иностранный работник, под которым понимается законно находящийся в Российской Федерации иностранный гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Первое с чего начинается взаимоотношения между иностранным работником и работодателем – это прием на работу иностранного гражданина. Для этого, он предоставляет работодателю следующие документы:

- разрешение на работу или патента;
- разрешение на временное проживание в Российской Федерации или вид на жительство;
- договор (полис) добровольного медицинского страхования;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

Оформление приема на работу иностранного гражданина осуществляется в связи со следующими общими правилами: должен быть издан приказ (распоряжение) о приеме на работу, на работника должны быть заведены личная карточка и лицевой счет, работник должен быть ознакомлен с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка⁵.

При поступлении на работу с иностранным работником заключается договор. Содержание трудового договора с иностранным гражданином должно соответствовать законодательству Российской Федерации и международным договорам, участником которых является Российская Федерация. Однако обязательно включаются следующие условия:

- о разрешении на работу или патенте;
- о разрешении на временное проживание или виде на жительство;
- о наличии договора (полиса) ДМС.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

⁴ Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.

⁵ Кряжева Е. Н. К вопросу о роли квалификации иностранных работников в регулировании внешней трудовой миграции в Российской Федерации (часть II) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 25.

Работодателем является лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников⁶. Разрешение не получают следующие работодатели, вступающие в трудовые отношения со следующими категориями иностранных работников:

- сотрудники дипломатических представительств, консульских учреждений постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;
- участники Государственной программы по переселению в Российскую Федерацию соотечественников и так далее.

Трудовой договор, который работодатель намерен заключить с иностранным гражданином, должен составляться на русском языке⁷.

Иностранные граждане подлежат обязательному социальному, медицинскому, пенсионному страхованию, страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний наравне с гражданами Российской Федерации.

Прекращение трудовых отношений с работниками – иностранными гражданами осуществляется по таким же правилам, как и прекращение трудовых отношений с российскими гражданами. Однако в ТК РФ имеются специальные основания для увольнения иностранных работников, например: приостановление, окончание срока действия либо аннулирование разрешительных документов (в частности, патентов, разрешение на временное проживание); окончание срока действия договора (полиса) ДМС.

Одним из актуальных вопросов в сфере трудовой миграции является вопрос ответственности за привлечение иностранных граждан к труду. Подавляющая часть наказаний по обозначенному вопросу сводится к назначению внушительных штрафов виновным лицам, а в некоторых случаях и приостановление деятельности хозяйствующего субъекта, что в значительной степени сказывается на его финансовом положении. Проанализировав юридическую практику настоящего времени необходимо обратить внимание на следующие факты, например, заключение с иностранными работниками гражданско-правовых договоров не освобождает от ответственности за допуск до работы иностранных граждан без соответствующих разрешений; в некоторых случаях суд может признать виновной организацию, если иностранцы действовали в ее интересах, хотя и не были ею трудоустроены.

⁶ Сигарева Е. П. Международная трудовая миграция в контексте неустойчивости рынка труда // Миграционное право. – 2018. – № 1. – С. 16.

⁷ Дзьоник Д. В. Административная ответственность юридических лиц за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства // Миграционное право. – 2017. – № 3. – С. 7.

В последнее время актуальным является вопрос привлечения к труду в России высококвалифицированных иностранных специалистов. В 2010 г.⁸ в действующем законодательстве была выделена категория «высококвалифицированные специалисты», а в конце того же года состав данных лиц был значительно расширен⁹.

Так, высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в определенных размерах, например, для иностранных преподавателей не менее 83 500 рублей в месяц.

Следовательно, существуют условия для признания иностранного гражданина в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом: размер заработной платы и уровень квалификации.

Таким образом, трудовая миграция – это выезд гражданина с территории одного государства на территорию другого государства, гражданином которого он (она) не является, с целью осуществления трудовой деятельности. В России трудовая миграционная политика имеет следующие черты:

- правовое регулирование в этой сфере устанавливается ТК РФ, Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и иными нормативными актами;

- в обязательном порядке (помимо общих документов) при приеме на работу иностранного гражданина, работодателю предъявляется договор (полис) добровольного медицинского страхования; разрешение на работу или патента; разрешение на временное проживание в Российской Федерации или вид на жительство;

- при поступлении на работу с иностранным работником заключается договор, в котором обязательно указываются следующие сведения о разрешении на работу; о разрешении на временное проживание или виде на жительство; об указании оснований оказания иностранному работнику медицинской помощи в течение всего срока действия трудового договора (в том числе реквизиты договора (полиса) ДМС либо договора о предоставлении иностранному работнику платных меди-

⁸ Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 385-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 52 (ч. 1). – Ст. 7000.

⁹ Федеральный закон от 19 мая 2010 г. № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 21. – Ст. 2524.

цинских услуг, заключенного между работодателем и медицинской организацией).

– предусмотрены специальные основания для увольнения иностранных работников: приостановление, окончание срока действия либо аннулирование разрешительных документов иностранного работника (патент, разрешение на временное проживание, вид на жительство); окончание срока действия договора (полиса) ДМС и иные;

– наличие особых трудовых отношений в отношении высококвалифицированных иностранных специалистов.

Библиографический список

1. Дзьоник Д. В. Административная ответственность юридических лиц за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства // Миграционное право. – 2017. – № 3. – С. 7.

2. Конвенция Международной организации труда № 97 «О трудящихся-мигрантах» от 01.07.1949 // Международная защита прав и свобод человека : сб. докл. – М. : Юрид. лит., 1990. – С. 177–193.

3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

4. Кряжева Е. Н. К вопросу о роли квалификации иностранных работников в регулировании внешней трудовой миграции в Российской Федерации (часть II) // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 25.

5. Сигарева Е. П. Международная трудовая миграция в контексте неустойчивости рынка труда // Миграционное право. – 2018. – № 1. – С. 16.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

7. Федеральный закон от 19 мая 2010 г. № 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 21. – Ст. 2524.

8. Федеральный закон от 23 декабря 2010 г. № 385-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – № 52 (ч. 1). – Ст. 7000.

9. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3032.